

**PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH
PADA PERUSAHAAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Kasus Perusahaan Sapa Sumber Rejeki Kajangan Purbalingga)



SIKRIPSI

Dijutkan/Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
(Untuk Memenuhi)Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana)Strata Satu)(S-1) dalam Disiplin Ilmu Ekonomi Islam

Oleh:

WISNU RAMUNGKAS

NIM)062623030

**PROGRAM)STUDE)EKONOMI)ISLAM
JURUSAN)SYARIAH
SEKOLAH)TINGGI)AGAMA)ISLAM)NEGERI
PURWOKERTO**

2012



12SK1009624.01

**PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH
PADA PERUSAHAAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) dalam Disiplin Ilmu Ekonomi Islam**

Oleh:

**WISNU PAMUNGKAS
NIM: 062623036**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN SYARI'AH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2012**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wisnu Pamungkas

NIM : 062623036

Jurusan/Prodi : Syari'ah/Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada
Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada
Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)

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

Purwokerto, 10 Juli 2012

Saya yang menyatakan,



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Wisnu Pamungkas".

Wisnu Pamungkas
NIM. 062623036

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri Purwokerto
di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Wisnu Pamungkas, NIM: 062623036, yang berjudul:

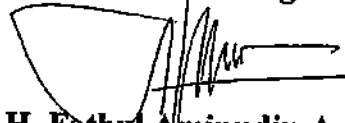
**PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH
PADA PERUSAHAAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)**

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

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Purwokerto, 18 Juli 2012

Pembimbing



Drs. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19720805 200112 1 002



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

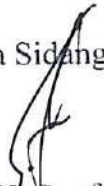
PENGESAHAN

Skripsi berjudul:


PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH PADA PERUSAHAAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)

yang disusun oleh saudara: **Wisnu Pamungkas**, NIM. **062623036**, Program Studi: **Ekonomi Islam**, Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **27 Juli 2012** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Islam** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

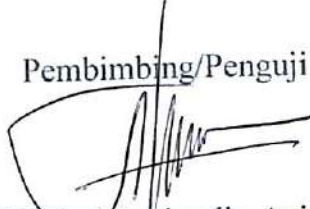
Ketua Sidang


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


Sekretaris Sidang


Hariyanto, S.H.I. M.Hum
NIP.19750707 200901 1 012

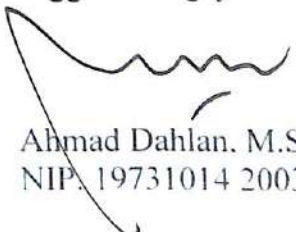
Pembimbing/Penguji


Drs. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

Anggota Penguji



Dr. Ridwan, M.Ag
NIP. 19720105 200003 1 003

Anggota Penguji


Ahmad Dahlan, M.S.I
NIP. 19731014 200312 1 001

Purwokerto, 27 Juli 2012
Ketua STAIN Purwokerto




Luthfi Hamldi, M.Ag.
19670815 199203 1 003

**PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH
PADA PERUSAHAAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)
Wisnu Pamungkas
NIM. 062623036
Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syari'ah
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang perspektif ekonomi Islam terhadap penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah yang diberikan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga. Maksud dari judul tersebut adalah penelitian tentang analisis ekonomi Islam terhadap penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah pada perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan yaitu "Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah yang diberikan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga?"

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau *field research*, dengan jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Dari data yang diperoleh kemudian disajikan berdasarkan analisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa deskriptif kualitatif yang terdiri atas tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik ini digunakan sebagai acuan untuk penulisan hasil penelitian untuk mempermudah dalam memahami deskripsi yang disajikan sebagai hasil akhir dari penelitian sehingga dapat memberikan pemahaman yang semestinya.

Hasil penelitian ini adalah Penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah yang diberikan pada perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga telah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam, hal ini dapat dilihat dari: *Pertama*, Penentuan kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan menggunakan analisis beban kerja (*Work Load Analysis*). Dalam hal ini, Islam membebaskan kepada perusahaan terkait dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini didasarkan pada Hadis Nabi yang menyatakan bahwa manusia lebih mengetahui urusan dunianya. *Kedua*, Dalam menetapkan upah pekerja, Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan menggunakan dua sistem upah, yaitu sistem upah harian dan satuan. Sistem upah ini telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar gaji yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan juga telah memenuhi kesejahteraan para pekerjanya dan memenuhi syarat-syarat kehidupan yang layak. Karena upah yang diberikan oleh perusahaan sapu telah melebihi Upah Minimum yang ditetapkan oleh Kabupaten Purbalingga.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, *Work Load Analysis*, Ekonomi Islam, Upah

MOTTO

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ۖ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ۝

“Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.”

(QS. Thaahaa: 118-119).¹

¹ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Al-Hidayah, 1998), hlm. 490.

PERSEMBAHAN

- 1. Bapak M. Soembono dan Ibu Sri Supeni yang Terhormat, yang senantiasa memberi cinta dan kasih sayang, do'a serta membimbing dan memotivasiku dalam setiap langkah hidupku.**
- 2. Saudara-Saudaraku tercinta. Terima kasih atas do'a, motivasi, dukungannya, baik moril dan spirituil.**
- 3. Guru-guru dan Ustadz-ustadzku dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi, terima kasih atas ilmu, nasehat dan do'a yang telah diberikan.**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH PADA PERUSAHAAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Purbalingga)".

Penyusun menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun. Selanjutnya penyusun juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada, yang terhormat:

1. Bapak Dr. A. Luthfi Hamidi, M. Ag., Ketua STAIN Purwokerto
2. Bapak Drs. Rohmad, M. Pd, Pembantu Ketua I STAIN Purwokerto.
3. Bapak Drs. H. Ansori, M.Ag, Pembantu Ketua II STAIN Purwokerto.
4. Bapak Dr. Abdul Basit, M. Ag., Pembantu Ketua III STAIN Purwokerto.
5. Bapak Drs. H. Syufa'at, M. Ag., Ketua Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto.
6. Bapak Ahmad Dahlan, M. S. I., Ketua Program Studi Ekonomi Islam STAIN Purwokerto.
7. Bapak Drs. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Dosen Pembimbing, terimakasih atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini
8. Bapak H. Soderi, Pimpinan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga beserta para pegawai, terimakasih atas bantuan dan

kerjasamanya, sehingga penyusun mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

9. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penyusun mohon kepada Allah SWT, semoga jasa-jasa kalian akan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi penyusun khususnya, dan pembaca pada umumnya. Penyusun juga memohon atas kritik dan saran terhadap segala kekurangan demi kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang.

Purwokerto, 10 Juli 2012

Penyusun,



Wisnu Pamungkas
NIM. 062623036

PEDOMAN TRANSLITERASI (ARAB LATIN)

Sesuai dengan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	tsa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	dzal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dhad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	tha	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	dha	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	...'	koma terbalik di atas

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

2. Vokal

a. Vokal Tunggal (*monofong*)

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dhammah	u	u

كتب ditulis *kataba*

ذکر

ditulis *zükira*

يذهب ditulis *yazhabu*

b. Vokal rangkap (*diftong*)

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
ـَ...ي	fathah dan ya	ai	a dan i
ـَ...و	Fathah dan wawu	au	a dan u

كيف ditulis *kaifa*

هول ditulis *haulā*

3. Maddah

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
أ... آ...	fathah dan alif atau ya	â	a dan garis di atas
إ...	kasrah dan ya	î	i dan garis di atas
ؤ...	dhammah dan wawu	û	u dan garis di atas

قال ditulis *qāla*

قيل ditulis *qīla*

رمى ditulis *ramâ*

يقول ditulis *yaqûlu*

4. Ta' marbûthah di akhir kata

Transliterasi untuk ta' marbûthah ada dua

- Ta' marbûthah* hidup ditulis /t/.
- Ta' marbûthah* mati ditulis /h/.

قبضة ditulis *qabîdah*

- Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

طلحة ditulis *Ṭalḥah*

التهدا ditulis *al-Tahda*

- Syaddah (tasydid) ditulis dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

ربنا ditulis *rabbânâ*

البررّ ditulis *al-birr*

6. Kata Sandang

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/hubung.

Contoh:

القلم ditulis *al-qalamu*
السلام ditulis *as-Salamu*

7. Penulisan Kata-kata

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat bisa dilakukan dengan dua cara; bisa perkata dan bisa pula dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan dirangkaikan.

وان الله لهو خير الرازقين ditulis *Wa innallâha lahuwa khairurrâziqîn*

8. Huruf Kapital

Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD.

9. Singkatan-singkatan

SWT	: Subhânahu Wa Ta'âla
SAW	: Shallallâhu 'Alaihi Wa Sallam
No.	: Nomor
Q.S	: Qur'an surat
t.t	: tanpa tahun
hlm.	: halaman
t.p	: tanpa penerbit
cet.	: cetakan
terj.	: penerjemah
dkk	: dan kawan-kawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	6
F. Metode Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan Skripsi	14
BAB II TENAGA KERJA DAN UPAH	15
A. Tenaga Kerja dan Upah	15
1. Pengertian Tenaga Kerja	15
2. Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja	18
3. Peningkatan Mutu Tenaga Kerja	20
4. Upah Tenaga Kerja	21
5. Tujuan Pemberian Upah	23

B. Tenaga Kerja dan Upah dalam Islam	22
1. Pengertian Tenaga Kerja dalam Islam	27
2. Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Islam	29
3. Upah Tenaga Kerja dalam Islam	34
BAB III PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH PADA PERUSAHAAN SAPU SUMBER REJEKI KAJONGAN KABUPATEN PURBALINGGA	38
A. Deskripsi Perusahaan	38
1. Sejarah Perusahaan	38
2. Lokasi Perusahaan	39
3. Struktur Organisasi	40
B. Proses Produksi dan Bahan Baku yang digunakan	42
C. Pemasaran Produk	44
D. Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki	45
BAB IV ANALISIS PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH PADA PERUSAHAAN SAPU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM	51
A. Analisis Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam	51
B. Analisis Upah Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam	53
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58

B. Saran-Saran	59
C. Kata Penutup	60

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan produksi tidak akan terwujud dan terlaksana 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-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/bahan baku, transportasi, sumber energi atau bahan bakar, tenaga kerja dan pemasaran.¹ 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

¹ Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Karunia UT-UI, 1983), hlm. 37.

oleh tenaga kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja dapat dikelompokan berdasarkan kualitas (kemampuan dan keahlian) dan berdasarkan sifat kerjanya.²

Faktor produksi tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang bekerja di pabrik atau tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau barang yang dihasilkan. Sedangkan tenaga kerja tidak langsung adalah tenaga kerja yang terlibat tidak secara langsung dalam proses produksi, sehingga biayanya tidak dikaitkan sebagai biaya overhead pabrik.³

Tenaga kerja memegang peran penting dalam menunjang kegiatan operasi perusahaan, hal ini dikarenakan tanpa adanya tenaga kerja yang cukup akan dapat menghambat proses produksi. Tetapi di sisi lain, jika dalam suatu perusahaan terlalu banyak tenaga kerja yang menganggur hal ini akan mengurangi laba perusahaan dikarenakan besarnya biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya penentuan jumlah tenaga kerja yang tepat, sehingga jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kehadiran tenaga kerja dan keluar masuk tenaga kerja, akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan tingkat keuntungan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya dengan tepat sesuai dengan volume pekerjaan. Kebutuhan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk

² Kardiman, *Ekonomi*, (Jakarta: Yudhistira, 2003), hlm. 73.

³ Mulyadi, *Akuntansi Biaya*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992), hlm. 47.

menghasilkan sejumlah produk masyarakat dalam satuan tenaga waktu tertentu. Kebutuhan tenaga kerja ini dapat dicari dengan mengetahui terlebih dahulu berapa yang dibutuhkan dapat dinyatakan dalam satuan orang, jam kerja yang tersedia untuk beban kerja yang harus diselesaikan dan lainnya menurut kebutuhan.⁴

Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan sapu, sehingga dalam proses produksinya banyak menggunakan tenaga kerja, maka masalah tenaga kerja merupakan masalah yang harus diperhatikan karena berhasil tidaknya suatu usaha akan banyak dipengaruhi tenaga kerja. Masalah yang timbul adalah bagaimana menentukan jumlah tenaga kerja yang tepat, dikarenakan sering terjadi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan sapu menghadapi berbagai masalah diantaranya adalah pada saat jumlah permintaan produk meningkat, jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak memenuhi atau kurang, sehingga akan menghambat proses produksi. Di lain sisi pada saat permintaan produk menurun, jumlah tenaga kerja yang tersedia menjadi berlebihan, sehingga tenaga kerja banyak yang menganggur. Dari masalah itulah perusahaan harus dapat menentukan jumlah tenaga kerja yang tepat, yaitu dengan mengetahui perkiraan jumlah volume produksi yang akan dilakukan oleh perusahaan, dan rencana produksi tersebut ditentukan dari ramalan penjualan pada tahun yang akan datang. Dengan mengetahui besarnya jumlah volume produksi tahun yang akan

⁴ Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 23.

datang, kebutuhan jumlah tenaga kerja dapat ditentukan dengan tepat. Hal ini diperlukan agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Dari berbagai permasalahan di atas dan berdasarkan pengamatan penulis pada perusahaan sapu Sumber Rejeki, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas masalah penentuan jumlah tenaga kerja yang tepat, dan juga analisis tentang penggunaan tenaga kerja berdasarkan ekonomi Islam dengan mengambil judul: "*Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Perusahaan Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)*".

