

**MANAJEMEN PENGUPAHAN KARYAWAN
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto)**



SKRIPSI

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

IAIN PURWOKERTO

**Oleh :
RIFKA ARIFATUNNISA
NIM. 102323063**

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Rifka Arifatunnisa
NIM : 102323063
Jenjang : S-1
Jurusan : Syari'ah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul “**Manajemen Pengupahan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi di *Home Industry Tas Famili Purwokerto*)**” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

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

Purwokerto, 12 Januari 2015

Saya yang menyatakan,

Rifka Arifatunnisa
NIM. 102323063



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

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:


**MANAJEMEN PENGUPAHAN KARYAWAN
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Di Home Industry Tas Famili Purwokerto)**

yang disusun oleh saudara/i: **Rifka Arifatunnisa**, NIM. **102323063**, Program Studi: **Ekonomi Syari'ah**, Jurusan **Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto**, telah diujikan pada tanggal **23 Januari 2015** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

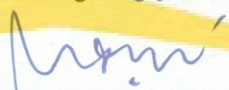
Ketua Sidang


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

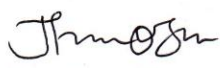
Sekretaris Sidang


Sofia Yustiani Suryandari, **M.Si.**
NIP. 19780716 200901 2 006


Pembimbing/Penguji Utama


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

Anggota Penguji

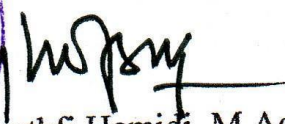

H. Akhmad Faozan, **Lc., M.Ag.**
NIP. 19741217 200312 1 006

Anggota Penguji


Yoiz Shofwa Shafrani, **S.P., M.Si.**
NIP. 19781231 200801 2 027



Purwokerto, 29 Januari 2015
Ketua STAIN Purwokerto


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

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Ketua STAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Rifka Arifatunnisa, NIM: 102323063 yang berjudul:

**MANAJEMEN PENGUPAHAN KARYAWAN
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto)**

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 12 Januari 2015
Pembimbing,

Ahmad Dahlan, M.S.I
NIP. 19731014200312 1 002

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	hâ	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	za	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	ḍ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ṭ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	zet (dengan titik di bawah)

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

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

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

Ta'marbūṭhah diakhir kata bila dimatikan tulis h

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

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

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

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

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

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

Vokal Pendek

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

Vokal Panjang

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

Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	<i>Au</i>
	قول	ditulis	<i>Qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

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

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

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

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyai atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd'</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

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

Dengan penuh rasa syukur, berkat rahmat dan hidayah-Nya, penyusun mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Dengan selesainya skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan penyusun hanya dapat mengucapkan terima kasih atas berbagai pengorbanan, motivasi dan pengarahannya kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag. Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I. Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
4. H. Supriyanto, Lc., M.S.I. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
5. Drs. H. Syufa'at, M.Ag., Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
6. Ahmad Dahlan, M.S.I., Dosen pembimbing, terima kasih penyusun ungkapkan dalam do'a atas segala masukan dalam diskusi dan kesabarannya dalam memberikan bimbingan demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

7. Drs. Santosa 'Irfaan, M.S.I, Penasehat Akademik Program Studi Ekonomi Syari'ah (B) angkatan 2010.
8. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
9. Segenap Staff Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
10. Kepada Bapak Mohammad Roisul Hakim serta segenap karyawan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memperoleh informasi sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
11. Kepada Ayahanda tercinta Bapak A. Munawir dan Ibunda Roliah yang telah mengasuh, mendidik, mengajarkan dan selalu mendoakan penyusun sehingga dengan tangan barokahnya penyusun dapat menyelesaikan studi.
12. Kepada Dua Kakakku tercinta Dwi Aji S dan Umi M, terimakasih atas motivasi, bantuan dan dukungannya beserta doanya. Sehingga penyusun dapat tetap semangat untuk menyelesaikan studi.
13. Kepada semua keluarga tercinta, terima kasih atas doa dan dukungannya. Semoga Allah melipatgandakan pahalanya.
14. Kawan-kawan seperjuangan Prodi Ekonomi Islam angkatan 2010: Maelani, Amalia, Viji, Novi, Nur, Lina, Afri, Sulis, Atun dll. Terima kasih atas kerjasama yang saling membangun. Kebersamaan kita dalam suka maupun duka tak akan pernah terlupakan.
15. Teruntuk sahabat dekat ku yang selalu memberi perhatian, kasih sayang dan support yang begitu besar agar menjadi lebih baik demi meraih cita-cita dan kesuksesan di masa mendatang.

