

**UPAYA PENGEMBANGAN TENAGA KERJA  
PADA PT. WIRAKARYA SAKTI KECAMATAN TEBING TINGGI  
DALAM MENINGKATKAN PENCAPAIAN TARGET PRODUKSI  
(Suatu Tinjauan Ekonomi Islam)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Syari'ah Pada Fakultas Syari'ah Dan Ilmu Hukum**



**DI SUSUN OLEH:**

**SETIAWATI  
10925006507**

**JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGRISULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
RIAU  
2013**

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **“Upaya Pengembangan Tenaga Kerja Pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Dalam Meningkatkan Pencapaian Target Produksi (Suatu Tinjauan Ekonomi Islam)”**.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengamatan penulis tentang keberhasilan upaya PT. Wirakarya Sakti dalam melakukan pengembangan tenaga kerjanya yaitu salah satunya dapat meningkatkan pencapaian target produksi perusahaan meskipun masih terdapat kendala dalam melaksanakan upaya tersebut. Penelitian ini mengambil lokasi di Jln. Marsda Iswahyudi Pal Merah, Kecamatan Tebing Tinggi Jambi.

Permasalahan dan tujuan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi, bagaimana pencapaian target produksi PT. Wirakarya Sakti, apa faktor-faktor yang menjadi penghambat upaya PT. Wirakarya sakti dalam pengembangan tenaga kerja, bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap upaya PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan PT. Wirakarya Sakti, manajer bagian HRD dan karyawan PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi yang telah mengikuti program pengembangan tenaga kerja yang berjumlah 296 orang. Melihat populasi yang cukup besar, maka penulis mengambil sampel sebanyak 10% yaitu 29,6 namun penulis bulatkan menjadi 30 orang. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari lokasi penelitian yaitu PT. Wirakarya Sakti. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan permasalahan ini, kemudian dianalisa dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu untuk mengetahui gambaran tentang upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket, wawancara dan studi kepustakaan. Penulisan dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif, induktif dan deskriptif.

Dari hasil penelitian ini bahwa upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja melalui metode training yang dilakukan oleh bagian pengembangan tenaga kerja yang dimiliki oleh PT. Wirakarya Sakti yaitu hasilnya PT. Wirakarya Sakti telah mengalami peningkatan produksi setiap tahunnya. Kemudian dalam Pencapaian target produksi PT. Wirakarya Sakti sudah terlaksana dengan baik. Adapun yang menjadi faktor penghambat upaya PT. Wirakarya sakti dalam pengembangan tenaga kerjanya adalah sebagai berikut, instruktur atau pelatih sebesar 33.33%, fasilitas pengembangan sebesar 30%, kurikulum sebesar 6.67%, dan dana pengembangan sebesar 13.33%. Menurut Tinjauan Ekonomi Islam terhadap upaya PT. Wirakarya Sakti dalam melakukan pengembangan tenaga kerja sudah sesuai dengan syariat Islam, karena dalam melaksanakan pengembangan tenaga kerja terdapat sifat kuat dan amanah.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Segala puji bagi Allah SWT yang menciptakan langit dan bumi beserta segala isinya, dan rasa syukur tidak henti-hentinya penulis persembahkan kehadiran-Nya yang telah memberikan nikmat Iman, Ihsan, dan Islam. Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada Junjungan Alam yaitu baginda Rasulullah SAW yang merupakan figur sentral umat manusia.

Berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “**Upaya Pengembangan Tenaga Kerja Pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Dalam Meningkatkan Pencapaian Target Produksi (Suatu Tinjauan Ekonomi Islam)**”. Ini merupakan hasil karya tulis yang disusun sebagai skripsi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Syari’ah pada Fakultas Syari’ah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari motivasi, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulis menyampaikan terimah kasih kepada:

1. Ayahanda Mariman dan Ibunda Surtiah tercinta, yang selalu menyayangi ananda dengan sepenuh hati, dan selalu memberikan motivasi serta dukungan kepada ananda dalam menyelesaikan tugas akhir ananda.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir MA, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Akbarizan MA, M.Pd selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Bapak Mawardi S.Ag, M.Si selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam.
5. Bapak Darmawan Tia Indrajaya M.A, sebagai sekretaris Jurusan Ekonomi Islam.
6. Bapak Dr. H. Muhammad Said HM, MA. MM sebagai dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Hairul Amri, M.Ag sebagai Pembimbing Akademis.
8. Bapak/Ibu dosen dilingkungan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Seluruh karyawan/ti yang telah memberikan informasi kepada penulis demi kelancaran penulisan skripsi ini.
10. Bapak Kurniawan Gotama selaku Kuasa Direktur PT. Wirakarya Sakti dan karyawan/ti yang telah membantu penulis dalam memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak Syahrianto S.STP selaku Camat di Kecamatan Tebing Tinggi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di daerah Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi.

Semoga segala kebaikan dan kerjasama Bapak-bapak, Ibu-ibu dan rekan-rekan akan dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan akan senantiasa mendapat rahmat-Nya.