B. Definisi Operasional

1. 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 seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁵ Tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja langsung yaitu tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi pada perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan. Penentuan kebutuhan tenaga kerja dalam penelitian ini menggunakan analisis beban kerja (*Work Load Analysis*) pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga.

⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1998), hlm. 2.

2. Upah Tenaga Kerja

Upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.⁶ Upah dalam penelitian ini adalah upah yang diberikan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan.

3. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan suatu disiplin ilmu ekonomi yang *distinct*, bersumber pada hukum-hukum (syari'ah) dan tradisi ilmiah Islam sehingga sulit untuk diposisikan sebagai cabang ilmu atau sistem ekonomi dunia.⁷ Dalam penelitian ini, ekonomi Islam menjadi sebagai sudut pandang dalam menganalisis penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah yang diberikan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga?

⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 17.

⁷ Arif Hoetoro, *Ekonomi Islam (Pengantar Analisis Kesejarahan dan Metodologi)*, (Malang: FE-Universitas Brawijaya, 2007), hlm. 324.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang perspektif ekonomi Islam terhadap penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah yang diberikan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti, untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah pada Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto.
- b. Hasil penelitian ini, bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan di waktu yang akan datang berkaitan dengan masalah tenaga kerja yang digunakan.

E. Tinjauan Pustaka

T. Hani Handoko, dalam karya berjudul: *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, membahas terkait dengan faktor produksi adalah jenis-jenis sumber daya yang digunakan dan diperlukan dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Besar kecilnya 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 kuantitasnya 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.⁸

Payaman J. Simanjuntak, dalam buku 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.⁹

Dalam Islam, Heri Sudarsono, dalam buku berjudul: *Konsep Ekonomi Islam Suatu Pengantar*, menjelaskan bahwa tenaga kerja bukan hanya suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual pada para pencari tenaga kerja. Mereka yang mempekerjakan buruh mempunyai tanggung jawab moral dan sosial. Dalam kenyataannya, seorang pekerja modern memiliki tenaga kerja yang berhak dijualnya dengan harga setinggi mungkin (upah tinggi). Tetapi dalam Islam ia tidak mutlak bebas untuk berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya itu. Baik pekerja maupun majikan tidak boleh saling

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 16 - 17.

⁹ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar ...*, hlm. 34.

memeras. Semua tanggung jawab buruh tidak berakhir pada waktu seorang pekerja meninggalkan pabrik majikannya. Ia mempunyai tanggung jawab moral untuk melindungi kepentingan yang sah, baik kepentingan para majikan maupun para pekerja yang kurang beruntung.¹⁰

Dengan demikian, dalam Islam buruh digunakan dalam arti yang lebih luas namun lebih terbatas. Lebih luas, karena hanya memandang pada penggunaan jasa buruh di luar batas-batas pertimbangan keuangan. Terbatas dalam arti bahwa seorang pekerja tidak secara mutlak bebas untuk berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya itu.

Dalam buku *Manajemen Personalia*, karya Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, dijelaskan tentang penentuan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat dianalisis dengan menggunakan analisis kebutuhan tenaga kerja. Ada dua pendekatan yang digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*), adalah analisis kebutuhan tenaga kerja yang senyatanya. Analisis ini digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja pada jumlah yang senyatanya dibutuhkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Penentuan penganalisaan tentang kebutuhan tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang sesungguhnya (*work load analysis*), adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan.

¹⁰ Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 57.

Analisis ini digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang seharusnya diperlukan perusahaan.¹¹

Inti ajaran Islam dalam masalah ketenagakerjaan adalah pertama keadilan dan kedua, tidak ada satu pihak yang merasa terzalimi. Al-Qur'an melarang menzalimi dan dizalimi, menyuruh berbuat baik pada sesama makhluk, hadits nabi menyuruh perusahaan membayar upah pekerja sebelum keringatnya kering. Jika semua pelaku ekonomi berpedoman pada ajaran Islam, dan perilaku yang Islami terbentuk dalam diri mereka, maka perselisihan ketenagakerjaan tidak akan terjadi.¹²

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 sehubungan dengan masalah biaya produksi dan penetapan harga jual yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan masukkan dalam penelitian ini.

Penelitian Lasmiatun (2007), berjudul *Analisis Efisiensi Alokatif Penggunaan Input dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produksi Industri Kecil (Studi Kasus pada Industri Genteng Press di Kabupaten Kebumen)*, bertujuan Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi Genteng Press di Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menghasilkan bahwa pemakaian faktor input tanah liat, kayu bakar, dan tenaga kerja ditinjau dari

¹¹ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), hlm. 31.

¹² Masyhuri (ed), *Teori Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005), hlm. 192.

harga faktor produksi terhadap harga output belum atau tidak efisien, artinya keuntungan yang diperoleh perusahaan belum maksimal.¹³

Penelitian Yeni Risdiani R. (2001), berjudul: *Analisis Penggunaan Tenaga Kerja Langsung Bagian Produksi Perusahaan Genteng Bangun Expressif Kabupaten Kebumen*, menghasilkan bahwa tingkat absensi mempunyai pengaruh negatif yang lebih besar terhadap efektivitas produksi dibandingkan dengan pengaruh negatif tingkat perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan pengaruh negatif absensi lebih besar daripada pengaruh negatif perputaran tenaga kerja langsung terhadap efektivitas produksi dapat diterima.¹⁴

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dihasilkan data-data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.¹⁵ Dalam penelitian ini, data tersebut diperoleh dari pemilik Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga.

¹³ Lasmiatun, *Analisis Efisiensi Alokatif Penggunaan Input dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produksi Industri Kecil (Studi Kasus pada Industri Genteng Press di Kabupaten Kebumen)*, (Purwokerto: FE-Unsoed, 2007), hlm. 63.

¹⁴ Yeni Risdiani R., *Analisis Penggunaan Tenaga Kerja Langsung Bagian Produksi Perusahaan Genteng Bangun Expressif Kabupaten Kebumen*, (Purwokerto: FE-Unsoed, 2001), hlm. 59.

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 3

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei dan Juni tahun 2012 di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek Penelitian dalam penelitian ini adalah:

- a. Pimpinan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan, Bapak H. Soderi, sebagai sumber memperoleh data tentang gambaran umum perusahaan, proses produksi, pemasaran produk, penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah tenaga kerja di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan.
- b. Para Pekerja di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan yang berjumlah 31 orang, sebagai sumber memperoleh data tentang upah yang diberikan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan.

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah penentuan kebutuhan tenaga kerja pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga perspektif ekonomi Islam.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat sangat diperlukan dan penting untuk menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar nyata dan dapat dipertanggungjawabkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung yang digunakan untuk menggali informasi yang dibutuhkan dalam penelitian tetapi belum terungkap melalui metode dokumentasi,¹⁶ yaitu data mengenai penggunaan tenaga kerja. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat “non partisipan” dengan maksud bahwa peneliti tidak terjun langsung dalam proses produksi tetapi peneliti hanya mengamati sambil mencatat hasil pengamatan.

b. Metode Wawancara

Wawancara adalah mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.¹⁷ Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari pimpinan perusahaan dan para tenaga kerja terkait dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah pada perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.¹⁸ Metode ini digunakan untuk mengetahui data-data yang terkait dengan tenaga kerja dan upah pada perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga.

¹⁶ Sutriano Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hlm. 151

¹⁷ Masri Singarimbun dan Effendi Sofian, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Midas Surya Grafindo, 1989), hlm. 192.

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 234.

5. Metode Analisis Data

Setelah data-data yang dibutuhkan telah terkumpul, maka tahap berikutnya adalah analisis data, yaitu menjelaskan data sehingga data tersebut pada akhirnya akan dapat ditarik pengertian serta kesimpulan. Untuk mengetahui penggunaan tenaga kerja berdasarkan ekonomi Islam, terkait dengan hak-hak para pekerja memperoleh penghidupan yang layak, digunakan analisis kualitatif, yang terdiri dari tiga kegiatan, yaitu:

- a. Pengumpulan data sekaligus reduksi data. Setelah pengumpulan data selesai, lalu dilakukan reduksi data, yaitu menggolongkan, mengarahkan, dan membuang data yang tidak perlu.
- b. Penyajian data. Data yang direduksi disajikan dalam bentuk narasi.
- c. Penarikan kesimpulan/verifikasi. Penarikan kesimpulan dari data yang telah disajikan pada tahap kedua.¹⁹

Metode triangulasi data yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lebih di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.²⁰ Metode ini digunakan untuk mengecek data yang ada dengan berbagai informasi yang diperoleh untuk memberi keabsahan atau kebenaran terhadap data yang diperoleh dalam penelitian sehingga dapat diketahui kevalidannya.

¹⁹ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2000). hlm. 16.

²⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian...*, hlm. 103.

G. Sistematika Penyusunan Skripsi

Bagian awal dari skripsi ini berisi halaman judul, nota pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, abstraksi, kata pengantar, dan daftar isi.

Bagian utama skripsi ini diuraikan dalam 5 bab, sebagai berikut:

Bab satu Pendahuluan terdiri dari: latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.

Bab dua Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah, meliputi: *Pertama*, pengertian, penentuan kebutuhan tenaga kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, pengertian upah dan tujuan pemberian upah. *Kedua*, Tenaga Kerja dalam Islam meliputi pengertian tenaga kerja, sistem rekrutmen tenaga kerja, tenaga kerja dan upah dalam Islam.

Bab tiga penentuan kebutuhan tenaga kerja perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan, meliputi: *pertama*, deskripsi perusahaan yang terdiri dari: sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi. *Kedua*, Proses produksi. *Ketiga*, Pemasaran hasil produksi. *Keempat*, Penentuan kebutuhan tenaga kerja pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Purbalingga.

Bab empat Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang terdiri dari analisis ekonomi Islam terhadap penentuan kebutuhan tenaga kerja pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Banyumas.

Bab lima Penutup terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

Bagian akhir dari skripsi ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB II

TENAGA KERJA DAN UPAH



A. Tenaga Kerja dan Upah

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, karena manusialah (tenaga kerja) yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang 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.¹ Mengapa demikian karena hal tersebut dilakukan sesuai dengan UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenaga kerjaan 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.

Menurut Mulyadi,² ada beberapa pengertian terkait dengan ketenaga-kerjaan antara lain:

¹ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1998), hlm. 2.

² Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 59.

- a. Tenaga Kerja (*Man-Power*) adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.
- b. Angkatan Kerja (*Labor Force*) adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat dalam kegiatan produktif yaitu barang dan jasa.
- c. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*Labor Force Participation Rate*) adalah menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok umum sebagai persentase penduduk dalam kelompok umum tersebut.
- d. Tingkat Pengangguran (*Unemployment Rate*) adalah angkatan yang menunjukkan berapa banyak jumlah angka kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Pengertian menganggur disini adalah aktif mencari kerja.
- e. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*) adalah bagian arti angka kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari kerja.
- f. Setengah Menganggur (*Under-Employment*) adalah perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerja yang secara normal mampu dan ingin dikerjakan.
- g. Pengangguran structural adalah pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara para pencari kerja sehubungan dengan ketrampilan, bidang keahlian maupun daerah lokasinya.
- h. Pengangguran Friksional adalah pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seorang dari suatu pekerjaan yang lain.

- i. Pengangguran Tidak Kentara (*Disguised Unemployment*). Dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya pengangguran jika dilihat dari segi produktifitasnya .

Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pada bab I pasal (1) yang memberikan pengertian tenaga kerja, yaitu Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan 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 atau 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 dan 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 dan termasuk usia pensiun.

Lalu kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lainnya yang menerima pendapatan. Sewaktu-waktu ketiga golongan tersebut dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Maka dari itu kelompok ini disebut sebagai angkatan kerja potensial. Selain kelompok di atas masih ada yang disebut dengan pengangguran.

2. Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja

Penentuan kebutuhan tenaga kerja terlebih dahulu ditentukan jenis atau mutu karyawan sesuai dengan persyaratan jabatannya dan jumlah tenaga kerjanya. Masalah yang harus diperhatikan dalam penentuan kebutuhan tenaga kerja adalah:

- a. Melakukan peramalan atau proyeksi terhadap kebutuhan perusahaan untuk suatu periode.
- b. Melakukan analisis terhadap kemampuan tenaga kerja yang sekarang guna memenuhi kebutuhan tersebut.