16. Teman-teman KKN PAR 2013 STAIN Purwokerto di Desa Keniten, Kedung Banteng, Banyumas,serta Teman-teman PPL 2014 AJB Bumi Putera Syariah Purwokerto. Terimakasih atas motivasi dan kekompakkan, dan diskusi yang sangat membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi.
17. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penyusun tidak dapat memberikan balasan apapun, hanya bisa mendoakan semoga semua bantuan dan motivasi yang mereka berikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga karya tulis ini bermanfaat khususnya buat penulis pribadi dan umumnya bagi para pembaca yang budiman.

Purwokerto, 24 November 2014

Penyusun,



IAIN PURWOKERTO

Rifka Arifatunnisa

NIM: 102323063

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Telaah Pustaka	10
F. Sistematika Pembahasan	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Pengupahan	19

1. Manajemen	19
2. Pengupahan	22
3. Manajemen Pengupahan	26
a. Definisi Manajemen Pengupahan	26
b. Macam dan Penggolongan Upah	27
c. Landasan Pengupahan	29
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah	30
e. Tujuan Pemberian Upah	33
B. Pengupahan dalam Islam	36
1. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ijārah</i>	36
2. Macam-macam <i>Ijārah</i>	42
3. Kesepakatan Kerja	43
4. Hak dan Kewajiban <i>Mustajir</i> dan <i>Ajir</i>	44
5. Pembatalan dan Berakhirnya <i>Ijārah</i>	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	48
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	48
C. Subjek dan Objek Penelitian	49
D. Sumber Data	49
E. Metode Pengumpulan Data	51
F. Metode Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. HASIL PENELITIAN	57

1. Deskripsi Lokasi Penelitian	57
a. Sejarah Singkat Perusahaan	57
b. Lokasi Perusahaan	58
c. Tujuan Pendirian <i>Home Industry</i> Tas Famili Purwokerto	59
d. Visi Misi dan Struktur Organisasi	60
e. Jumlah Tenaga Kerja	64
2. Manajemen Pengupahan di <i>Home Industry</i> Tas Famili Purwokerto	66
a. Sistem Kerja	66
b. Proses Produksi	66
c. Sistem Pengupahan	70
B. PEMBAHASAN	
a. Analisis Ekonomi Islam terhadap Manajemen Pengupahan di <i>Home Industry</i> Tas Famili Purwokerto..	73
b. Analisis SWOT terhadap Manajemen Pengupahan di <i>Home Industry</i> Tas Famili Purwokerto	90
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	97
B. Saran-saran	99
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Pada dasarnya produsen pada tatanan ekonomi konvensional tidak memperhatikan istilah halal dan haram. Yang menjadi prioritas kerja mereka adalah memenuhi keinginan pribadi dengan mengumpulkan laba, harta dan uang. Ia tidak mementingkan apakah yang diproduksinya itu bermanfaat atau berbahaya, baik atau buruk, etis atau tidak etis.²

Dalam suatu usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan kelangsungan usaha tersebut. Banyak usaha yang bisa dilakukan oleh manusia di muka bumi ini. Setiap usaha yang dilakukan tentunya harus bersifat produktif. Karena keberlangsungan usaha yang dijalankan seseorang itu tergantung dari tingkat produktifitas usaha tersebut. Jika hasil

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

² Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Alih Bahasa (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 117.

produksi yang dihasilkan itu bagus, maka keuntungan yang diperoleh dari usaha seseorang itu akan lebih besar. Sebaliknya, jika hasil produksinya kurang memberikan kepuasan maka penghasilan yang diperoleh juga akan kurang memuaskan atau bahkan bisa rugi.

Keberhasilan itu tentunya tergantung dari para buruh atau karyawan yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan produksi. Karyawan yang mempunyai prestasi dalam melakukan kegiatan produksi, sewajarnya mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan apa yang dilakukannya. Upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja, sehingga dapat memajukan perusahaan itu sendiri dengan mendapatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik.³

Upah sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.⁴ Upah bisa juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Upah selalu dijadikan landasan bagi karyawan untuk mengukur jenis pekerjaannya. Ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar upah yang diberikan oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dibebankan cenderung terlaksana dengan baik. Sebaliknya,

³ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 209.

⁴ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon & Dana Pensiun* (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 33.

jika terjadi ketimpangan antara jenis pekerjaan dan besarnya upah yang diberikan, maka akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan.

Seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerja dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Praktek eksploitasi semacam ini dilarang dalam Islam. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika upah terlalu tinggi mungkin sang majikan tidak mendapat keuntungan dan tidak dapat menjalankan usahanya. Dalam Islam upah harus direncanakan dengan cara yang adil, baik bagi pekerja maupun majikan.⁵ Upah sangat penting bagi karyawan bagi individu karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.⁶

Secara umum, upah merupakan bentuk pemberian berupa *financial* kepada pekerja oleh pemberi kerja atau pengusaha atas kewajiban yang telah ditunaikannya. Upah bagi pekerja mempunyai fungsi jaminan atas keberlangsungan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan upah merupakan pemberian yang layak kepada karyawannya serta sebagai jaminan atas keberlangsungan proses produksi perusahaan.

Islam selalu mengatur setiap perilaku umatNya, mulai dari kepentingan individu sampai khalayak banyak. Semuanya ditentukan berdasarkan ketentuan

⁵ Muhammad, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika Dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), hlm. 175.

⁶ Hani T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), hlm.1.

yang telah baku dalam ajaran Islam. Hubungan antara manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam ajaran Islam, sebagaimana hubungan antara pengusaha dengan karyawannya. Setiap pengusaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar. Terkadang mengabaikan kepentingan orang lain dari usahanya tersebut, yaitu kepentingan karyawan. Oleh sebab itu, sistem pengupahan bagi karyawan harus diatur sedemikian rupa sampai terciptanya rasa keadilan antara majikan dengan karyawan sehingga pertentangan tentang besarnya upah tidak menimbulkan antipati bagi kedua belah pihak.

Upah seolah-olah kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini. Hal yang juga tidak kalah pentingnya dari manajemen pengupahan adalah perbedaan tingkat besar upah yang diterima.⁷ Adanya perbedaan upah diantara berbagai tingkatan pekerja dikarenakan adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil materil.⁸

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun dari segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan

⁷ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 799.

⁸ Muhammad Abdul Mannan, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek* (Yogyakarta: Dana Bhakti, 1993), hlm. 117.

kebutuhan hidup minimalnya. Dalam penetapan upah minimum masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah atau daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten maupun kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten maupun kota, adapun nominal UMRD yaitu Rp. 1.000.000,- sedangkan UMRN adalah Rp. 1.423.500,-⁹

Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan sub-sektoral, sektoral, sub-regional dan regional. Sampai saat ini masih sering terjadi perselisihan mengenai upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawannya. Terdapat beberapa istilah penting yang berkaitan dengan pengupahan, diantaranya yaitu KHL (kebutuhan hidup layak) dan Upah minimum.¹⁰

Dengan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi, upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Home Industry Tas Famili Purwokerto merupakan salah satu gambaran usaha yang bergerak dibidang produksi tas, dompet dan ikat pinggang. Industri tersebut mulai dibangun oleh Bapak Mohammad Roisul Hakim pada tahun 1998

⁹ Mousir, *UMK Terbaru*, Umk.terbaru.blogspot.com/2013/11/daftar-umr-umk-se-jawa-tengah-2014.html?m, Diakses tanggal 1 Januari 2014.

¹⁰ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon & Dana Pensiun*, hlm. 33.

atau sekitar 16 tahun yang lalu. Dalam memasarkan produksinya sudah menyebar sangat luas di wilayah Jawa bahkan luar Jawa dan telah memiliki beribu pelanggan di wilayah pemasarannya. Dengan adanya kerja keras dari pemilik industri, sehingga mampu mempertahankan dan mengembangkan keahliannya dalam mengembangkan usahanya tersebut.¹¹

Dengan hasil kerja para pekerja tentunya beraneka macam model tas, dompet serta ikat pinggang yang telah dibuat dan laku dijual di pasaran. Dalam hal ini, hubungan antara karyawan dengan pemilik industri terjalin sangat bagus, untuk menghargai kerja keras para karyawan pemilik usaha memberikan upah yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan tersebut. Dari hal pengupahannya sendiri berbeda dengan pengupahan di industri pada umumnya.

Banyak industri yang pengupahan karyawannya berdasarkan patokan yang telah dipatok oleh perusahaan. Dimana karyawan bekerja tiap hari, sedangkan hasil upah dari pekerjaannya akan diberikan per hari, per minggu atau juga per bulan dengan nilai yang tetap tanpa melihat seberapa besar kontribusinya dalam memproduksi tersebut. *Home Industry* Tas Famili Purwokerto memberikan upah kepada para pekerja dilakukan dengan sistem borongan yaitu setiap bulan sekali. Tentunya hal ini mempunyai nilai positif dan negatif tersendiri bagi karyawan maupun bagi pemilik industri itu sendiri.