Keberadaan skripsi ini penulis buat tentunya tidak terlepas dari kesalahan dan kekhilafan, dengan segala kerendahan hati saran dan kritik sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Pekanbaru, 07 Oktober 2013  
Penulis

SETIAWATI  
10925006507

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	9
E. Metode Penelitian .....	10
F. Sistematika Penulisan .....	13

### **BAB II : GAMBARAN UMUM TENTANG PERUSAHAAN**

A. Sejarah Berdirinya PT. Wirakarya Sakti .....	15
B. Visi dan Misi PT. Wirakarya Sakti .....	15
C. Kegiatan Bidang Usaha PT. Wirakarya Sakti .....	16
D. Struktur Organisasi .....	17

### **BAB III : TINJAUAN PUSTAKA**

A. Pengertian Tenaga Kerja .....	28
B. Sumber Hukum Tenaga Kerja .....	28
C. Konsep Pengembangan Tenaga Kerja .....	31
1. Pengertian Pengembangan Tenaga Kerja .....	31
2. Tujuan Pengembangan Tenaga Kerja .....	32
3. Kendala - kendala Pengembangan .....	34
4. Metode Pengembangan Tenaga Kerja .....	36
D. Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	41

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

A. Upaya PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi .....	44
B. Pencapaian target produksi PT. Wirakarya sakti .....	47
C. Faktor-faktor yang menjadi penghambat upaya PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja .....	55
D. Tinjauan ekonomi islam terhadap upaya PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi .....	60

#### **BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sistem Ekonomi Islam adalah sebuah sistem ekonomi yang berdasarkan ke-Tuhanan dan etika. Hal tersebut terpancar dari aqidah Islamiyah. Islam sengaja diturunkan Allah SWT untuk seluruh umat manusia sehingga ekonomi Islam akan bekerja sekuat tenaga untuk mewujudkan kehidupan yang baik dan sejahtera bagi manusia. Tetapi hal ini bukanlah tujuan akhir, sebagaimana dalam sistem ekonomi yang lain. Ekonomi Islam bertitik tolak dari Allah sebagai satu-satunya sesembahan dan memiliki tujuan akhir pada Allah juga.<sup>1</sup>

Islam merupakan suatu sistem hidup dan suatu pedoman hidup. Sebagai suatu pedoman hidup, ajaran islam memiliki aturan-aturan yang mencakup sisi kehidupan manusia. Aturan-aturan tersebut yakni aqidah, akhlak, dan syariah.<sup>2</sup>

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai islam.<sup>3</sup> Secara umum ekonomi islam adalah ekonomi yang memandang manusia bukan sekedar faktor produksi yang diupah sesuai dengan nilai tambah yang dihasilkannya, melainkan memiliki derajat yang tinggi sebagai khalifah di bumi. Tenaga kerja adalah manusia yang paling mulia di sisi Allah SWT, sesuai dengan tingkat ketakwaan dan kemuliaan akhlaknya, prinsip tanggungjawab tenaga kerja adalah

---

<sup>1</sup> Akhmad Mujahiddin, *Ekonomi Islam II*, (Pekanbaru: Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU, 2010 ), h.2

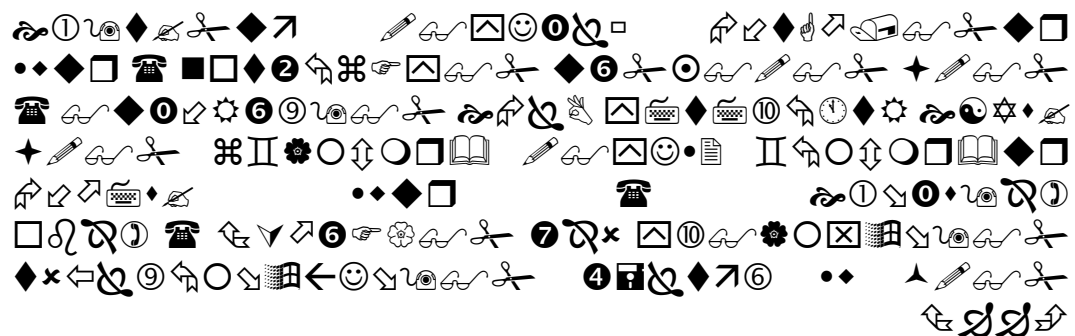
<sup>2</sup> Eko Suprayitno, *Ekonomi Islam: Pendekatan Ekonomi Makro Islam dan Konvensional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), h. 1

<sup>3</sup> M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997), h. 19



menghasilkan yang terbaik untuk kemaslahatan umat manusia, sesuai dengan prinsip ekonomi islam itu sendiri maka tenaga kerja bekerja jujur, produktif, tertib, dan disiplin, serta penuh amanah.<sup>4</sup>

Seseorang yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk menghasilkan segala sesuatu sesuai dengan harapan dan tidak pernah mengerjakan sesuatu dengan setengah hati. Sebagaimana firman Allah dalam Al- Qur'an Surah Al- Qashas (28), ayat 77 yang berbunyi:



Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”<sup>5</sup>

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada kita untuk mencari kebahagiaan akhirat, tanpa harus melupakan kebahagiaan di dunia dan perintah untuk berbuat baik kepada orang lain, serta larangan untuk berbuat kerusakan di muka bumi.