Memenuhi kebutuhan tenaga kerja sangat erat hubungannya dengan peramalan kondisi di masa yang akan datang. Banyak sedikitnya tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tergantung pada prospek ekonomi perusahaannya dan kebijaksanaan perusahaan dalam melakukan investasi peralatan mesin-mesin yang dipakai dalam proses produksinya. Meramalkan akan kebutuhan tenaga kerja, biasanya dimulai dari ramalan-ramalan penjualan, dari ramalan yang dibuat disusunlah rencana produksi, *master schedule* dan *departement schedule*.

Jangka waktu yang panjang dalam penentuan kebutuhan tenaga kerja, menurut Hedjarachman dan Suad Husnan,³ harus diperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Distribusi penduduk;
- b. Perkembangan teknologi, baik terhadap produk maupun prosesnya;
- c. Persaingan, tingkat aktifitas ekonomi dan rencana pengembangan perusahaan.

Kebutuhan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produk masyarakat dalam satuan tenaga waktu tertentu. Kebutuhan tenaga kerja ini dapat dicari dengan mengetahui terlebih dahulu berapa yang dibutuhkan dapat dinyatakan dalam satuan orang, jam kerja yang tersedia untuk beban kerja yang harus diselesaikan dan lainnya menurut kebutuhan.

Menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, perusahaan dapat menganalisis dengan menggunakan analisis kebutuhan tenaga kerja. Ada dua pendekatan yang digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, Hedjarachman dan Suad Husnan,⁴ ada dua pendekatan yang digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Analisis kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*),

Work Force Analysis adalah analisis kebutuhan tenaga kerja yang senyatanya. Analisis ini digunakan untuk menentukan jumlah tenaga

³ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), hlm. 30.

⁴ *Ibid.*, hlm.31.

kerja pada jumlah yang senyatanya dibutuhkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan suatu perusahaan.

- b. Penentuan penganalisaan tentang kebutuhan tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang sesungguhnya (*work load analysis*)

Work Load Analysis adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan. Analisis ini digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang seharusnya diperlukan perusahaan.

3. Peningkatan Mutu Tenaga Kerja

Menurut Mulyadi,⁵ menjelaskan bahwa peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian upaya peningkatan ketrampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Karena peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting sekali. Menurut Sagir,⁶ ada beberapa indikator penting yang menjadi tolak ukur pembangunan ekonomi khususnya dalam peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain:

- a. Tingkat pendidikan.
- b. Tingkat kesehatan.
- c. Tingkat nutrisi fertilitas (angka kesuburan, kelahiran).

⁵ Mulyadi S., *Ekonomi Sumber...*, hlm. 59.

⁶ Soeharsono Sagir, *Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Indonesia Seutuhnya*, (Bandung: Alumni, 2000), hlm. 155.

Menurut Malthis tinggi rendahnya kualitas tenaga kerja suatu Negara ditentukan oleh pendidikan yang ditempuhnya. Karena sedikitnya tenaga kerja yang terampil dan terdidik, akibatnya meskipun jumlah tenaga kerja yang cukup banyak, namun produktivitas tenaga kerja belum mampu mencapai tingkat yang optimal.⁷

Dengan angkatan kerja yang rendah tingkat pendidikannya, rendah lingkungan kesehatannya, serta rendah nilai gizi dan tingkat fertilitasnya, maka produktivitas yang tinggi tidak dapat diharapkan, hal ini akan berpengaruh terhadap kemiskinan yang tinggi. Melihat potensi pertumbuhan angkatan kerja Indonesia yang akan datang maka program *Human Development Resources*, program pembangunan sumber daya manusia melalui pendidikan, perbaikan nilai gizi, pelayanan kesehatan dan program keluarga berencana, merupakan program yang tidak terpisahkan dengan program peningkat produktivitas angkatan kerja.

4. Upah Tenaga Kerja

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa

⁷ Malthis L. Robert, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001) hlm.

memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai masalah gaji, berikut ini akan dikemukakan terlebih dahulu beberapa pengertian upah dari berbagai tokoh, dalam buku karya Moekijat,⁸ sebagai berikut:

- a. Thomas H. Stone, mengatakan seorang pegawai yang dibayar tiap bulan, tiap setengah bulan, atau tiap minggu menerima gaji.
- b. Andrew F. Sikulla, mengatakan gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan.
- c. Dale Yoder, gaji adalah pembayaran kepada pegawai-pegawai administrasi dan manajerial.
- d. Dale S. Beach, kata gaji berlaku untuk kompensasi yang sama dari suatu periode pembayaran ke periode pembayaran berikutnya dan tidak tergantung kepada lamanya jam bekerja.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik.

⁸ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 2.

Jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasar unit pekerjaan yang diselesaikan.⁹

Di dalam ketentuan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.¹⁰ Dengan demikian bahwa gaji adalah imbalan jasa berupa uang yang dibayarkan tiap minggu, tiap bulan, atau tiap tahun.

5. Tujuan Pemberian Upah

Tujuan utama gaji dan upah adalah untuk mewujudkan pembayaran yang sama untuk pembayaran yang adil. Selain untuk mewujudkan pembayaran yang adil, tujuan gaji dan upah menurut Dale Yoder, dkk.,¹¹ antara lain sebagai berikut:

- a. Mendapatkan pegawai-pegawai yang cakap.

Gaji dan upah harus cukup tinggi untuk menarik pelamar-pelamar. Oleh karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat pembayaran harus mengikuti permintaan dan penawaran

⁹ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), hlm. 16.

¹⁰ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm.

17.

¹¹ Moekijat, *Administrasi...*, hlm. 23.

karyawan. Akan tetapi kadang-kadang diperlukan tarip upah premi untuk menarik pelamar yang sudah bekerja di perusahaan lain.

b. Mempertahankan pegawai- pegawai yang sudah ada sekarang

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

c. Menjamin Keadilan

Administrasi gaji dan upah berusaha mendapatkan keadilan intern dan ekstern. Keadilan interen mengharuskan agar pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif dari jabatan-jabatan. Artinya, jabatan-jabatan yang sama memperoleh pembayaran yang sama. Keadilan ekstern memerlukan pembayaran kepada para karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan yang sama di perusahaan-perusahaan lain.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan.

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

e. Mengawasi Biaya

Suatu program administrasi gaji dan upah yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa suatu struktur gaji dan upah yang

sistematik organisasi mungkin membayar lebih atau kurang daripada yang seharusnya kepada pegawai-pegawainya.

f. Menaati Peraturan Perundang-Undangan

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

Sedangkan tujuan pemberian gaji dan upah menurut Veithzal Rivai,¹² adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja. Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif. Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika upah dan gaji yang diberikannya cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

¹² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber ...*, hlm. 379

- e. Stabilitas Karyawan. Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin. Pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/ Kadin. Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan perusahaan sejenis dapat dihindarkan.
- i. Pengaruh Pemerintah. Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

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

B. Tenaga Kerja dan Upah dalam Islam

1. Pengertian Tenaga Kerja dalam Islam

Tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam lebih menekankan pada kepentingan tenaga kerja yang meliputi:

- a. Hak mendapatkan pendidikan dan keterampilan sesuai dengan komptensinya;
- b. Hak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan sesuai dengan pilihannya;
- c. Hak mendapatkan keselamatan, kesehatan dan perlindungan kerja, terutama bagi pekerja yang cacat, anak dan perempuan;
- d. Hak melakukan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan tetap mendapatkan gaji;
- e. Hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹³

Islam memposisikan pengusaha (pemodal dan pemilik lahan) dengan pekerja (buruh) adalah mitra dalam produksi dengan kedudukan yang seimbang karena pada dasarnya manusia adalah sama. Dengan perlakuan bahwa tenaga kerja sebagai mitra dalam produksi, maka pengakuan bahwa mereka bukan lagi sekedar "sekrup" harus diimplementasikan dalam berbagai kebijakan yang menyangkut ketenagakerjaan, baik dalam lingkup mikro perusahaan/industri maupun dalam lingkup analisis makro ekonomi.¹⁴

Islam mewajibkan setiap umatnya bekerja untuk menjadikan mata pencarian sumber rezekinya dan menghasilkan pendapatan itu bagi hidupnya. Islam memberi berbagai kemudahan hidup dan jalan-jalan mendapatkan rezeki di bumi Allah yang penuh dengan segala nikmat ini. Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-A'raaf Ayat 10, berbunyi:

¹³ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Lentera Media, 2007), hlm. 71-77.

¹⁴ Masyhuri (ed), *Teori Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005), hlm. 175.

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَةً قَلِيلًا ۗ مَا تَشْكُرُونَ ﴿١٥﴾

Artinya: "Sesungguhnya kami Telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan amat sedikitlah kamu bersyukur."¹⁵

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.

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 pada 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.¹⁶

Bekerja bagi orang 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

¹⁵ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Al-Hidayah, 1998), hlm. 222.

¹⁶ Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2000), hlm. 58.

lebih hakiki bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah.¹⁷ Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Kahfi ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya: "Sesungguhnya kami Telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya."¹⁸

Inti ajaran Islam dalam masalah ketenagakerjaan adalah keadilan dan tidak ada satu pihak yang merasa terdzalimi. Al-Qur'an melarang mendzalimi dan didzalimi, menyuruh berbuat baik pada sesama makhluk, hadits nabi menyuruh perusahaan membayar upah pekerja sebelum keringatnya kering. Jika semua pelaku ekonomi berpedoman pada ajaran Islam, dan perilaku yang Islami terbentuk dalam diri mereka, maka perselisihan ketenagakerjaan tidak akan terjadi.¹⁹

2. Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Islam

Rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif syariah mengacu pada 2 sistem rekrutmen diantaranya sistem *Meryt* yaitu penarikan karyawan yang didasarkan pada kecakapan, bakat, pengalaman, kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah dibuat sebelumnya. Kemudian sistem *Carier* yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya. Sistem *Patronage* yang meliputi *Spoils*

¹⁷ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2000), hlm. 25.

¹⁸ Depag RI, *Al-Qur'an...*, hlm. 444.

¹⁹ Masyhuri (ed), *Teori Ekonomi...*, hlm. 192.

sistem dan nepotisme sistem tidak digunakan karena sistem ini tidak sesuai dengan kaidah Islam.

Dalam prosesnya, rekrutmen yang dilaksanakan juga sama pada umumnya yaitu meliputi test kemampuan dasar, wawancara, test psikologi dan sebagainya. Namun yang membedakan di sini adalah selain test kemampuan dasar, juga adanya test tambahan yang meliputi test kemampuan baca tulis Al-Qur'an serta pengetahuan agama. Hal ini dilakukan agar karyawan yang direkrut selain memiliki kemampuan akademis juga memiliki wawasan keagamaan untuk menunjang tujuan perusahaan.

Inilah yang membedakan antara perekrutan dalam lembaga syariah dan lembaga konvensional. Sehingga dari sini perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang tepat dalam arti memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan sempurna. Maka perusahaan dapat menghasilkan tenaga kerja yang profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rekrutmen (penarikan) tenaga kerja dalam Islam berpijak pada al-Qur'an surah al-Qashash ayat 26 berbunyi:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Salah Seorang dari kedua wanita itu berkata: ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja pada kita, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."²⁰

²⁰ Depag RI, *Al-Qur'an...*, hlm. 613.

Dari ayat di atas terdapat lafadz *ista'jarta* yang berarti menjadikan pekerja atau menarik dia untuk dijadikan pekerja. Menurut Syafe'i,²¹ lafadz *ijaroh* diartikan sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga manusia. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa dalam mencari tenaga kerja haruslah mereka yang kuat lagi jujur. Islam sebagai agama yang memiliki ajaran sempurna sangat menjunjung tinggi dan menghargai pengikutnya yang mau bekerja, lebih-lebih jika pekerjaan yang dilakukan dengan profesional. Menurut Widjajakusuma,²² bahwa setiap muslim dalam beraktifitas atau kerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesional. Profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni sebagai berikut:

- a. *Kafaah* (Keahlian): Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai maupun pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin. Sebagaimana hadits nabi,

²¹ Dalam Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 122.

²² M. Karebet Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan, 2002), hlm. 157.

- b. *Himmatul 'Amal* (Etos Kerja Tinggi): Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain dorongan ibadah seorang muslim bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) material dan non material seperti gaji penghasilan serta karir dan kedudukan yang lebih baik dan sebagainya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam bekerja haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat, dengan kata lain harus bekerja keras (*hard worker*) yang juga seorang produktif dan inovatif. Seseorang dikatakan memiliki profesionalisme jika dia memiliki integritas tinggi, tidak mementingkan diri sendiri, adil, sehingga dia bekerja dengan baik dan mau bekerja sama dengan yang lain.
- c. *Amanah* (Terpercaya dan bertanggung jawab): Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Banyak orang memiliki keahlian serta etos kerja yang tinggi, tetapi karena tidak memiliki sifat amanah, tidak sedikit diantara mereka yang justru memanfaatkan keahliannya dengan sifat amanah ini. Rasulullah SAW memerintahkan kepada setiap muslim

untuk selalu menjaga amanah yang diberikan kepadanya. Sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat bahkan negara. Sebaliknya sikap tidak amanah akan berdampak buruk akibatnya. Bagi pribadi sikap tidak amanah membuat harta yang diperolehnya menjadi tidak berkah. Bagi perusahaan, sikap tidak amanah akan menimbulkan kerugian dan tidak efisiensi. Jika hal ini terus berlangsung, bukan tidak mungkin perusahaan tersebut berakhir bangkrut. Hal yang sama juga berlaku bagi masyarakat atau negara. Sikap tidak amanah selain menyebabkan kebocoran dan ketidak-efisienan, juga dapat menyebabkan tingkat kepercayaan terhadap suatu negara serta kredibilitasnya menjadi hancur.