Dalam perspektif Islam, besaran upah dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka.

¹¹ Mohammad Roisul Hakim, Pemilik Home Industry Tas Famili Purwokerto, *Wawancara* pada tanggal 19 Juni 2014.

Dengan demikian, di dalam Islam upah yang layak bukanlah semata-mata konsesi karyawan, tetapi merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara. Perusahaan harus memberikan upah minimum yang bisa menutupi kebutuhan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal dan lain sebagainya. Upah harus dikelola dengan baik, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan, mempertahankan produktivitas dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya.¹²

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

Dari pemaparan di atas, mengenai upah berdasarkan hasil produksi, sistem kerja yang *full* dalam seminggu dan beberapa aspek lain. Penyusun tertarik meneliti lebih dalam mengenai praktik manajemen pengupahan yang berlaku pada *Home Industry* Tas Famili Purwokerto dalam perspektif ekonomi Islam, dengan judul penelitian: “Manajemen Pengupahan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto)”

B. Definisi Operasional

Penyusun akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau

¹² Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit, 2012), hlm. 140.

perbedaan dalam menginterpretasikan. Serta memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Adapun istilah yang perlu ditekankan adalah:

1. Manajemen Pengupahan

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹³

Upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.¹⁴

Manajemen pengupahan merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam menetapkan besarnya upah pekerja atau karyawannya. Sehingga menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan.

2. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga baik kantor maupun perusahaan dengan mendapat gaji atau

¹³ Malayu S Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Cet. 5 (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 2.

¹⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hlm. 799.

upah.¹⁵ Karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dan mendapatkan upah dari *Home Industry* Tas Famili Purwokerto.

3. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi kerakyatan yang diilhami oleh nilai-nilai dan ajaran Islam.¹⁶ Dalam penelitian ini, Ekonomi Islam dijadikan sebagai sudut pandang dalam menganalisis manajemen pengupahan karyawan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis paparkan yang menjadi pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimana analisis ekonomi Islam terhadap manajemen pengupahan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto?
2. Bagaimana analisis SWOT terhadap manajemen pengupahan karyawan pada *Home Industry* Tas Famili Purwokerto?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui implementasi manajemen pengupahan karyawan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto perspektif ekonomi Islam.

¹⁵ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 511.

¹⁶ Ahmad dahlan, *Bank Syariah Teoritik, Praktik, Kritik* (Yogyakarta: Teras, 2012), hlm. 24.

- b. Untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan (SWOT) implementasi manajemen pengupahan karyawan pada *Home Industry* Tas Famili Purwokerto.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, penyusunan skripsi ini diharapkan mampu menambah dan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan diharapkan juga berguna untuk memahami bisnis yang sesuai dengan syariah.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi bagi pemilik *Home Industry* Tas Famili Purwokerto yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan upah yang wajar.
- c. Memberikan kontribusi pemikiran dalam khazanah keilmuan dibidang ekonomi Islam dan memperkaya literatur mengenai industri yang ada di Purwokerto.

E. Telaah Pustaka

Telaah Pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada.¹⁷ Kajian pustaka atau telaah pustaka ini dimaksudkan untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dari segi ini, maka kajian pustaka akan menjadi dasar pemikiran dalam penulisan penelitian. Penyusun juga akan melakukan penelaahan terhadap

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 75.

penelitian-penelitian yang relevan, kemudian penyusun melihat sisi lain yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Ali Muhamad Taufiq dalam bukunya yang berjudul *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an* menjelaskan bahwa manajemen adalah menginvestasikan manusia untuk mengerjakan perbuatan yang bermanfaat melalui perantara manusia. Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia menjadi unsur utama.¹⁸

Menurut Aminudin Aziz dalam bukunya *Manajemen Dalam Perspektif Islam* dijelaskan bahwa manajemen adalah seni memimpin terhadap sebuah proses menggapai tujuan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sampai pada akhir yang kemudian terjadi pengevaluasian melalui orang lain. Dijelaskan pula mengenai sumber-sumber dasar yang dinyatakan dalam enam M yaitu, *Man, Money, Materials, Machine, Method, Market*, yang dipersatukan dan ditetapkan agar tujuan dapat tercapai.¹⁹

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang ditulis oleh Sondang P. Siagian dijelaskan bahwa salah satu prinsip yang dianut dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan adalah prinsip keadilan. Telah ditekankan pula bahwa yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah yang diterima oleh seorang pegawai didasarkan pada perhitungan yang didasarkan pada tiga hal: pertama, para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis

¹⁸ Ali Muhamad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an* (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), hlm. 56.