<sup>4</sup> Hasan Aedy, *Indahnya Ekonomi Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Cet. Ke-1, h. 24

<sup>5</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 2002), h. 556

Untuk memenuhi kebutuhan hidup demi mendapatkan kebahagiaan didunia, seseorang membutuhkan materi, yang diperoleh dengan cara bekerja. Bekerja dapat dilakukan dengan Hubungan Kerja (in the working relation) atau diluar Hubungan Kerja (work not in the working relation/self employed). Orang yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha atau perusahaan akan menerima imbalan sesuai dengan perjanjian kerja, disebut sebagai Tenaga Kerja (pekerja atau karyawan).

Didalam perjanjian kerja antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha atau perusahaan mengatur tentang syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Salah satu kewajiban dari seorang pekerja atau karyawan kepada perusahaan adalah bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, untuk mencapai hasil produksi yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya syarat mutlak untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah kualitas Tenaga Kerja (Sumber Daya Manusia) nya.<sup>6</sup> Dalam upaya menunjang, pengadaan dan penyediaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas di era pembangunan ini, sangat diperlukan pengembangan yang efektif pada setiap perusahaan. Dalam perkembangan manajemen dewasa ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola Sumber Daya Manusia seefektif dan seefisien mungkin. Perencanaan Sumber Daya Manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya apa dan bagaimana Sumber Daya Manusia itu.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Almasdi Syahza, *Ekonomi Pembangunan: Teori dan Kajian Empirik Pembangunan Pedesaan*, (Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, 2009), h. 56

<sup>7</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), Cet ke-5, h. 14

Tenaga Kerja disebut juga sebagai kontribusi ekonomis orang atau karyawan yang bekerja dengan seluruh upayanya, mempunyai bakat untuk melakukan berbagai jenis pekerjaan. Nilai Tenaga Kerja ditentukan oleh kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu seseorang harus mendapat pelatihan untuk meningkatkan hasil kerjanya.<sup>8</sup>

Pembangunan yang sedang berlangsung di Negara Indonesia saat ini, mengakibatkan berkembangnya jenis industri atau badan usaha yang menghasilkan berbagai macam produk (barang dan jasa). Hal ini merupakan proses pencapaian salah satu cita-cita bangsa yaitu masyarakat adil dan makmur. Pembangunan ini berlangsung diberbagai bidang ekonomi, agama dan kepercayaan, dan sosial politik.

Didalam bidang ekonomi misalnya, diharapkan tercapai pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi. Untuk itu perlu meningkatkan produksi diberbagai sektor pembangunan ekonomi diantaranya melalui sektor industri. Demikian pula halnya dengan PT. Wirakarya Sakti sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan hutan tanaman industri untuk bahan baku industri pulp dan kertas. Perusahaan ini perlu merekrut tenaga kerja yang berkompeten dan mempunyai motivasi yang tinggi, disamping itu mempunyai wawasan yang luas supaya produktivitas perusahaan mencapai target.<sup>9</sup> Sesuai dengan salah satu misi perusahaan ini yaitu menyelenggarakan usaha dibidang kehutanan berupa produk

---

<sup>8</sup> Mahmud Machfoedz, *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Andi), Ed.1, h.2

<sup>9</sup> Kurniawan Gotama, (Pimpinan PT. Wirakarya Sakti Jambi), *Wawancara*, 28 Januari 2013

kayu melalui pemilihan teknologi pemanfaatan yang tepat dengan dukungan manajerial dan sumber daya manusia yang handal dan profesional.<sup>10</sup>

Perusahaan ini memiliki lahan hutan seluas 293.812 hektare sebagai sumber bahan bakunya. Yang tersebar dilima kabupaten yaitu kabupaten tanjung jabung barat, kabupaten tanjung jabung timur, kabupaten muaro jambi, kabupaten batanghari dan kabupaten tebo. Perusahaan ini telah memperkerjakan sebanyak 1.240 orang karyawan dengan berbagai keterampilan dan job-job kerja berdasarkan: Jenjang pekerjaan/golongan, tingkat pendidikan, usia, dan lama bekerja. Tabel berikut ini mengenai tenaga kerja (karyawan) berdasarkan golongan menurut tingkat pendidikan:

**Tabel I.1 Keadaan Tingkat Pendidikan pada karyawan dan Jumlah tenaga kerja pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Jambi Tahun 2012**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SD	51
SMP	69
SMA	751
D1	27
D2	2
D3	44
S1	281
S2	3
Tidak Ada Pendidikan	12
Total	1240

Sumber : *PT. Wirakarya Sakti tahun 2012*

Dari tabel diatas, terdapat 8 (delapan) tingkat pendidikan dan 1 (satu) yang tidak ada pendidikan yang bekerja pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Jambi. Dapat dilihat bahwasannya karyawan yang bekerja pada PT. Wirakarya Sakti tersebut tidak menetapkan jumlah karyawan pada setiap tingkat

---

<sup>10</sup> Dokumen PT. Wirakarya Sakti Jambi, 2012

pendidikannya. Namun jumlah yang terbanyak yaitu pada tingkat pendidikan sekolah menengah atas dan yang paling sedikit yaitu tingkat pendidikan D2.