Dalam pandangan Islam seorang manajer dituntut untuk dapat memilah dan memilih Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan atau keahlian. Untuk itu harus dilakukan analisis pekerjaan kemudian dari analisis dapat menentukan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Hal ini dilakukan agar rencana yang telah ditetapkan bisa terlaksana dengan baik untuk mewujudkan profesionalisme. Islam memberikan tuntunan yang jelas, yaitu: (1) *Kafaah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman; (2) *Himmatul 'Amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping ingin mendapatkan penghargaan (reward) dan menghindari hukuman (*punishment*); (3) *Amanah* diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku.

3. Upah Tenaga Kerja dalam Islam

Tenaga kerja dan upah adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karena akar permasalahannya terletak pada pemenuhan kebutuhan hidup, dengan demikian agar persoalan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas, persoalan pemenuhan kebutuhan masyarakat harusnya juga menjadi fokus perhatian. Selain itu, penyelesaian berbagai masalah ketenagakerjaan perlu tetap dilakukan untuk mencari solusi yang paling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tidak ada yang terdzalimi, baik pekerja maupun pengusaha.

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.²³ Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Ridwan,²⁴ menyebutkan beberapa prinsip dasar pengupahan dalam relasi kerja antara buruh dan majikan, yaitu:

- a. Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai.

Berkaitan dengan Rasulullah dalam haditsnya menyatakan:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

²³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yasha, 2002), hlm. 361.

²⁴ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 88.

Artinya: "Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).²⁵

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

Upah dalam Prinsip Ekonomi Islam, disebut juga dengan *ujrah* dalam Islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Untuk mengetahui definisi upah versi Islam secara menyeluruh, ada baiknya jika kita melihat terlebih dahulu Surat At-Taubah: 105, berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."²⁶

Quraish Shihab,²⁷ dalam bukunya yaitu Tafsir Al Misbah menjelaskan ayat di atas, sebagai berikut: "Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu

²⁵ Muhammad Syaff'i Antonio, *Bank Syari'ah: Dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm.118.

²⁶ Depag RI, *Al-Qur'an...*, hlm. 298.

²⁷ Shihab Quraish, *Tafsir Al Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 155.

maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu". Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi. Demikian juga dengan An-Nahl: 97, berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنُجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: "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."²⁸

Maksud dari kata balasan dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal shaleh) maka ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda.²⁹ Dari dua ayat di atas dapat kita simpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor, obyektif dan Subyektif. Obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan subyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan kaidah-kaidah lainnya, para Fuqaha mensyaratkan agar upah pekerjaan itu diketahui, dan pekerjaannya

²⁸ Depag RI, *Al-Qur'an...*, hlm. 417.

²⁹ Shihab Quraish, *Tafsir Al Misbah...*, hlm. 155.

juga diketahui dan terbatas. Mereka menetapkan harus dibayarkannya upah pada saat habisnya masa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh pada saat habisnya masa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang (*mudlarabah*) dan lain-lain.

Islam juga menerima kehadiran upah minimum. Allah berfirman:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٩﴾

Artinya: "Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya." (QS. Thaahaa: 118-119).³⁰

Dari ayat tersebut, dapat dipahami bahwa besaran gaji dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup (*hifz al-nafs*) secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka. Dengan demikian, dalam Islam, gaji yang layak bukanlah semata-mata konsesi karyawan-perusahaan, tetapi merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara. Perusahaan harus memberikan gaji minimum yang bisa menutupi keperluan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya.

³⁰ Depag RI, *Al-Qur'an...*, hlm. 490.



BAB III

PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH PERUSAHAAN SAPU SUMBER REJEKI KAJONGAN KABUPATEN PURBALINGGA

A. Deskripsi Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Daerah Kabupaten Purbalingga telah terkenal akan hasil sapunya. Perusahaan Sapu Sumber Rejeki didirikan pertama kali oleh Bapak Haji Soderi Pada tanggal 12 Maret 2002. Perusahaan Sapu Sumber Rejeki didalam menjalankan usahanya dimulai dari nol dan segala peralatannya masih sederhana, kemudian pada tahun 2005 perusahaan ini mendapat surat ijin industri: 11285302767, dengan nama perusahaan "Sumber Rejeki". Sejak awal berdiri tahun 2002 perusahaan dipimpin langsung oleh Bapak Haji Soderi. Di bawah pimpinan Bapak Haji Soderi, produk sapu yang dihasilkan semakin meningkat. Modal awal usaha sekitar Rp. 2.000.000,00, maka Bapak Haji Soderi menjalankan usahanya mulai dari membeli bahan baku dan menggaji karyawan.¹

Perusahaan Sapu Sumber Rejeki memproduksi dua jenis sapu dari bahan baku glagah dan sorgum, namun karena banyaknya perusahaan lain yang ikut bersaing dalam bidang yang sama, yaitu sapu glagah, akhirnya Perusahaan Sapu Sumber Rejeki hanya memproduksi sapu dari bahan baku

¹ Wawancara dengan Bapak Soderi pimpinan perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan pada tanggal 24 April 2012.

sorgum saja. Dilihat dari segi keuntungan memproduksi sapu dengan bahan baku sorgum lebih besar keuntungannya dibanding memproduksi sapu dengan bahan baku glagah. Memproduksi sapu sorgum juga bisa meraih pemasaran sampai tingkat ekspor.

Perusahaan Sapu Sumber Rejeki sangat memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan terutama dalam pemilihan bahan baku glagah serta dalam pembuatan sapu tersebut. Saat ini, Perusahaan tersebut memproduksi dua jenis sapu, yaitu sapu B1 dan sapu B2. Untuk pemasaran produknya sampai di ekspor ke Negara Taiwan dan Jepang. Produk sapu yang diproduksi untuk kualitas ekspor lebih diutamakan karena adanya peningkatan permintaan dari konsumen.²

2. Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi yang tepat merupakan salah satu asset yang penting, karena hal ini dapat membantu perusahaan dalam pengoperasiannya. Penentuan lokasi perusahaan bersifat jangka panjang, karena setiap perusahaan tentu ingin mengembangkan usahanya agar lebih besar dari masa berdirinya. Perusahaan Sapu Sumber Rejeki beralamat di Jalan Raya Owabong RT. 2/RW. 1 Desa Kajongan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Alasan dipilih lokasi ini karena :

- a. Lokasi perusahaan mudah dijangkau.
- b. Transportasinya mudah.
- c. Adanya kemungkinan perluasan usaha.

² Wawancara dengan Bapak Soderi pimpinan perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan pada tanggal 24 April 2012.

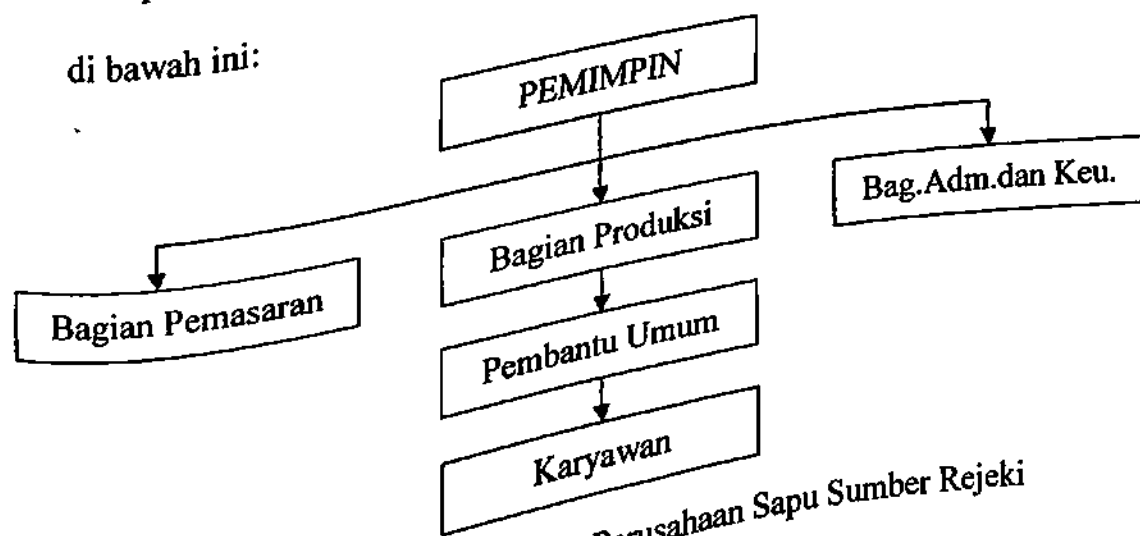
- d. Di sekitar lokasi perusahaan telah tersedia cukup tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan, sehingga perekrutan dapat dilakukan dengan mudah.³

Adapun batas-batas lokasi Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan, adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan pemukiman penduduk RT. 2/RW. I Desa Kajongan.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Jalan Raya Owabong Purbalingga.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Persawahan.
- Sebelah Barat berbatasan dengan MI Ma'arif Kajongan.⁴

3. Struktur Organisasi

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



Gambar 1. Struktur Organisasi Perusahaan Sapu Sumber Rejeki

³ Observasi Penulis pada tanggal 22 April 2012.

⁴ Wawancara dengan Bapak Soderi pimpinan perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan pada tanggal 24 April 2012.

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

a. Pimpinan Perusahaan

Pimpinan 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 dan penolong lainnya;
- 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 Adminstrasi dan Keuangan

Beberapa tugas bagian adminstrasi dan keuangan:

- 1) Bertanggungjawab atas pembelanjaan perusahaan;

- 2) Mencatat setiap dana yang masuk maupun yang keluar;
- 3) Membuat laporan rugi laba dan neraca perusahaan pada setiap periode.

e. Pembantu Umum

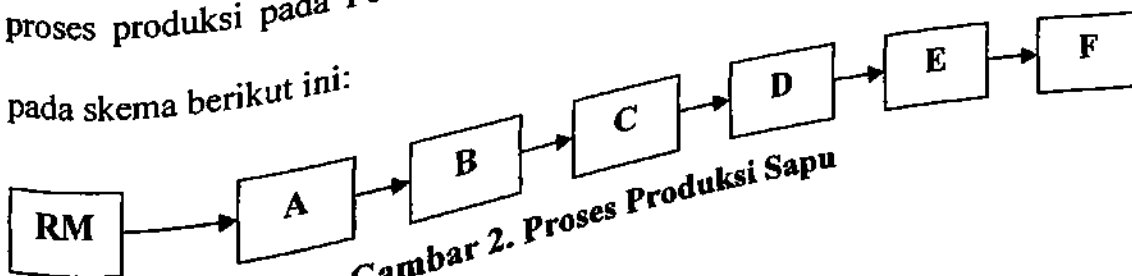
Pembantu Umum bertugas membantu di semua bagian yaitu membantu kegiatan sehari-hari di bagian pemasaran, bagian produksi maupun bagian administrasi dan keuangan.

f. Karyawan

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

B. Proses Produksi dan Bahan Baku yang digunakan

Proses produksi pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongon 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 Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongon dapat dilihat pada skema berikut ini:



Gambar 2. Proses Produksi Sapu

Keterangan:

- RM : *Raw Material* (bahan baku)
 A : Penyortiran I
 B : Perebusan dan Pemutihan
 C : Pewarnaan dan Penjemuran

- D : Penyortiran II
- E : Perakitan
- F : *Finishing Goods* (produk jadi)

Proses produksi sapu pada Perusahaan Sumber Rejeki melalui beberapa

tahap sebagai berikut:

1. Bahan baku sorgum dipilih atau disortir menjadi dua bagian tergantung pada banyaknya malai, serta panjang pendeknya batang dan sorgum yang berkualitas baik.
2. Setelah dipilih, sorgum ditimbang dan diikat menjadi beberapa ikatan, dimasukkan ke dalam drum perebusan, kemudian ditambah air sebanyak kurang lebih 5 (lima) ember dan setengah ember larutan H_2O_2 , kemudian direbus selama satu jam untuk proses pemutihan.
3. Sorgum yang telah direbus kemudian diangkat dan direndam dalam bak air, dan dicuci bersih.
4. Setelah sorgum dicuci bersih, proses selanjutnya adalah sorgum dimasukkan ke dalam bak pewarnaan yang sebelumnya telah dilarutkan setengah ember dengan pewarna hijau serta ditambahkan pula dua puluh ember air kemudian dimasak sekitar setengah jam.
5. Proses selanjutnya, sorgum dijemur kemudian dilakukan penyortiran kembali:
 - 1) Penyortiran bahan baku sorgum untuk jenis sapu:
 - B1 : ukuran 35 cm ke bawah, banyaknya sorgum 45 batang.
 - B2 : ukuran 35 cm ke atas, banyaknya sorgum 75 batang.
 - 2) Jenis sorgum berdasarkan malainya yaitu:

A : Sorgum kualitas super yaitu batang lebih besar, malai lebih banyak dan biasanya untuk ekspor.