¹⁹ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam* (Cilacap: El-Bayan, 2012), hlm. 5-7.

mendapatkan imbalan yang sama, atau disebut dengan keadilan internal. Kedua, para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlihat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama, yang disebut dengan keadilan eksternal. Ketiga, imbalan yang diterima oleh para pegawai berada dalam jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti dapat meyakinkan taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang-orang yang mejadi tanggungannya.²⁰

Akifa P. Nayla dalam bukunya *Sistem Administrasi Gaji dan Upah* menjelaskan bahwa pembayaran gaji dan upah yang dilakukan oleh perusahaan harus memenuhi standar pembayaran gaji dan upah yang berlaku. Hal tersebut dimaksudkan untuk meminimalkan kekecewaan karyawan atas gaji dan upah yang mereka terima dari perusahaan. Adapun standar pembayaran gaji dan upah karyawan: bersikap adil, menarik dan lain daripada yang lain, lebih berpihak kepada karyawan, sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintah, serta mengacu pada UMR.²¹

Dalam buku *Manajemen Insani Dalam Bisnis* yang ditulis oleh Abdus Salam, dijelaskan bahwa pemberian kompensasi secara efektif akan memberikan dampak ganda bagi organisasi, karena biaya yang dikeluarkan organisasi untuk imbalan karyawan akan berdampak pada biaya operasi sebuah organisasi. Di samping itu pemberian kompensasi secara efektif akan mempengaruhi kinerja para karyawan sesuai keinginan organisasi. Hal ini menjadi maklum bahwa

²⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9 (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 262-263.

²¹ Akifa P. Nayla, *Panduan Lengkap Sistem Administrasi Gaji dan Upah* (Yogyakarta: Laksana, 2014), hlm. 22-26.

setiap orang melakukan aktivitas karena adanya motivasi dalam dirinya, yakni untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, atau secara sempit untuk memperoleh imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka akan menunjukkan kinerja yang bagus.²²

Menurut Soekidjo Notoatmojo dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya Manusia* menerangkan bahwa kompensasi sangat penting bagi pekerja itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pekerja itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pekerja.²³

Dalam buku *Hak-hak Karyawan Tetap Dan Kontrak* yang ditulis oleh Emmanuel Kurniawan dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan ini berupa upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha atas kerja yang dilakukan oleh pekerja atau buruh. Selain itu, pekerja berhak untuk mendapatkan penghasilan non-upah, seperti kesejahteraan, THR, dan sebagainya. Karena itu pemberi kerja atau pengusaha wajib memberi upah serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.²⁴

Menurut Muhammad dalam bukunya *Etika Bisnis Islam* menjelaskan tentang unsur penting yang berkaitan dengan budaya kerja dan organisasi yaitu: nilai-nilai yang artinya nilai apa yang disepakati bersama mulai dari inti

²² Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 210.

²³ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 2 (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 143.

²⁴ Emmanuel Kurniawan, *Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak* (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), hlm. 53.

manajemen sampai kepada karyawan terbawah dan mewujudkan visi organisasi; institusi atau sistem kerja, jika hal ini tidak ada maka tidak dapat menentukan ukuran-ukuran yang dijadikan sebagai tolak ukur hubungan dan kinerja masing-masing pihak terkait; sumber daya wirausaha muslim, merupakan faktor penting untuk menunjang terjadinya aktifitas optimal organisasi.²⁵

Dalam buku *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek Sumber Daya Insani* yang ditulis oleh Veithzal Rivai dijelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.²⁶

Menurut Suhrawardi K. Lubis dalam bukun *Hukum Ekonomi Islam* menyatakan bahwa penetapan upah pekerja harus memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan kebutuhan papan atau tempat tinggal.²⁷

Selain mengambil dari buku-buku referensi di atas, penyusun juga melakukan penelaahan terhadap penelitian yang sudah ada dan yang mempunyai kemiripan dengan judul yang diangkat sehubungan dengan masalah manajemen pengupahan karyawan yang dapat dijadikan bahan acuan dan masukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

²⁵ Muhammad, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: UPP-AMP, 2004), hlm. 262.