Sebuah perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik.

Dan adapun penanaman HTI pada perusahaan ini sekitar 60 (enam puluh) ribu sampai 80 (delapan puluh) ribu hektare pertahunnya. Untuk kebutuhan bahan baku seperti bibit di pusat perbenihan PT. Wirakarya Sakti yaitu sekitar 9 (sembilan) juta bibit per bulan. Kemudian bibit yang dikembangkan bersama petani binaan sekitar 7 (tujuh) juta bibit per bulan. Berikut ini mengenai perkembangan pencapaian produksi kayu perusahaan yaitu:

**Tabel I.2    Perkembangan pencapaian produksi kayu pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Jambi (dalam ton)**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Actual</b>	<b>Presentase (%)</b>
2010	3.309.784	3.780.006	114%
2011	3.831.556	3.371.340	88%
2012	3.230.948	3.158.672	98%

Sumber : *PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Jambi*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari tahun ketahun PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Jambi mengalami peningkatan dan penurunan perolehan/pencapaian produksi kayu. Pada tahun 2011 yang mengalami penurunan volume perolehan produksi kayu sebanyak 88% dari 114%, pada tahun

2012 mengalami peningkatan sebesar 98% diikuti dengan pengurangan target produksi kayu. Peningkatan yang diterima tidak terlalu signifikan atau kurang maksimal.

Dalam rangka untuk meningkatkan pencapaian target produksi, PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Jambi telah melaksanakan program pengembangan karyawan yang direkrut, baik itu karyawan baru maupun karyawan lama. Salah satu upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam melakukan program pengembangan tenaga kerjanya yaitu dengan melakukan metode *training*. Seperti *On the job training* (pelatihan bersifat internal perusahaan) ini dilakukan dengan memberikan materi *technical* atau *hard skill* dan materi *soft skill*, serta *Of the job training* (pelatihan yang bersifat eksternal) ini dilakukan dengan *in house training* dan bekerjasama dengan dinas pertanian atau kehutanan maupun departemen tenaga kerja.<sup>11</sup>

Suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil, apabila dalam diri para peserta atau karyawan tersebut terjadi suatu proses transformasi berlangsung dengan baik, salah satunya yaitu adanya peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin serta etos kerja.<sup>12</sup> Selain itu, perlunya suatu institusi yang menangani pengembangan tenaga kerja agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal.<sup>13</sup> Namun

---

<sup>11</sup> Mumammad Faried Arifiansyah, (Manager bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Jambi), wawancara, 30 Januari 2013

<sup>12</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), Ed. 1, Cet. 18, h. 202

<sup>13</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Cet. 4, h. 8

persoalan yang timbul yaitu perusahaan ini belum memiliki suatu lembaga khusus untuk melakukan kegiatan program pengembangan tenaga kerjanya.<sup>14</sup>

Dari penjelasan diatas maka penulis bermaksud melakukan penelitian, yang penulis tuangkan dalam skripsi, berjudul **“Upaya Pengembangan Tenaga Kerja Pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Dalam Meningkatkan Pencapaian Target Produksi (Suatu Tinjauan Ekonomi Islam)”**.

## **B. Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis membatasi permasalahan pada upaya pengembangan tenaga kerja untuk tahun 2012 pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi dalam meningkatkan pencapaian target produksi menurut tinjauan ekonomi islam.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi?
2. Bagaimana pencapaian target produksi PT. Wirakarya Sakti?
3. Apa faktor-faktor yang menjadi penghambat upaya PT. Wirakarya sakti dalam pengembangan tenaga kerja?

---

<sup>14</sup> Mumammad Faried Arifiansyah, (Manager bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Jambi), wawancara, 30 Januari 2013

4. Bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap upaya PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi?

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

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

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui lebih mendalam upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi.
- b. Untuk mengetahui pencapaian target produksi PT. Wirakarya Sakti.
- c. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat upaya PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja.
- d. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi islam terhadap upaya PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi.

##### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang upaya pengembangan tenaga kerja pada PT. Wirakarya Sakti dalam meningkatkan pencapaian target produksi.
- b. Sebagai salah satu sumber informasi untuk penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA Riau.



## **E. Metode Penelitian**

Dalam mengumpulkan, menyusun dan mengolah data, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan ( *field research* ) dengan mengambil lokasi di Jln. Marsda Iswahyudi Pal Merah, Kecamatan Tebing Tinggi yaitu pada PT. Wirakarya Sakti. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut yaitu PT. Wirakarya Sakti merupakan perusahaan terbesar, karena merupakan salah satu perusahaan dari group Sinar Mas Forestry yang memasok bahan baku industri pulp dan kertas. Perusahaan ini telah memperkerjakan karyawan yang cukup banyak jumlahnya yang dapat berdampak pada terbukanya peluang kerja di daerah Kecamatan Tebing Tinggi, serta meningkatnya pendapatan masyarakat secara umum.