B : Sorgum kualitas menengah yaitu batang agak kecil, malai agak banyak.

C : Sorgum kualitas kecil yaitu batang kecil dan malai sedikit.

6. Proses selanjutnya perakitan, untuk bagian ini karyawan dituntut keahliannya dalam merakit masing-masing produk. Pada proses perakitan ini disiapkan pula warna benang untuk menjahit, serta pemasangan bambu yaitu ukuran 130 cm untuk sapu B1 dan 105 cm untuk sapu B2.
7. Setelah perakitan tinggal penyempurnaan agar produk lebih dan sempurna kemudian produk siap dipasarkan.
8. Produk yang dihasilkan berupa:
 - a. Sapu B1 merupakan sapu berukuran 130 cm.
 - b. Sapu B2 merupakan sapu berukuran 105 cm.

C. Pemasaran Produk

Produk sapu yang dihasilkan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan dipasarkan sampai ke luar negeri (ekspor), yaitu ke negara Jepang dan Taiwan. Sedangkan untuk daerah lokal, daerah pemasaran yang telah dijangkau meliputi:

1. Jawa Tengah: Purwokerto dan Magelang.
2. Jawa Barat: Tasik Malaya
3. Bali: Denpasar
4. Jakarta

Sedangkan sistem pemasarannya menggunakan dua sistem saluran distribusi, yaitu:

1. Produsen → Konsumen
2. Produsen → Agen → Konsumen

D. Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan

Tenaga kerja yang ada di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga dibagi menjadi 2, yaitu tenaga kerja bagian pengelolaan bahan baku dan tenaga kerja bagian perakitan. Berikut ini adalah tabel jumlah tenaga kerja, yaitu:

Tabel 1
Data Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi
Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Tahun 2009-2012

No	Bagian Produksi	Jumlah Tenaga Kerja			
		2009	2010	2011	2012
1	Bagian Pengelolaan Bahan Baku	6	6	6	8
2	Bagian Perakitan	15	18	19	23
Jumlah		21	24	25	31

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Tenaga kerja berfungsi sebagai pengelola sumber-sumber daya. Untuk meramalkan kebutuhan tenaga kerja, dimulai dari ramalan penjualan. Dari ramalan yang telah dibuat, disusunlah rencana produksi yang biasa disebut program produksi. Ramalan penjualan ini biasanya diwujudkan sebagai suatu penjualan yang harus tercapai. Setelah itu, perusahaan baru dapat meramalkan kebutuhan tenaga kerja. Salah satu cara yang digunakan, terutama untuk tenaga kerja bagian produksi adalah dengan berusaha menghitung beban kerja ke dalam

man hours, dan menentukan berapa *man hours* yang diperlukan untuk menyelesaikan satu produk barang. Kemudian beban kerja dalam total *man hours* dibagi dengan *man hours* per satuan barang akan menghasilkan berapa *man hours* yang diperlukan selama periode tersebut dibagi dengan lama kerja tiap karyawan, akan menghasilkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Tenaga kerja bagian produksi yang ada di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan dibagi menjadi 2 (dua), yaitu tenaga kerja bagian pengelolaan bahan baku dan tenaga kerja bagian perakitan. Berikut ini akan dihitung jumlah ideal dari kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga, yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja Bagian Pengelolaan Bahan Baku

Dalam penelitian ini, tenaga kerja bagian pengelolaan bahan baku tidak dapat dihitung jumlah idealnya, karena perhitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja hanya dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang hasilnya bisa diukur satuannya. Sedangkan untuk pekerjaan bagian pengelolaan bahan baku perhitungan tersebut tidak dapat dipergunakan, karena hasil kerjanya tidak bisa diwujudkan satuannya. Menurut Heidjarachman Suad Husnan, cara penentuan kebutuhan tenaga kerja hanya bisa dipergunakan untuk pekerjaan yang hasilnya bisa diukur satuannya.⁵

Perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan tidak dapat menentukan jumlah produksi pengelolaan bahan baku per harinya. Perusahaan hanya melakukan pengelolaan bahan baku mentah jika bahan baku jadi yang

⁵ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 31.

tersedia sudah menipis.⁶ Oleh karena itu, dalam memberikan upah pekerja pada bagian pengelolaan bahan baku, sistem upah yang digunakan adalah sistem upah harian. Sistem tersebut berbeda dengan sistem upah pada bagian perakitan. Pada bagian perakitan, sistem upah yang digunakan adalah sistem upah satuan/borong. Dengan demikian, penelitian ini hanya menghitung jumlah ideal tenaga kerja bagian perakitan.

2. Tenaga Kerja Bagian Perakitan

a. Jam Kerja per Sapu

Dalam satu bulan jumlah hari kerja adalah rata-rata sebanyak 25 hari. Adapun jumlah jam kerja dalam satu hari sebanyak 8 jam, namun jam kerja efektifnya sebanyak 7 jam. Jadi dalam satu bulan rata-rata jam kerja sebanyak 175 jam. Dalam satu hari, setiap tenaga kerja dapat merakit sebanyak 20 sapu. Jadi, untuk satu sapu dibutuhkan waktu selama 0,35 jam/sapu.

b. Total Produksi

Perusahaan telah menetapkan target produksi yang jumlahnya tiap bulan berbeda sesuai dengan keadaan pasar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Soderi selaku pimpinan perusahaan sapu menyatakan bahwa target produksi setiap satu bulan rata-rata sebesar 12.000 sapu. Jumlah total produksi dalam satu bulan cenderung fluktuatif, hal ini dikarenakan diantaranya: (1) banyaknya permintaan dari mitra kerja dan permintaan konsumen; (2) ketergantungan terhadap

⁶ Wawancara dengan Bapak Soderi pimpinan perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan pada tanggal 23 Juni 2012.

bahan baku; dan juga (3) faktor di dalam perusahaan, seperti tenaga kerja, dan anggaran produksi yang direncanakan.⁷

c. Jam Kerja yang tersedia untuk Bekerja

Jam kerja yang tersedia untuk bekerja adalah jam kerja yang digunakan untuk proses produksi setiap harinya dikalikan jumlah hari kerja setiap periode. Perusahaan Sapu Sumber Rejeki menerapkan 8 jam kerja dalam satu hari, tetapi untuk bagian produksi waktu efektifnya adalah 7 jam. Dalam satu bulan jumlah hari kerja adalah rata-rata sebanyak 25 hari. Jadi dalam satu bulan rata-rata jam kerja sebanyak 175 jam.

Setelah diketahui data jumlah produksi jam kerja per unit/buah dan jam kerja yang tersedia untuk bekerja, maka dapat ditentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis beban kerja (*Work Load Analysis/WLA*) adalah merupakan hasil kali dari jumlah produksi dan jam kerja per unit/buah dibagi dengan jam kerja yang tersedia untuk bekerja. Berikut adalah perhitungan dari analisis beban kerja Perusahaan Sapu Sumber Rejeki

Kajongan yaitu:

$$WLA = \frac{\text{Total Produksi} \times \text{Jam Kerja per Unit}}{\text{Jam Kerja yang tersedia dalam satu periode}}$$

$$WLA = \frac{12.000 \times 0,35}{175}$$

$$WLA = 24$$

⁷ Wawancara dengan Bapak Soderi pimpinan perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan pada tanggal 23 Juni 2012.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan tenaga kerja yang ideal pada Perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan berdasarkan beban kerja adalah sebanyak 24 orang pekerja untuk bagian perakitan. Adapun jumlah tenaga kerja bagian perakitan yang sekarang ada di perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan adalah sebanyak 23 orang. Jumlah ini tidak menjadikan target produksi tidak tercapai. Karena kemampuan setiap pekerja berbeda-beda, ada yang dalam satu hari bisa memperoleh 35 sapu, ada yang hanya memperoleh 20 sapu. Dengan demikian, jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan sapu pada bagian produksi telah sesuai dengan analisis beban kerja (*Work Load Analysis*)

Terkait dengan upah tenaga kerja, Perusahaan Sapu Sumber Rejeki menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan upah satuan (kadang-kadang borongan). Sistem upah harian diberikan kepada tenaga kerja bagian pengolahan bahan baku, yaitu sebesar Rp. 25.000,00 ditambah makan 2 (dua) kali, bekerja mulai jam 07.00-16.00 WIB, waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00 WIB. Meski sistem harian, namun dalam pengambilannya setiap pekerja berbeda-beda, ada yang diambil tiap sore setelah selesai bekerja, ada yang diambil per minggu tiap hari Sabtu, ada juga yang mengambil upahnya tiap bulan sekali. Dalam satu bulan tiap pekerja dapat memperoleh upah sebesar Rp. 625.000,-. Besaran upah tersebut masih di bawah upah minimum Kabupaten Purbalingga yaitu sebesar Rp. 818.500,-.⁸ Meski di bawah upah minimum, para

⁸ <http://kotaperwira.com/upah-minimum-kabupaten-umk-purbalingga-tahun-2012> dikutip pada tanggal 15 Juni 2012.

pekerja bagian pengolahan bahan baku menambah penghasilan dengan bekerja pada bagian perakitan setelah jam kerja selesai dan dikerjakan di rumah.

Adapun sistem upah satuan diberikan kepada tenaga kerja bagian perakitan. Besarnya upah tenaga kerja pada bagian perakitan sebesar Rp. 2.000,- /sapu. Dalam satu hari tiap pekerja dapat merakit sapu sebanyak 20 sapu sampai 35 sapu. Berarti dalam satu hari tenaga kerja bagian perakitan memperoleh upah antara Rp. 40.000,- sampai Rp. 70.000,-. Jadi dalam satu bulan, tenaga kerja bagian perakitan memperoleh upah antara Rp. 1.000.000,- sampai Rp. 1.750.000,-.⁹ Upah tersebut telah melebihi Upah Minimum Kabupaten Purbalingga.

⁹ Wawancara dengan Bapak Rusman, Pengrajin Sapu di Sumber Rejeki Kajongan pada Tanggal 2 Juli 2012.



BAB IV

ANALISIS PENENTUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN UPAH PADA PERUSAHAAN SAPU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Analisis Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam

Penentuan kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga menggunakan analisis beban kerja (*Work Load Analysis*), terutama untuk tenaga kerja bagian produksi adalah dengan menghitung beban kerja ke dalam jam kerja, dan menentukan berapa jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan satu produk barang. Kemudian beban kerja dalam total jam kerja dibagi dengan jam kerja per satuan barang akan menghasilkan berapa jam kerja yang diperlukan selama periode tersebut dibagi dengan lama kerja tiap karyawan, akan menghasilkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Adapun tenaga kerja bagian produksi yang ada di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan dibagi menjadi 2 (dua), yaitu tenaga kerja bagian pengelolaan bahan baku dan tenaga kerja bagian perakitan.

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja di BAB III, kebutuhan tenaga kerja yang ideal pada Perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan berdasarkan analisis beban kerja adalah sebanyak 24 orang pekerja untuk bagian perakitan. Adapun jumlah tenaga kerja bagian perakitan yang sekarang ada di perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan adalah sebanyak 23 orang. Jumlah ini tidak menjadikan target produksi tidak tercapai. Karena kemampuan setiap pekerja berbeda-beda, ada yang dalam satu hari bisa memperoleh 35 sapu, ada

yang hanya memperoleh 20 sapu. Dengan demikian, jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan sapu pada bagian produksi telah sesuai dengan analisis beban kerja (*Work Load Analysis*).

Pada dasarnya Islam memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya. Pengembangan perusahaan dalam Islam merupakan bentuk anjuran untuk mengembangkan segala sesuatu dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sebagaimana sabda Nabi Muhammad Saw.:

أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأُمُورِ دُنْيَاكُمْ (رواه المسلم)

Artinya: "Kamu sekalian lebih mengerti atau mengetahui tentang masalah duniamu." (HR. Muslim)

Dalam hal kebebasan melakukan kebijakan, dalam hal ini pada penentuan kebutuhan tenaga kerja, para ulama merumuskan bahwa segala sesuatu pada dasarnya adalah halal, kecuali ada dalil yang mengharamkannya, sebagaimana kaidah di bawah ini:

أَصْلُ فِي الْأَشْيَاءِ الْإِبَاحَةُ حَتَّى يَدُلُّ الدَّلِيلُ عَلَى تَحْرِيمِهَا

"Asal segala sesuatu adalah boleh sampai ada dalil yang menunjukkan keharamannya."¹

Dengan demikian, penentuan kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga tidak bertentangan dengan kaidah-kaidah Islam.

¹ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, (Majenang: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 192.