²⁶ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hlm. 633.

²⁷ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet ke 3 (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 156.

Tabel.1
Telaah Pustaka

Nama Peneliti	Judul Skripsi	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
Widi Afriyani	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah dalam Perjanjian Pengolahan Gula Kelapa.	Objek: Sistem upah dalam perjanjian pengolahan gula kelapa. Subjek: Desa Pancasan Kecamatan Ajibarang	Membahas mengenai pengupahan.	Pada pelaksanaan perjanjian pengolahan gula kelapa menggunakan dua sistem yaitu sistem setoran (pasokan) dan sistem giliran (paroon). ²⁸
Wisnu Pamungkas	Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah pada Produksi Sapu dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Produksi Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga).	Objek: Penentuan kebutuhan tenaga kerja dan upah. Subjek: Sapu sumber rejeki Kajongan Purbalingga.	Membahas mengenai penentuan upah dalam Islam.	Menentukan kebutuhan tenaga kerja dan upah dalam Islam agar gaji yang diterima pekerja sesuai dengan apa yang tenaga kerja diberikan. ²⁹
Nanik Subarkah	Manajemen Kerja Sektor Informal dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Sentra Industri Sandal	Subjek: Manajemen kerja sektor informal. Objek: Sentra industri sandal bandol	Membahas mengenai manajemen sektor informal salah satunya	Manajemen sektor informal mengenai upah, kreativitas dan musyawarah. ³⁰

²⁸ Widi Afriyani, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah dalam Perjanjian Pengolahan Gula Kelapa", *Skripsi* pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam (Purwokerto, tidak diterbitkan, tidak ada tahun), hlm. 60

²⁹ Wisnu Pamungkas, "Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Produksi Sapu dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi* pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam (Purwokerto, tidak diterbitkan, tidak ada tahun), hlm. 72.

³⁰ Nanik Subarkah, "Manajemen Kualitas Produk Home Industry Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi* pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam (Purwokerto, tidak diterbitkan, tidak ada tahun), hlm. 77.

	Bandol Desa Banaran.	desa Banaran.	mengenai upah.	
Eni Maftukhatul Ma'rifah	Manajemen Sistem Pengupahn pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap Perspektif Ekonomi Islam.	Subjek: Manajemen sistem pengupahan. Objek: Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.	Membahas mengenai manajemen sistem pengupahan.	Dalam menetapkan upah pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap menggunakan dua sistem upah yaitu sistem upah harian dan sistem upah satuan (borongan). ³¹
Mustaniroh	Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto.	Subjek: Keadilan sistem pengupahan. Objek: Pengusaha muslim di Purwokerto.	Membahas mengenai keadilan sistem pengupahan.	Penetapan sistem pengupahan oleh pengusaha muslim di Purwokerto adalah berdasarkan senioritas atau berdasarkan lamanya dinas dan sistem waktu, ada yang mingguan dan harian sedangkan komponen pengupahan yang diterapkan selain gaji adalah adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. ³²

F. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan penyusunan skripsi ini disusun sistematikanya ke dalam tiga bagian pokok, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian

³¹ Eni Makrifatul Ma'rifah, "Manajemen Sistem Pengupahan pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi* pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam (Purwokerto, tidak diterbitkan, tidak ada tahun), hlm. 69.

³² Mustaniroh, "Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto", *Skripsi* pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam (Purwokerto, tidak diterbitkan, tidak ada tahun), hlm. 87.

awal skripsi memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul skripsi, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak dan kata kunci, pedoman transliterasi, kata pengantar dan daftar isi.

Bagian isi dari skripsi terdiri dari lima bab. Secara spesifik bagian isi, ini akan memaparkan mengenai inti dari penelitian, yaitu:

Bab I, pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka dan sistematika pembahasan.

Bab II, tinjauan umum mengenai manajemen pengupahan, definisi manajemen, definisi upah, definisi manajemen pengupahan, macam-macam dan penggolongan upah, landasan pegupahan, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah, tujuan pemberian upah dan membahas mengenai upah dalam Islam.

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

Bab IV, adalah hasil penelitian dan pembahasan mengenai subjek penelitian manajemen pengupahan karyawan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto, yang meliputi gambaran umum dan implementasi manajemen pengupahan karyawan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto perspektif ekonomi Islam serta analisis SWOT manajemen pengupahan pada *Home Industry* Tas Famili Purwokerto.