### **2. Subjek dan Objek Penelitian**

#### **a. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah pimpinan PT. Wirakarya Sakti, Manajer bagian HRD dan karyawan PT. Wirakarya Sakti di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

#### **b. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah upaya pengembangan tenaga kerja pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi dalam meningkatkan pencapaian target produksi.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan PT. Wirakarya Sakti, manajer bagian HRD dan karyawan PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi yang telah mengikuti program pengembangan tenaga kerja yang berjumlah 296 orang. Melihat populasi yang cukup besar, maka penulis mengambil sampel sebanyak 10% yaitu 29,6 namun penulis bulatkan menjadi 30 orang, dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik yang memilih orang-orang yang terseleksi berdasarkan ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel tersebut yang dipandang mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.<sup>15</sup>

### 4. Sumber Data

Sumber Data Dalam penelitian ini ada dua sumber data yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 5. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan beberapa metode yaitu:

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

---

<sup>15</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif ( Dilengkapi dengan contoh- contoh aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporannya )*, ( Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 175

- b. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada pimpinan PT. Wirakarya Sakti dan manajer bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi.
- c. Angket, yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden yaitu pimpinan, manager bagian HRD dan karyawan PT. Wirakarya Sakti, kemudian responden diminta mengisi salah satu jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapatnya.
- d. Studi Kepustakaan, yaitu dengan meneliti buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## **6. Metode Penulisan**

- a. Metode Deduktif

Yaitu penulis mengemukakan kaidah-kaidah atau pendapat-pendapat yang bersifat umum kemudian diambil kesimpulan secara khusus.

- b. Metode Induktif

Yaitu mengumpulkan data-data khusus kemudian dianalisis dan diuraikan secara umum.

- c. Metode Deskriptif

Yaitu dengan cara menguraikan data-data yang diperoleh, selanjutnya data-data tersebut dianalisa.

## **7. Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data secara deskriptif kualitatif yaitu setelah semua data telah berhasil penulis

kumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat di pahami secara jelas kesimpulan akhirnya.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penulisan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penelitian ini dibagi kepada beberapa bab sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II : GAMBARAN UMUM TENTANG PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan membahas tentang Sejarah Berdirinya PT. Wirakarya Sakti, Visi dan Misi, Kegiatan Bidang Usaha dan Struktur Organisasi.

#### **BAB III : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan membahas mengenai Pengertian tenaga kerja, Sumber hukum tenaga kerja, Konsep pengembangan tenaga kerja dan Tenaga kerja dalam perspektif ekonomi islam.

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

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan terkait Upaya PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi, Pencapaian target produksi PT. Wirakarya sakti, Faktor-faktor yang menjadi penghambat upaya PT. Wirakarya Sakti dalam

pengembangan tenaga kerja, Tinjauan ekonomi islam terhadap upaya PT.Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan penutup yang berisikan Kesimpulan dan Saran.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM TENTANG PERUSAHAAN

#### A. Sejarah Berdirinya PT. Wirakarya Sakti

PT. Wirakarya Sakti merupakan salah satu anak perusahaan yang tergabung dalam Sinar Mas Group yang bergerak dibidang pengadaan bahan baku kertas atau HTI Monokultur dengan tanaman pokok adalah Acacia dan Eucalyptus. Pada awal berdirinya perusahaan PT. Wirakarya Sakti yaitu diwilayah Padang atau sumatera barat pada tanggal 11 Oktober 1975.

Sinar Mas Forestry melakukan pengembangan usaha diwilayah Pekanbaru pada tanggal 21 Maret 1986 yaitu dengan mendirikan dua perusahaan, *yang Pertama: Perusahaan Arara ABADI sebagai bahan baku pulp, dan yang Kedua: PT. Indah KIAT Pulp and Paper.* Kemudian pada tanggal 14 Desember 1990 Sinar Mas Forestry melakukan pengembangan didaerah provinsi Jambi, dan mendirikan anak perusahaan yang bernama PT. Wirakarya Sakti yang beralamat di Kecamatan Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pada tanggal 01 Maret 1995 dilakukan pemisahan anantara Divisi HTI (PT. Wirakarya Sakti) dan dengan Divisi Mil (Pabrik yang dikelola oleh PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industri) hingga saat ini.<sup>1</sup>

#### B. Visi dan Misi PT. Wirakarya Sakti

Adapun Visi dan Misi yang telah ditetapkan oleh PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi adalah:

---

<sup>1</sup> Kurniawan Gotama, (Pimpinan PT. Wirakarya Sakti Jambi), *Wawancara*, 2 Juli 2013

## 1. Visi

Menjadi perseroan kehutanan kelas dunia, yang menerapkan prinsip pengelolaan hutan lestari, harmonis secara sosial, bermanfaat secara ekonomi, dan ramah lingkungan.