B. Analisis Upah Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam

Terkait dengan upah tenaga kerja, Perusahaan Sapu Sumber Rejeki menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan upah satuan (kadang-kadang upah borongan). Sistem upah harian diberikan kepada tenaga kerja bagian pengolahan bahan baku. Upah harian yang diberikan perusahaan sebesar Rp. 25.000,00 ditambah makan 2 (dua) kali, bekerja mulai jam 07.00-16.00 WIB, waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00 WIB. Meski sistem harian, namun dalam pengambilannya setiap pekerja berbeda-beda, ada yang diambil tiap sore setelah selesai bekerja, ada yang diambil per minggu tiap hari Sabtu, ada juga yang mengambil upahnya tiap bulan sekali. Dalam satu bulan tiap pekerja dapat memperoleh upah sebesar Rp. 625.000,-. Besaran upah tersebut masih di bawah upah minimum Kabupaten Purbalingga yaitu sebesar Rp. 818.500,-. Meski di bawah upah minimum, para pekerja bagian pengolahan bahan baku menambah penghasilan dengan bekerja pada bagian perakitan setelah jam kerja selesai dan dikerjakan di rumah.

Kemudian sistem upah satuan dimana cara menghitung besarnya upah berdasarkan hasil pekerjaannya, semakin banyak hasil pekerjaan, semakin banyak upah dan sebaliknya. Sistem upah ini diberikan kepada tenaga kerja bagian perakitan. Besarnya upah tenaga kerja pada bagian perakitan sebesar Rp. 2.000,-/sapu. Dalam satu hari tiap pekerja dapat merakit sapu sebanyak 20 sapu sampai 35 sapu. Berarti dalam satu hari tenaga kerja bagian perakitan memperoleh upah antara Rp. 40.000,- sampai Rp. 70.000,-. Jadi dalam satu bulan, tenaga kerja bagian perakitan memperoleh upah antara Rp. 1.000.000,-

sampai Rp. 1.750.000,-.² Upah tersebut telah melebihi Upah Minimum Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan sistem upah yang dilakukan oleh perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar gaji yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Upah harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan *skill* masing-masing pekerja. Berdasarkan Firman Allah Surat Al-Ahqaf ayat 19, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: "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."³

Berdasarkan ayat di atas, penentuan upah atau balasan harus didasarkan pada penghargaan atas prestasi kerja sesuai dengan kompetensi dan skill serta dedikasi atas pekerjaan yang dikerjakannya.⁴ Nabi Muhammad Saw. juga memberikan upah berdasarkan pada jasa yang diberikan sebagaimana hadits berikut:

عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَحْتَجِمُ وَلَمْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ.

² Wawancara dengan Bapak Soderi pimpinan perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan pada tanggal 30 Juni 2012.

³ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Al-Hidayah, 1998), hlm. 825.

⁴ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Lentera Media, 2007), hlm. 71.

Artinya: "Ibnu Umar mendengar dari Anas bahwa Nabi berbekam pada seseorang dan beliau tidak menzalimi upahnya." (HR. Bukhari).⁵

Dalam tata cara pembayaran gaji/upah, pemilik Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga membebaskan para pegawainya untuk mengambil gaji sesuai dengan kebutuhan mereka. Pembayaran upah tidak dilakukan dengan mekanisme yang rumit, karena kapanpun para tenaga kerja meminta pembayaran upah, maka pemilik perusahaan langsung membayarnya sesuai dengan hasil pekerjaannya. Tata cara ini telah sesuai dengan sabda nabi yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

Artinya: "Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).⁶

Jadi dapat disimpulkan dari keseluruhan penjelasan di atas, mengenai upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga telah sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja dan keadilan. Adil itu tidak hanya dilihat dari sisi tenaga kerja (*ajir*), tetapi juga dari sisi majikan (*mustajir*). Oleh sebab itu, Islam tidak membenarkan penetapan gaji yang hanya memperhatikan tenaga kerja, yaitu bertujuan hanya untuk mensejahterakan tenaga kerja semata. Di sisi lain pihak produsen atau majikan juga diperhatikan kesejahteraannya.

⁵ Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), hlm. 45-46.

⁶ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 118.

Upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga telah memenuhi kesejahteraan para pekerjanya dan memenuhi syarat-syarat kehidupan yang layak. Karena upah yang diberikan oleh perusahaan sapu telah melebihi Upah Minimum yang ditetapkan oleh Kabupaten Purbalingga sebesar Rp. 818.500,-.

Menurut Bapak Rusman, pengrajin sapu yang bekerja di Sumber Rejeki menyatakan bahwa:

“Upah yang diberikan oleh Bapak Soderi (pemilik Sumber Rejeki) telah mencukupi kebutuhan hidup keluarga saya. Bahkan upah yang saya peroleh lebih tinggi dari gaji yang diperoleh oleh pekerja di pabrik pembuatan rambut palsu. Kebetulan juga isteri saya juga sudah bisa mbantu ngrakit sapu. Jadi dalam satu hari saya bisa dapat 35 sapu dan mendapat upah Rp.70.000,- tiap harinya.”⁷

Pendapat tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Warsim, menyatakan

bahwa:

“Alhamdulillah mas, apa yang saya dapat dari kerja saya di pabrik sapu bisa mencukupi keluarga saya. Pekerjaannya pun tidak ada tuntutan apapun, kalau pengin dapat bayaran yang banyak, ya harus bisa dapat sapu banyak. Cocok untuk saya, karena saya cuma lulusan SD mas?”⁸

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, Upah yang diberikan oleh perusahaan sapu Sumber Rejeki tersebut, juga telah sesuai dengan makna yang termuat dalam Firman Allah:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ﴿١٠٠﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ﴿١٠١﴾

Artinya: “Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak

⁷ Wawancara dengan Bapak Rusman, Pengrajin Sapu di Sumber Rejeki Kajongan pada Tanggal 2 Juli 2012.

⁸ Wawancara dengan Bapak Warsim, Pengrajin Sapu di Sumber Rejeki Kajongan pada Tanggal 2 Juli 2012.

(pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya." (QS. Thaahaa: 118-119).⁹

Dari ayat tersebut, dapat dipahami bahwa besaran upah yang telah diterima oleh tenaga kerja di perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga telah memenuhi hak dasar untuk hidup (*hifz al-nafs*) secara layak atau hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi tenaga kerja karena telah melebihi Upah minimum Kabupaten Purbalingga, yang dijadikan sebagai patokan dalam menentukan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi tenaga kerja di Kabupaten Purbalingga.

ig
as

n

⁹ Depag RI, *Al-Qur'an...*, hlm. 490.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan tentang kebutuhan tenaga kerja dan upah pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga berdasarkan perspektif Ekonomi Islam, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah yang diberikan pada perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga telah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam, hal ini dapat dilihat dari:

1. Penentuan kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan sapu Sumber Rejeki Kajongan menggunakan analisis beban kerja (*Work Load Analysis*). Dalam hal ini, Islam membebaskan kepada perusahaan terkait dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini didasarkan pada Hadis Nabi yang menyatakan bahwa manusia lebih mengetahui urusan dunianya.
2. Dalam menetapkan upah pekerja, Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan menggunakan dua sistem upah, yaitu sistem upah harian dan satuan. Sistem upah ini telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar gaji yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan sapu Sumber

ung
nas

dan

Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga juga telah memenuhi kesejahteraan para pekerjanya dan memenuhi syarat-syarat kehidupan yang layak. Karena upah yang diberikan oleh perusahaan sapu telah melebihi Upah Minimum yang ditetapkan oleh Kabupaten Purbalingga.

jung
mas

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapinya. Adapun saran yang penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Perusahaan memberikan upah kepada para pekerja sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh dalam perusahaan dan selalu mendasarkan pada prinsip-prinsip ajaran Islam tentang hak memperoleh kehidupan yang layak bagi para tenaga kerja.
2. Dalam mengambil kebijakan yang menyangkut kesejahteraan para pekerja, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan dan kemampuan para pekerja. Pendekatan secara individu maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan dari pekerja dapat segera diketahui, sehingga pimpinan segera dapat mengatasi bila ada masalah yang ada sebelum masalah tersebut menjadi semakin besar atau dengan kata lain dapat mengkhawatirkan kondisi perusahaan tersebut.

dan

C. Kata Penutup

Dengan mengucapkan puji syukur *Alhamdulillah*, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Penulis sampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan masukan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

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

ujung
umas

Dan

DAFTAR PUSTAKA



- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2001. *Bank Syari'ah: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depag RI. 1998. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Al-Hidayah.
- Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN-Malang Press.
- Hadi, Sutrinno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hoetoro, Arif. 2007. *Ekonomi Islam (Pengantar Analisis Kesejarahan dan Metodologi)*. Malang: FE-Universitas Brawijaya.
- Kardiman. 2003. *Ekonomi*. Jakarta: Yudhistira.
- Lasmiatun. 2007. *Analisis Efisiensi Alokatif Penggunaan Input dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produksi Industri Kecil (Studi Kasus pada Industri Genteng Press di Kabupaten Kebumen)*. Skripsi FE-Unsoed Purwokerto: tidak diterbitkan.
- Mannan. 2000. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Masyhuri (ed). 2005. *Teori Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Milles dan Huberman. 2000. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moekijat. 1992. *Administrasi Gaji dan Upah*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. 1992. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Qardhawi, Yusuf. 2002. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

anjung
yumas

Dan

2

- Quraish, Shihab. 2002. *Tafsir Al Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Rahman, Afzalur. 2002. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2. Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yasha.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1983. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Karunia UT-UI.
- _____, dan Suad Husnan. 1994. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ridwan. 2007. *Fiqh Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Lentera Media.
- Risdiani R., Yeni. 2001. *Analisis Penggunaan Tenaga Kerja Langsung Bagian Produksi Perusahaan Genteng Bangun Expressif Kabupaten Kebumen*. Skripsi FE-Unsoed Purwokerto: tidak diterbitkan.
- Robert, Malthis L. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagir, Soeharsono. 2000. *Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Indonesia Seutuhnya*. Bandung: Alumni.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Simungan. 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarsono, Heri. 2007. *Konsep Ekonomi Islam Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syafe'i, Rahmat. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tasmara, Toto. 2000. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1
- Winarni, F. dan G. Sugiyarso. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Widjajakusuma, M. Karebet. 2002. *Pengantar Manajemen Syariat*. Jakarta: Khairul Bayan.

Tanjung
lanyumas

ya. Dan

012



PEDOMAN WAWANCARA

KEPADA PEMILIK PERUSAHAAN SAPU SUMBER REJEKI KAJONGAN

1. Bagaimana gambaran umum Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan terkait dengan:
 - a. Sejarah berdiri perusahaan;
 - b. Lokasi perusahaan dan letak geografis;
 - c. Struktur organisasi;
 - d. Ketenagakerjaan;
 - e. Proses produksi dan bahan baku yang digunakan;
 - f. Pemasaran produk.
2. Bagaimana penentuan kebutuhan tenaga kerja di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
3. Berapa jumlah jam kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan satu buah sapu?
4. Berapa total produksi yang ditetapkan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan dalam satu bulan?
5. Berapa jumlah jam kerja dalam satu bulan yang ditetapkan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
6. Apakah tenaga kerja yang ada telah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
7. Bagaimana sistem upah tenaga kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
8. Berapa upah yang diberikan kepada tenaga kerja bagian pengelolaan bahan baku dan bagian perakitan di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
9. Adakah tunjangan-tunjangan bagi tenaga kerja yang diberikan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?

Tanjung
sanyumas

ya. Dan

012

**PEDOMAN WAWANCARA
KEPADA PEKERJA
DI PERUSAHAAN SAPU SUMBER REJEKI KAJONGAN**

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
2. Apa sistem upah yang ditetapkan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
3. Berapa upah yang diberikan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
4. Apakah upah yang diterima telah mencukupi kebutuhan hidup keluarga anda?
5. Apakah ada tunjangan-tunjangan selain upah yang diberikan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan?
6. Apakah upah yang diberikan oleh Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan telah sesuai dengan harapan anda?