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

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



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis Ekonomi Islam Terhadap Manajemen Pengupahan Karyawan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto.

Home Industry Tas Famili Purwokerto dalam menetapkan besaran upah bagi karyawannya berdasarkan waktu kerja dan hasil produksi setiap karyawan. Sedangkan sistem pengupahannya *Home Industry* Tas Famili Purwokerto menggunakan sistem upah borongan. Dimana tiap karyawannya diberi upah berdasarkan jumlah hasil produk yang bisa diproduksinya, setiap karyawan mendapatkan upah dengan jumlah yang berbeda. Sistem ini telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Pekerja atau karyawan tidak boleh dirugikan, ditipu bahkan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan pekerja yang berada pada posisi perekonomian lemah. Upah yang diterima oleh setiap karyawan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto jumlahnya tidak sama, karena setiap karyawan mempunyai keahlian atau kemampuan yang berbeda-beda dalam menghasilkan produksi. Hal ini dijelaskan dalam surat *Al-Ahqāf* ayat 19.

Upah yang diberikan kepada karyawan oleh *Home Industry* Tas Famili Purwokerto berdasarkan prinsip keadilan bagi karyawan maupun majikan yang dijelaskan dalam surat al-Jaatsiyah ayat 22. Selain itu *Home Industry* Tas Famili Purwokerto dalam memberikan upah sudah memenuhi kesejahteraan para karyawannya dan memenuhi standar hidup layak. Karena upah yang diberikan *Home Industry* Tas Famili Purwokerto sudah sesuai dengan upah minimum yang diterapkan di Kabupaten Banyumas bahkan sudah melebihi dan di atas ketentuan upah minimum Kabupaten. Meskipun upah yang diberikan *Home Industry* Tas Famili Purwokerto kepada karyawannya telah sesuai dengan syariat Islam, akan tetapi alangkah baiknya menetapkan libur kerja di sistem kerja *Home Industry* Tas Famili Purwokerto karena merupakan salah satu hak karyawan selain mendapatkan upah.

2. Kekuatan, Kelemahan, Ancaman, dan Peluang (Analisis SWOT)

Setelah penyusun paparkan tentang kekuatan, kelemahan, ancaman, peluang maka dapat disimpulkan manajemen yang dapat dijadikan rekomendasi perusahaan dalam pelaksanaan manajemen kualitas, manajemen tersebut antara lain:

- a. Manajemen SO, menumbuhkan loyalitas karyawan dengan memberikan upah upah di atas standar kelayakan dan UMK Banyumas.
- b. Manajemen ST, upah yang adil bagi karyawan sesuai kinerja karyawan sedangkan adil bagi majikan sesuai kemampuan *financialnya*.

- c. Manajemen WO, peraturan pemerintah dalam penentuan upah bagi karyawan sehingga memungkinkan tidak terjadinya eksploitasi tenaga kerja.
- d. Manajemen WT, perbedaan upah yang berbeda-beda sesuai kemampuan atau *skill*.

B. Saran-saran

1. Saran untuk *Home Industry* Tas Famili Purwokerto

Problem perubahan sangatlah kompleks dan sangat rawan, oleh karenanya mudah sekali digunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya dengan menghalalkan segala cara tanpa memperhatikan prinsip agama dan kemanusiaan dalam hubungan industrial. Berdasarkan analisa dan kesimpulan, maka penyusun memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh *Home Industry* Tas Famili Purwokerto. Adapun saran yang penulis kemukakan,

- a. Menciptakan harmonisasi antara pihak karyawan dan pengusaha dengan merubah cara pandang kita bahwa karyawan dan pengusaha merupakan dua hal yang saling berkaitan dan saling memenuhi, dan menganggap bahwa karyawan adalah sebagai mitra kerja dan bukan sebagai faktor modal, sehingga jika terdapat permasalahan dapat diselesaikan dengan baik dan secara kekeluargaan. Selain itu, salah satu hak karyawan *Home Industry* Tas Famili Purwokerto yang harus dipenuhi selain upah adalah

libur kerja sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang. Tujuan dari libur kerja karyawan juga bukan hanya semata-mata untuk kepentingan karyawan pribadi, tetapi berdampak positif pula bagi perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas.