## 2. Misi

- a. Menyelenggarakan usaha dibidang kehutanan berupa produk kayu melalui pemilihan teknologi pemanfaatan yang tepat dengan dukungan manajerial dan sumber daya manusia yang handal dan profesional.
- b. Membangun hutan tanaman lestari yang berkualitas tinggi.
- c. Menyediakan lapangan pekerjaan dan kesempatan berusaha kepada industri terkait serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- d. Mempertahankan areal hutan yang dilindungi dan kualitas lingkungan.<sup>2</sup>

### **C. Kegiatan Bidang Usaha PT. Wirakarya Sakti**

PT. Wirakarya Sakti beroperasi berdasarkan Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu pada Hutan Tanaman (IUPHHK-HT) seluas 293.812 ha berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan sebagai berikut: SK Menhut No 744/Kpts-II/1996 seluas 78.249 Ha, SK Menhut No 64/Kpts-II/2001 seluas 191.130, SK Menhut No 228/Menhut-II/2004 seluas 233.251 Ha, dan SK Menhut No 346/Menhut-II/2004 seluas 293.812 Ha.

Dengan luas konsesi SK-HPHTI : 293.812 Ha yang tersebar dilima Kabupaten yaitu Kabupaten Tanjung Jabung Barat 137.816 Ha, Kabupaten

---

<sup>2</sup> Dokumen PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi, 2012

Tanjung Jabung Timur 46.615 Ha, Kabupaten Muaro Jambi 13.766 Ha, Kabupaten Batanghari 75.162 Ha dan Kabupaten Tebo 20.453 Ha.<sup>3</sup>

Berikut ini pembagian wilayah hutan tanaman industri PT. Wirakarya Sakti yaitu sebagai berikut:

**Tabel II.1 Pembagian Wilayah Hutan Tanam Industri PT. Wirakarya Sakti**

No	Distrik	Luas Peta	Darat	Rawa
1.	D-I	48,863	24,644	24,219
2.	D-II	33,061	8,808	24,253
3.	D-III	42,354	42,354	-
4.	D-IV	34,604	34,604	-
5.	D-IA	21,618	-	21,618
6.	D-IIA	30,214	-	30,214
7.	D-IVA	37,967	5,374	32,593
8.	Loka Rahayu	52,842	52,842	-
<b>TOTAL</b>		<b>301,523</b>	<b>168,626</b>	<b>132,897</b>

Sumber : PT. Wirakarya Sakti

#### **D. Struktur Organisasi PT. Wirakarya Sakti**

Perusahaan atau suatu badan organisasi secara umum mempunyai tujuan yang telah ditetapkan jauh sebelumnya dalam proses perencanaan, langkah utama dalam mencapai tujuan dimaksud adalah merencanakan dan merumuskan struktur organisasi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi serta mencerminkan unsur kejelasan.

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi, struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan yang berbeda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain dari pada itu struktur organisasi juga

---

<sup>3</sup> Dokumen PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi, 2012



menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.<sup>4</sup>

PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi merupakan sebagai suatu organisasi, dalam suatu kegiatannya telah merumuskan aturan-aturan, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab personil maupun bagian-bagian kegiatan yang secara bersama-sama mencapai tujuan yang direncanakan. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi yang terdapat pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi dapat dilihat pada lampiran, Tugas dan tanggung jawab berdasarkan struktur organisasi pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

#### **1. FOD (*Forestry Office Department*)**

FOD (*Forestry Office Department*) merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan operasional PT. Wirakarya Sakti dan kelangsungannya serta pengembangan dari perusahaan tersebut.

Adapun tugas FOD (*Forestry Office Department*) adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan, mengarahkan, menganalisa dan mengevaluasi serta menilai kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada perusahaan.
- b. Bertugas mengawasi kebijaksanaan dan tindakan setiap kepala bagian dan menjalin hubungan baik.
- c. Melaksanakan kontrak-kontrak dengan pihak luar.

---

<sup>4</sup> Adi Warman Karim, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 30

## 2. Kesekretariatan

Kesekretariatan merupakan pekerjaan dari sekretaris yang tugasnya adalah membantu pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan perusahaan.

Adapun tugas Kesekretariatan adalah sebagai berikut:

- a. Membantu pimpinan dan menyiapkan agenda rapat.
- b. Menyusun administrasi pembukuan perusahaan.
- c. Mengatur daftar kegiatan perusahaan/organisasi.

## 3. Bagian FAD (*Finances Accounting Department*)

- a. Kepala Bagian FAD (*Finances Accounting Department*)

Kepala bagian FAD (*Finances Accounting Department*) bertanggung jawab atas semua hal yang berhubungan dengan pembayaran dan keuangan perusahaan.

Adapun tugas Kepala bagian FAD adalah sebagai berikut:

- 1) Mengawasi penggunaan dana, barang dan peralatan pada masing-masing departemen dalam perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas hal-hal yang berhubungan dengan keuangan dan administrasi perusahaan.