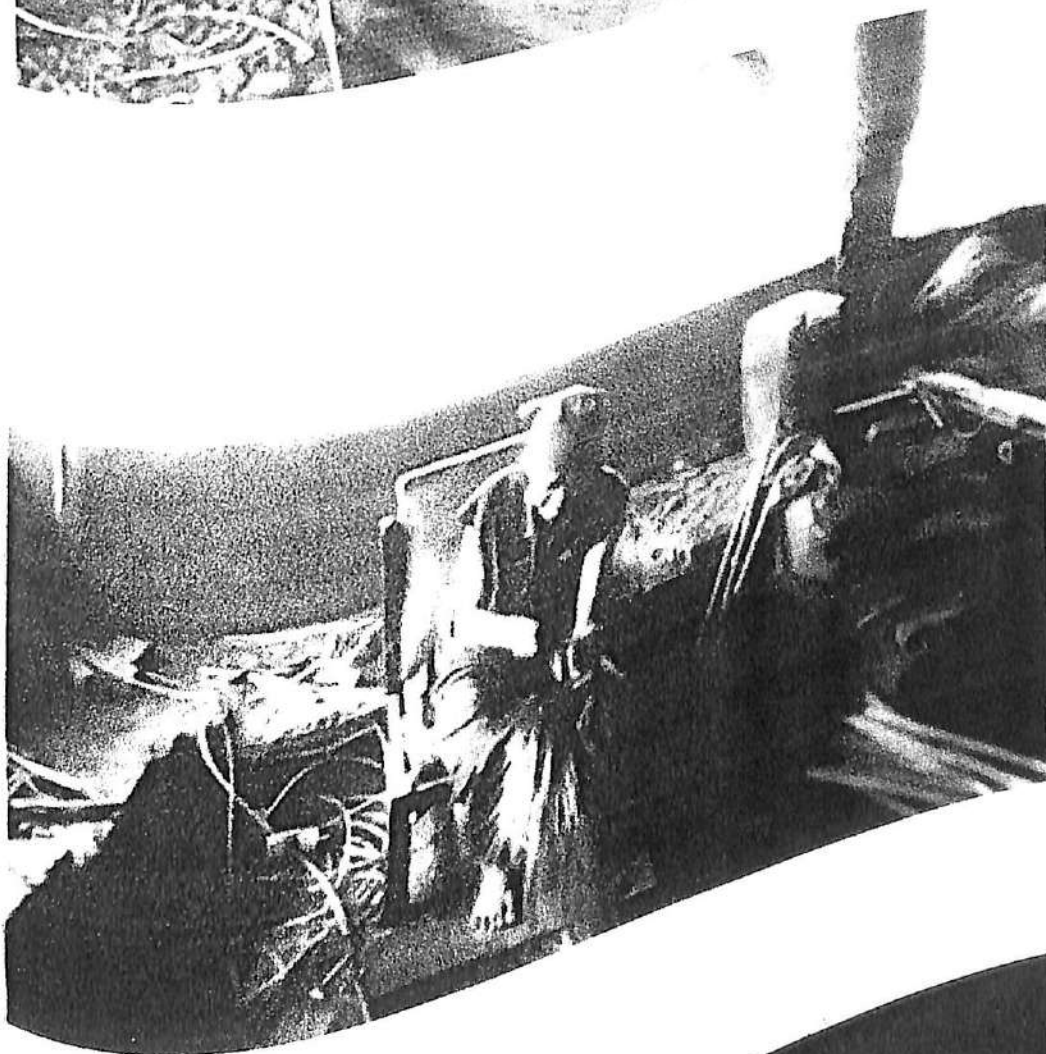
Tanjung
Banyumas

nya. Dan

2012

18
5

**FOTO-FOTO
DI PERUSAHAAN SAPU SUMBER REJEKI KAJONGAN
KABUPATEN PURBALINGGA**



Tanjung
Banyumas

nya. Dan

i 2012

cas
36



√ Tanjung
Banyumas



mya. Dan

i 2012

kas
36

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

Jalan Jenderal A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 12 Januari 2012
Kepada Yth.:
Bapak Ketua Sekolah Tinggi
Agama Islam Negeri
Di:
Purwokerto

V Tanjung
Banyumas

Permohonan Persetujuan
Judul Skripsi

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

1. Nama : Wisnu Pamungkas
2. Nomor Induk : 062623036
3. Semester/Jurusan : XI / Syari'ah
4. Angkatan Tahun : 2006 / 2007
5. Tahun Akademik : 2011 / 2012

Dengan ini saya mohon dengan hormat perkenan Bapak untuk menyetujui Judul Rencana Skripsi guna melengkapi sebagian syarat-syarat untuk menyelesaikan studi program S-1 pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

Adapun Judul Skripsi yang saya ajukan adalah sebagai berikut:

**PENENTUAN KEBUTUHAN FAKTOR PRODUKSI TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN SAPU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Kasus Pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)

Sedangkan sebagai dosen pembimbing skripsi adalah: Drs. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
Demikian Surat Permohonan ini saya buat dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih.

nya. Dan

i 2012

Hormat Saya,

Wisnu

Wisnu Pamungkas
NIM. 062623036

kas
36

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Mengetahui:
Dosen Pembimbing,

[Signature]
Drs. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19741217 200312 1 006

Menyetujui
Jurusan Syari'ah



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

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

Jalan Jenderal A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

REKOMENDASI
(Seminar Proposal Skripsi)

ini kami Dosen Pembimbing dari mahasiswa:

Nama : Wisnu Pamungkas
Nomor Induk : 062623036
Semester : XI
Jurusan/Prodi : Syari'ah/ Ekonomi Islam
Angkatan Tahun : 2006 / 2007
Tahun Akademik : 2011 / 2012
Judul Proposal : Penentuan Kebutuhan Faktor Produksi Tenaga Kerja Pada
Perusahaan Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus
pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Purbalingga)

Menyatakan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan apabila yang
kegiatan telah memenuhi persyaratan akademik, Kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan seminar
ini maklum.

Purwokerto, 12 Januari 2012

Pembimbing,


Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19720805 200112 1 002

Jurusan Syari'ah,


at, M. Ag.
10 199203 1 005

IV Tanjung
n Banyumas

arnya. Dan

li 2012

kas
36

PETTERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor: Sti.23/J.Sya/PP.009/ / 2011....

ada tangan di bawah ini, Ketua Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto menerangkan bahwa:

- : WIFNU P081046625
- : 061623036
- : 10
- : syariah

/IV Tanjung
 en Banyumas


ikuti seminar proposal pada :

BARI/TANGGAL	PRESENTER	TTD	
24 Maret 2011	Mitasari	1	2
24 Maret 2011	Sunni Dian Sukmana	3	4 1
24 Maret 2011	Husni Mubara	5	6
24 Maret 2011	UMARU DIN		
24 Maret 2011	Tri Suci Lowati		
24 Maret 2011	Friad Perianto	7	8
24 Maret 2011	Zaki bin Baharun		
		9	10

namya. Dan

Juli 2012

igkas
 1036

Purwokerto, 24 Maret 2011
 Jurusan Syariah

 H. Sya'at, M. Ag.
 19630910 199203 1 005

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

Jalan Jenderal A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

BLANGKO PENGAJUAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
JURUSAN SYARI'AH

/IV Tanjung
en Banyumas

Yang bertanda tangan di bawah ini:

: Wisnu Pamungkas

: 062623036

: Ekonomi Islam

: XI

: Dr. A. Luthfi Hamidi, M. Ag.

: 2,67

Dengan ini mengajukan seminar proposal skripsi kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto

Judul:
PENENTUAN KEBUTUHAN FAKTOR PRODUKSI TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN SAPU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Purbalingga)

namnya. Dan

Purwokerto, 12 Januari 2012
Hormat Saya

uli 2012


Wisnu Pamungkas
NIM. 062623036

gkas
036

Pembimbing,


Athul Aminudin Aziz, M.M.
0720805 200112 1 002

pengajuan ini disertai dengan syarat-syarat pengajuan seminar proposal sebagaimana
tentukan serta menyerahkan 1 lembar foto copy penunjukkan dosen pembimbing dan
judul.

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH
Jalan Jenderal A. Yani No. 40 A 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/ /2012

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

Nama : Wisnu Pamungkas
NIM : 062623036
Semester : XII
Jurusan/Prodi : Syari'ah/ Ekonomi Islam

Seminar telah melaksanakan Seminar Proposal Skripsi dengan judul:

**PENENTUAN KEBUTUHAN FAKTOR PRODUKSI TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN SAPU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)**

Sebelum tanggal 20 Februari 2012 dan dinyatakan: LULUS/ TIDAK LULUS *) dengan perubahan proposal/ seminar proposal sebagai berikut:

Latar belakang masalah dipertajam.
Variabel penelitian lebih diperjelas kembali.
Sumber data hendaknya sumber yang representatif.
Telaah pustaka menggunakan pijakan teori dan karya-karya sejenis, untuk mengetahui orisinalitas penelitian.
Tata tulis menggunakan kaidah baku Bahasa Indonesia.
Format penulisan diperbaiki dengan menyesuaikan aturan penulisan skripsi di STAIN Purwokerto.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset/ penulisan skripsi program S-1.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 20 Februari 2012

Sekretaris Sidang

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

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

TV Tanjung
an Banyumas

namanya. Dan

uli 2012

gkas
036



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH

Jalan Jenderal A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 20 Juni 2012

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/ 134 /2012
 Lampiran: 1 (satu) Bandel
 : Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth:
 Kepala Bakesbang Pollinmas
 Kabupaten Purbalingga
 Di
 Purbalingga

4/IV Tanjung
 ten Banyumas

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 : Wisnu Pamungkas
- 2. NIM : 062623036
- 3. Semester/ Prodi : XII/ Ekonomi Islam
- 4. Tahun Akademik : 2011-2012
- 5. Alamat : Jl. Margantara 2 No. 04 RT. 04/IV Tanjung Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas 53143
- 6. Judul : **Penentuan Kebutuhan Faktor Produksi Tenaga Kerja Pada Kasus pada Perusahaan Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Purbalingga)**

ernarnya. Dan

- 1. Objek : Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1. Penentuan Kebutuhan Faktor Produksi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam
 - 2. Tempat/Lokasi : Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga
 - 3. Tanggal Riset : 20 Juni - 20 Agustus 2012
 - 4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Juli 2012

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.
 Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

lgkas
 3036

Ketua Jurusan Syari'ah
 Drs. H. Syufa'at, M. Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005

Pembusan Yth:
 Pembantu Ketua I
 Kasubag MIKWA
 Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 20 Juni 2012

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/134 /2012

Tempat : 1 (satu) Bandel

: Permohonan Izin Riset Individual

**Kepada Yth:
Pimpinan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan
Di
Purbalingga**

4/IV Tanjung
Jaten Banyumas

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 : Wisnu Pamungkas
- 2. NIM : 062623036
- 3. Semester/ Prodi : XII/ Ekonomi Islam
- 4. Tahun Akademik : 2011-2012
- 5. Alamat : Jl. Margantara 2 No. 04 RT. 04/IV Tanjung Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas 53143
- 6. Judul : **Penentuan Kebutuhan Faktor Produksi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Purbalingga)**

- Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1. Objek : Penentuan Kebutuhan Faktor Produksi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam
 - 2. Tempat/Lokasi : Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Purbalingga
 - 3. Tanggal Riset : 20 Juni – 20 Agustus 2012
 - 4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi,

Demikian Dan

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

Juli 2012

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

ngkas
3036


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

busan Yth:
Pembantu Ketua I
Kasubag MIKWA
Arsip

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pimpinan Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga, menerangkan bahwa :

1. Nama : Wisnu Pamungkas
2. Tempat, tanggal lahir : Purwokerto / 09 Juni 1977
3. NIM : 062623036
4. Perguruan Tinggi : STAIN Purwokerto
5. Jurusan : Syari'ah
6. Prodi : Ekonomi Islam
7. Alamat : Jl. Margantara 2 No. 04 RT. 04/IV Tanjung Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas 53143

04/IV Tanjung
aten Banyumas

Benar-benar telah mengadakan penelitian di Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga sejak 20 Juni 2012 sampai dengan 15 Juli 2012 dengan judul:

**PENENTUAN KEBUTUHAN FAKTOR PRODUKSI TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN SAPU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Kasus pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Purbalingga)

enarnya. Dan

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kajongan, 15 Juli 2012
Pimpinan Perusahaan

Juli 2012


H. SODERI

ngkas
3036



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jl. Jambukarang No. 8 Telepon (0281) 891450 Fax (0281) 895194
PURBALINGGA - 53311

Purbalingga, 22 Juni 2012

Kepada Yth :

Kepala DINPERINDAGKOP Kab. Purbalingga

di PURBALINGGA

04/IV Tanjung
jaten Banyumas

- : 071/0429/2012
- : 1 (satu) lembar
- : Pemberitahuan tentang Penelitian/Pra Survey

Berdasarkan surat dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto Jurusan Syari'ah Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/134/2012 tanggal 20 Juni 2012 dan surat rekomendasi dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Purbalingga Nomor : 071/757/VI/2012 tanggal 22 Juni 2012, perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, dengan ini diberitahukan bahwa pada Wilayah Kerja/ Dinas/ Instansi saudara akan dilaksanakan Penelitian/Pra Survey oleh :

062623036

- Nama/NIM : WISNU PAMUNGKAS
- Pekerjaan : Mahasiswa
- Alamat : Jl. Margantara 2 No. 04 RT 04/IV Tanjung Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas
- Lokasi : Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan
- Judul/ Tujuan Penelitian : Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)
- Waktu : 20 Juni s.d Agustus 2012

benarnya. Dan

Mohon yang bersangkutan untuk dapat difasilitasi. Setelah selesai agar yang bersangkutan melaporkan hasilnya ke BAPPEDA Kabupaten Purbalingga dengan menyerahkan satu eksemplar laporan hasil Penelitian/Pra Survey untuk didokumentasikan dan dimanfaatkan seperlunya.