- b. Mengacu pada kondisi saat ini, maka sudah seharusnya setiap pengusaha berusaha untuk menerapkan manajemen upah yang benar-benar aspiratif dengan jumlah yang disesuaikan dengan harga barang dan kebutuhan hidup layak.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai manajemen pengupahan di suatu perusahaan. Bagi mahasiswa yang yang berminat meneliti kembali mengenai tema yang sama dengan skripsi saya, saya sarankan untuk lebih menekankan pada manajemen pengupahan pada semua aspek, karena manajemen pengupahan yang baik akan berdampak bagi perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Mahasiswa peneliti selanjutnya juga harus lebih teliti agar hasil penelitiannya maksimal, terutama dapat melengkapi skripsi saya yang masih banyak kekurangannya.

C. Penutup

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang dengan hidayah, rahmat, inayah-Nya dan kuasa-Nya yang telah memberikan semangat serta kesehatan, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih yang tiada terhingga, kepada semua pihak yang telah membantu serta memberikan *suport* yang tinggi dalam penyusunan skripsi ini. Tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini begitu juga dengan penulisan skripsi yang penyusun susun. Penyusun menyadari dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan. Maka dari itu, penyusun menerima segala kritik dan saran yang membangun semua pihak. Penyusun berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga Allah yang maha pemurah memberikan keberkahan hidup dan ilmu yang bermanfaat bagi kita semua. Amien...



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mannan, Muhammad, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Dana Bhakti, 1993.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Adi, Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Edisi I*, Jakarta: Granit, 2004.
- Afriyani, Widi, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah dalam Perjanjian dan Pengolahan Gula Kelapa*, Purwokerto: STAIN, 2005.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar, *Fath al Bari*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2010.
- Al-Harits, ahmad dan Jaribin, *Fikih Ekonomi Kontemporer Umar bin Khatab*, Jakarta: Khalifa, 2006.
- Alwi, Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Aminudin Aziz, Fathul, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, Cilacap: El-Bayan, 2012.
- an-Nabahani, Taqyudin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Aziz, Abdul, *Manajemen Investasi Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- D. Koeshartono dan Junaedi, M. F. Shellyana, *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan*, Cet. 1, Yogyakarta: Universitas Atmaja Yogyakarta, 2005.
- Dahlan, Ahmad, *Bank Syariah Teoritik, Praktik, Kritik*, Yogyakarta: Teras, 2012.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II, Jilid II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2004.
- Hafiduddin, Didin dan Tanjung, Henri, *Syariah Principle on Managemen in Practice*, Jakarta: Gema Insani, 2006.

- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1996.
- Hanggraeni, Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit, 2012.
- Hariwijaya dan Triton, *Teknik Penelitian Skripsi & Tesis*, Yogyakarta: Oryza, 2007.
- Hasan, Ali, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Hasibuan, Malayu S, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Cet. 5, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Huda, Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Ismail Yusanto, Muhammad, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Ismanto, Kuat, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- K. Lubis, Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam*, cet. 3, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Kurniawan, Emmanuel, *Hak-Hak Karyawan Tetap Dan Kontrak*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2013.
- Ma'rifah, Eni Maftukhatul, *Manajemen Sistem Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam*, Purwokerto: STAIN, 2013.
- Moekijat, *Sistem Administrasi Gaji dan Upah*, Bandung: Mandar Maju, 1992.
- Muhamad Taufiq, Ali, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: UPP-AMP, 2004.
- Muhammad, *Visi AL-QUR'AN Tentang Etika Dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.
- Mustaniroh, *Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan*, Purwokerto: STAIN, 2013.
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 2, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Nurachmad, Much, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon & Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, 2009.

- P. Nayla, Akifa, *Panduan Lengkap Sistem Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Laksana, 2014.
- P. Siagian, Sondang, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Pamungkas, Wisnu, *Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah pada Produksi Sapu Perspektif Ekonomi Islam*, Purwokerto: STAIN, 2012.
- Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Rahman, *Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Rahman, *Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah*, Jakarta: raja Grafindo, 2002.
- Rangkuti, Freddy, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- _____, *SWOT Balanced Scorecard: Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif plus Cara Mengelola Kinerja dan Resik*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Ranman Ghazaly, Abdul, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE, 1990.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2013.
- Rivai, Veithzal, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Salam, Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Subarkah, Nanik, *Manajemen Kerja Sektor Informal Perspektif Ekonomi Islam*, Purwokerto: STAIN, 2006.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Al Fabet, 2009.
- Suryabrata, Sumardi, *Metode Penelitian*, Cet. 5, Jakarta: Rajawali, 1990.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.

Syafe'i ,Rachmat, *Fikh Muamalah*, Cet. 1, Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Alumni, 2006.