- b. Seksi FA (*Finances Accounting*)

Adapun tugas bagian seksi FA (*Finances Accounting*) adalah membantu kepala bagian keuangan dalam hal menangani dokumen keuangan, proses pembayaran, dan dana rekening perusahaan serta

membuat laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi manajemen.

c. Seksi TAX (Pajak)

Adapun tugas bagian seksi TAX (Pajak) adalah menyiapkan administrasi yang berkaitan dengan pembayaran, pemeriksaan dan pelaporan pajak perusahaan.

d. Seksi KTU (Tata Usaha)

Adapun tugas bagian seksi KTU (Tata Usaha) adalah menangani administrasi dokumen pembayaran.

**4. Bagian HRD (*Human Resources Development*)**

a. Kepala Bagian HRD (*Human Resources Development*)

Kepala bagian HRD (*Human Resources Development*) bertanggung jawab dalam merencanakan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan-kegiatan dibidang personalia yang meliputi kepegawaian.

Adapun tugas kepala bagian HRD (*Human Resources Development*) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur dan melaksanakan penempatan dan pemberhentian karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Menerima laporan dari bawahan dan bertanggung jawab kepada pimpinan.

b. Seksi IR-ER (*Industrial Relation-Employee Relation*)

Adapun tugas bagian seksi *Industrial Relation-Employee Relation* adalah menciptakan hubungan yang baik antara perusahaan dan

karyawan. Serta melakukan pencatatan dan perhitungan gaji, tunjangan, bonus dan intensif lainnya yang diberikan perusahaan untuk para karyawan perusahaan.

c. Seksi *Personnel Service*

Adapun tugas bagian seksi *Personnel Service* adalah melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, melakukan program pengembangan karyawan dan evaluasi karyawan, serta memberikan kompensasi dan proteksi pada karyawan.

d. Seksi *People Development*

Adapun tugas bagian seksi *People Development* adalah membuat deskripsi pekerjaan, melakukan analisis dan evaluasi jabatan sesuai struktur organisasi perusahaan.

e. Seksi *General Affair*

Adapun tugas bagian seksi *General Affair* adalah mengatur seluruh fasilitas yang telah disediakan perusahaan. Seperti fasilitas mobil, perumahan dan lain-lain.

## 5. Bagian ENV (*Environment*)

a. Kepala Bagian ENV (*Environment*)

Kepala bagian ENV (*Environment*) bertanggung jawab dalam mengatur kebijakan-kebijakan lingkungan.

b. Seksi ISO dan Sertification

Adapun tugas bagian seksi ISO dan Sertification yaitu menangani urusan yang terkait untuk sertifikasi lingkungan.

c. Seksi *Conservation dan Relation*

Adapun tugas bagian seksi *Conservation dan Relation* adalah mengatur kegiatan perusahaan terkait dengan hal penyimpanan yang merupakan rahasia perusahaan.

**6. Bagian ERW (*External Relation Wirakarya sakti*)**

a. Kepala Bagian ERW (*External Relation Wirakarya sakti*)

Kepala bagian ERW (*External Relation Wirakarya sakti*) tugas dan tanggung jawabnya adalah menciptakan dan memelihara suatu citra perusahaan yang akan dibangun keluar.

b. Seksi *Area License*

Adapun tugas bagian seksi *Area License* adalah mengatur dan mengurus surat izin terkait dengan luas lahan yang dimiliki oleh perusahaan.

c. Seksi *Publik Relation*

Adapun tugas bagian seksi *Publik Relation* adalah menangani hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat, mengkomunikasikan kebijakan dan kegiatan PT. Wirakarya Sakti kepada masyarakat melalui media cetak dan elektronik serta menangani tamu-tamu perusahaan yang berkunjung ke PT. Wirakarya Sakti.

d. Seksi *Wood Documen License*

Adapun tugas bagian seksi *Wood Documen License* adalah membuat dokumen terkait dengan surat izin hutan tanaman industri perusahaan.

## **7. Bagian LGL (Legal)**

Bagian LGL (Legal) bertanggung jawab atas semua hal yang berhubungan dengan perjanjian-perjanjian izin usaha.

## **8. Bagian LW (*Logistik Well House*)**

### **a. Kepala Bagian LW (*Logistik Well House*)**

Kepala bagian LW (*Logistik Well House*) bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan yang terkait dengan material-material.

Adapun tugas kepala bagian LW (*Logistik Well House*) adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengiriman barang atas perintah bagian penjualan dan meminta tanda bukti penerimanya. Oleh pemesan serta melaporkan barang yang telah diterima atau ditolak.
- 2) Membuat laporan barang yang dikirim dan dengan disertai alasan penolakan penjualan.

### **b. Seksi Gen. Material**

Adapun tugas bagian seksi Gen. Material adalah mempelajari spesifikasi material dan jadwal penggunaan material, membuat jadwal pengadaan material berdasarkan jadwal penggunaannya, dan melakukan pengadaan material sesuai jadwal.

### **c. Seksi *Controller***

Adapun tugas bagian Seksi *Controller* adalah mengkaji, mengembangkan, menjaga dan mengontrol sistem serta prosedur

khususnya pada bagian *finances accounting* dan administrasi agar berjalan sesuai prosedur dan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan.