0 Juli 2012

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas bantuannya disampaikan terima kasih.

ungkas
23036

A.n. KEPALA BAPPEDA
KABUPATEN PURBALINGGA
Bidang Statistik Pengendalian dan Evaluasi

[Signature]
BOWO TRI WINDARTO
Pembina Tk.I
NIP. 19561024 198603 1 008

Kepada Yth. :
Kepala Kantor Kesbang dan Pol Kabupaten Purbalingga
Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto
yang bersangkutan

PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Jambu Karang No. 2 Purbalingga Telp. / Fax (0281) 893 117 PABX (0281) 891 012 Pswl. 247
PURBALINGGA - 53311

Purbalingga, 22 JUNI 2012

Kepada :
Yth. Kepala BAPPEDA Kab. Purbalingga
di -
PURBALINGGA

: 071/757/VI/2012

: Research / Survey

04/IV Tanjung
paten Banyumas

Berdasarkan Surat dari : STAIN NEGERI PWT JURUSAN SYARIAH
Tanggal : 20 Juni 2012

Nomor : STI.23/1.SJA/PP.009/134/2012
Diwilayah Kabupaten Purbalingga akan dilaksanakan reseach / survey (Foto Copy)

terlampir oleh :

1. Nama

2. N I M

3. Pekerjaan

4. Alamat

5. Tujuan Reseach / Survey

" PENENTUAN KEBUTUHAN FAKTOR PRODUKSI TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN SAPI
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KHUSUS PADA PERUSAHAAN SAPI SI
BER REJEKI PURBALINGGA "

JUNI S/D Agustus 2012

: Kabupaten Purbalingga.

-benarnya. Dan

6. Waktu

7. Lokasi

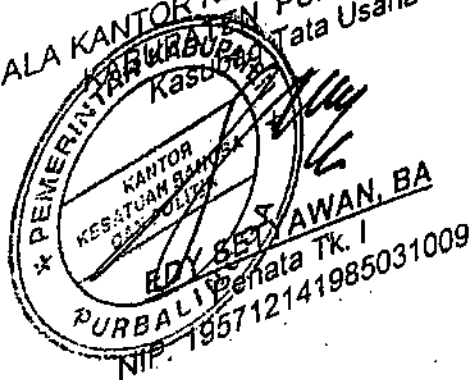
0 Juli 2012

lungkas
523036

ijinnya.

Sehubungan hal tersebut kami mohon tidak keberatan untuk diterbitkan suat

A/N KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN PURBALINGGA
Kantor Tata Usaha



...usan Kepada Yth. :
Supati Purbalingga;
Peninggal;

Nama : Wisnu Pamungkas
 NIM : 062623036

Smt/Prodi : XII / Ekonomi Islam

Dosen Pembimbing : Drs. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.

Judul : Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam
 (Studi Kasus Pada Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda tangan	
				Pembimbing	Mahasiswa
1	Maret	Selasa 13.08.2012	Review bab 1 disesuaikan hasil seminar	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	Maret	Rabu 28.03.2012	Analisis data di metode penelitian dan fokus pada analisis data kualitatif.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	April	Rabu 18.04.2012	Bab 2 dan 4 beri kata pengantar	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	Juni	Rabu 13.06.2012	Analisis data bab 4 dan fokus pada penentuan tenaga kerja dan upah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	Juli	Selasa 3.07.2012	Format penulisan dan sertakan dan penulisan panduan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	Juli	Rabu 18.07.2012	ACC skripsi.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Purwokerto, 18 Juli 2012
 Pembimbing.

Drs. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
 NIP. 19720805 200112 1 002

04/IV Tanjung
 ppaten Banyumas

-benarnya. Dan

10 Juli 2012

Pamungkas
 623036



Sertifikat

Diberikan kepada :

WISNU PAMUNGKAS
NIM: 062623036

Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto
Yang telah mengikuti Praktek Kerja (Magang) di PT. BPR Syariah Arta Leksana
pada tanggal 28 Januari 2011 sampai dengan tanggal 4 Maret 2011
dengan hasil : **MEMUASKAN**



Wangon, 15 Maret 2011
PT. BPRS ARTA LEKSANA
Widia
Widia, SE.
Direktur Utama
Hadiond, A. md
Direktur

4/IV Tanjung
ten Banyumas

narnya. Dan

uli 2012

gkas
036



**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

STAI PURWOKERTO
Sti. 23/Lab. Sya/PPL.Sya/047/2011

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia PPL/PKL Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto pada tanggal 9 April 2011 menerangkan bahwa :

Nama : 062623036
NIM : Wisnu Pamungkas
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Ekonomi Islam

Telah mengikuti PPL Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto Tahun Akademik 2010/2011 di :

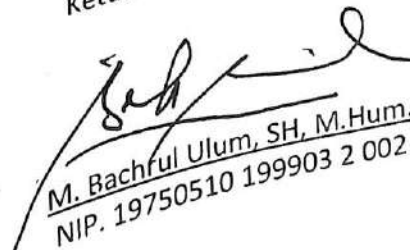
BPRS Arta Leksana Wangon

Mulai dari tanggal 24 Januari sampai dengan 4 Maret 2011 dan dinyatakan LULUS dengan nilai B+.

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

Purwokerto, 20 April 2011

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


M. Bachrul Ulum, SH, M.Hum.
NIP. 19750510 199903 2 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Syari'ah



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

I/IV Tanjung
en Banyumas

ianya. Dan

li 2012

kas
136



DEPARTEMEN 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

NO. Sti.23/P3M/PP.06/013 / 2009

Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto Nomor : 02 Tahun 2009, Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M)/ Ketua Badan Pelaksana Kuliah Kerja Nyata (BPKKN) STAIN Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Wisnu Pamungkas
 NIM : 062623036
 Jurusan / Prodi : Syari'ah/ EI
 Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Mahasiswa STAIN Purwokerto Tahun 2009 di:
 Desa : Langgar
 Kecamatan : Kejobong
 Kabupaten : Purbalingga

Mulai tanggal 08 Juli 2009 sampai 21 Agustus 2009 dan dinyatakan "LULUS", dengan nilai 88 (A).
 Sertifikat ini diberikan sebagai bukti bahwa mahasiswa tersebut telah mengikuti KKN dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqasyah skripsi.



Purwokerto, 07 Desember 2009

 M. Masfudin
 NIP. 1961008 199103 1 001

namanya. Dan

Juli 2012

igkas
 036

FORUM ORIENTASI ALMAMATER DAN STUDI ILMIAH
(FORMASI) 2006
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA (BEM)
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO

SERTIFIKAT

Nomor : 032/Pan. FORMASI/VIII/2006

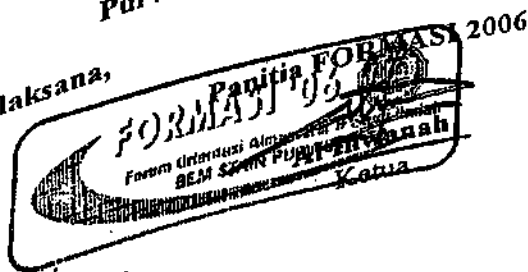
Diberikan Kepada :



Forum Orientasi Almamater dan Studi Ilmiah (FORMASI) 2006 Yang Dilaksanakan
pada tanggal 09 September 2006 di STAIN Purwokerto
Dengan Tema "Revolusi, Humanis dan Beretika"
Dan Dinyatakan Lulus Dengan Predikat Nilai **B+**

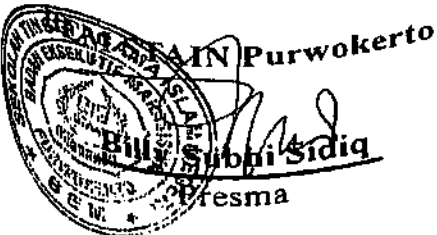
Semoga Dapat Meningkatkan Semangat Intelektualitas, Berkarya
dan Progresifitas Dimas dan Diajeng ke Arah Masa Depan Yang Lebih Baik
Purwokerto, 09 September 2006

Panitia Pelaksana,



Mengetahui,
Pembantu Ketua III

Drs. M. Najib, M.Hum
NIP. 150 227 437



Subhi Sidiq
Presma

4/IV Tanjung
ten Banyumas

narnya. Dan

uli 2012

gkas
036

PROGRAM KERJASAMA

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO
DAN PUSAT PENDIDIKAN KOMPUTER PROFESIONAL IKMI MAJENANG

SERTIFIKAT

No. 2379/IKMI.Pwt/II/2009

Diberikan kepada :

Wisnu Pamungkas

lahir pada tanggal..... 09 Juni 1977 di Purwokerto.....

Karena telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir Komputer Program Kerjasama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto dan Pusat Pendidikan Komputer Profesional IKMI Majenang Tingkat/Program Komputer Perkantoran (Microsoft Office)

Yang diselenggarakan pada tanggal 19 Januari 2009

Majenang, 02 Februari 2009
Majana Direktur IKMI Majenang



1/IV Tanjung
ten Banyumas

NILAI VALUE	EKUIVALENSI EQUIVALENT	TINGKAT PENGELOMPOKAN ABILITY GRADE
A	90 - 100	SANGAT MEMUASKAN EXCELLENT
B	80 - 89	MEMUASKAN GOOD
C	60 - 79	CUKUP FAIR
D	<59	KURANG POOR

MATERI PENDIDIKAN INSTRUCTIONAL MATERIALS

NAMA MATERI SUBJECT	NILAI JUDICIALY
Microsoft Word	B-
Microsoft Excel	B-
Pengenalan Internet	



arnya. Dan

li 2012

kas
136

CERTIFICATE

Number: Sii.23/U.Bhs/PP.009/T.E.032/12008

This is to certify that

Name : Wisnu Pamungkas

Place, date of birth : Banyumas, June 9th 1977

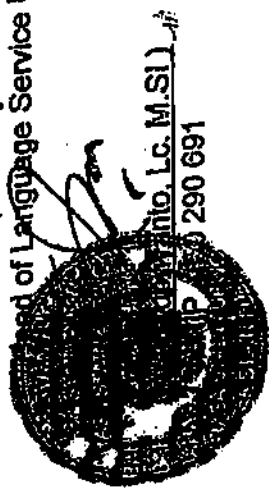
Student number : 062623036

Has taken TOEFL test with paper based organized by Language Service Unit of STAIN Purwokerto on December 3rd 2007 with obtained result as follows:

- 1. Listening Comprehension : 42
- 2. Structure and Written Expression : 45
- 3. Reading Comprehension : 37
- Obtained Score : 413

This TOEFL test was held in STAIN Purwokerto.

Purwokerto, January 12th 2008
Head of Language Service Unit



4/IV Tanjung
ten Banyumas

narnya. Dan

uli 2012

ekas
036

اللائحة

الرقم : 2008/1/36.T.A/PP.009/U.Bhs/Sit.23

منح إلى الاسم : ويستو باهو لجاكاس

المولد في : بانومامس ، ٩ يونيو ١٩٧٧

رقم دفتر القيد : ٠٦٤٦٢٣٠٣٦

التي حصل على النتيجة : فهم المسموع

٣٩ : فهم العبارات والتراكب

٤٧ : فهم المفردات والنصوص والقواعد

٤٠٣ : مجموع

في اختيارة المهارات اللغوية العربية التي قامت بها الوحدة لخدمة اللغة في التاريخ ٣ ديسمبر ٢٠٠٧

بورو كرتو : ١٢ يناير ٢٠٠٨
 رئيس الوحدة
 (سوبربانتر ، MSI)
 رقم الموظف : ١٩١



4/IV Tanjung ten Banyumas

arnya. Dan

ili 2012

ikas
136

Sertifikat

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

Nomor : Sti.23/ K PUBP/ 259/ VII/ 2010

Diberikan kepada :

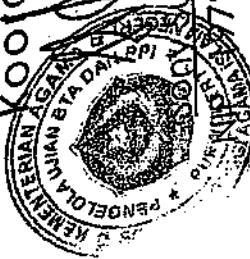
Wisnu Pamungkas/ 062623036

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, 28 Juni 2010

Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto

Koordinator,



Susandra, M. Ag
7204291999031001

04/IV Tanjung
aten Banyumas

enarnya. Dan

Juli 2012

ngkas
3036

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : Wisnu Pamungkas
NIM : 062623036
Tempat/Tgl. Lahir : Purwokerto / 09 Juni 1977
Alamat Rumah : Jl. Margantara 2 No. 04 RT. 04/IV Tanjung
Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas
53143
Nama Ayah : M. Soembono
Nama Ibu : Sri Supeni
Pekerjaan Ayah : Pensiunan BUMN
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga

Riwayat Pendidikan

1. TK Rimbani I Kedungwuluh lulus tahun 1983
2. SD Al-Irsyad I Purwokerto lulus tahun 1990
3. SMP Al-Irsyad I Purwokerto lulus tahun 1993
4. SMA Muhammadiyah I Purwokerto lulus tahun 1996
5. S1 STAIN Purwokerto, lulus teori tahun 2012.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Dan berani disumpah jika diperlukan.

Purwokerto, 10 Juli 2012



Wisnu Pamungkas
NIM. 062623036