## **9. Bagian PMD (*Planning Management Department*)**

### **a. Kepala Bagian PMD (*Planning Management Department*)**

Kepala bagian PMD (*Planning Management Department*) tugas dan tanggung jawabnya untuk merencanakan luas lahan atau tanah dan produksi perusahaan.

### **b. Seksi Ops. Planning**

Adapun tugas bagian seksi Ops. Planning adalah membuat perencanaan mengenai lokasi yang akan ditanam maupun dipanen, dan menentukan berapa banyak bibit pohon yang akan ditanam.

### **c. Seksi *Survey***

Adapun tugas bagian seksi *Survey* adalah meninjau lokasi yang akan ditanam maupun dipanen, dan melihat bibit pohon yang sudah dirawat oleh pekerja.

### **d. Seksi FMIS (*Foresee Management Inventory Section*)**

Adapun tugas bagian seksi FMIS (*Foresee Management Inventory Section*) adalah menyusun anggaran barang persediaan yang merupakan aset perusahaan berupa persediaan bibit, barang-barang sedang dalam proses produksi, dan barang-barang yang dimiliki untuk dijual.

#### **10. Bagian WSD (*Wood Supply Department*)**

a. Kepala Bagian WSD (*Wood Supply Department*)

Kepala bagian WSD (*Wood Supply Department*) bertanggung jawab dalam hal menyediakan persediaan kayu. Adapun tugas bagian Wood Supply Department adalah memeriksa persediaan kayu sehingga pada saat diperlukan selalu tersedia dan mencatat jumlah persediaan kayu yang masuk dan keluar.

b. Seksi *Harvesting Control*

Adapun tugas bagian seksi *Harvesting Control* adalah memeriksa hasil panen atau penebangan pohon.

c. Seksi *Wood Transport*

Adapun tugas bagian seksi *Wood Transport* adalah mengatur pengangkutan kayu setelah proses penebangan maupun pembersihan lahan untuk penanaman bibit baru.

d. Seksi TUK (Tata Usaha Kayu)

Adapun tugas bagian seksi TUK (Tata Usaha Kayu) adalah menangani dokumen administrasi pembayaran.

#### **11. Bagian PCD (*Plantation Control Department*)**

a. Kepala Bagian PCD (*Plantation Control Department*)

Kepala bagian PCD (*Plantation Control Department*) bertanggung jawab dalam hal mengontrol atau mengawasi seluruh penanaman di area perusahaan.



b. Seksi *Plantation Control*

Adapun tugas seksi bagian *Plantation Control* adalah memeriksa proses pengerjaan penanaman pohon dan kualitas bibit yang akan ditanam.

c. Seksi Administration

Adapun tugas seksi bagian Administration adalah melaksanakan kegiatan pengarsipan, surat menyurat dan dokumentasi.

**12. Bagian TSD (*Transport Supporting Department*)**

a. Kepala Bagian TSD (*Transport Supporting Department*)

Kepala Bagian TSD (*Transport Supporting Department*) tugas dan tanggung jawabnya adalah mengatur pengangkutan hasil produksi dan bahan baku.

b. Seksi *Civil Engineering*

Adapun tugas bagian seksi *Civil Engineering* adalah melakukan pengecekan dan mencatat keadaan mesin/peralatan secara rutin.

c. Seksi *Heavy Equipment*

Adapun tugas bagian seksi *Heavy Equipment* adalah merencanakan penggunaan peralatan berat.

**13. Bagian Distrik/Produksi**

a. Kepala bagian Distrik/Produksi

Kepala bagian produksi yaitu bertanggungjawab terhadap kegiatan produksi dipabrik. Adapun tugas dari kepala bagian produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Mengawasi kegiatan produksi dari awal produksi sampai kayu siap dipasarkan, dan membantu dalam hal ketersediaan bahan baku produksi.
- 2) Melakukan pemeliharaan mesin-mesin dan peralatan produksi secara berkala.

b. Seksi KTU (Tata Usaha)

Adapun tugas bagian seksi KTU (Tata Usaha) adalah menangani administrasi dan dokumen yang terkait dengan pembayaran dalam produksi.

c. Seksi Produksi

Adapun tugas bagian seksi produksi adalah melakukan seluruh kegiatan produksi baik mulai dari melakukan penanaman pohon, perawatan, dan pemanenan.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <http://www.anneahira.com/struktur-organisasi-perusahaan.htm>

## BAB III

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya dan sekaligus input yang berharga yang dimiliki oleh perusahaan.<sup>1</sup> Tenaga kerja yaitu semua yang bersedia dan sanggup bekerja. Golongan ini meliputi yang bekerja untuk kepentingan sendiri, baik anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa uang maupun mereka yang bekerja untuk gaji dan upah.<sup>2</sup>

Menurut Mulyadi S, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 - 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.<sup>3</sup> Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan seluruh umat manusia yang sudah sanggup atau mampu untuk melakukan suatu pekerjaan.

#### B. Sumber Hukum Tenaga Kerja

Al-Qur'an membagi sumber daya manusia kedalam dua bagian yang akan dijelaskan dibawah ini:

##### 1. Tenaga fisik

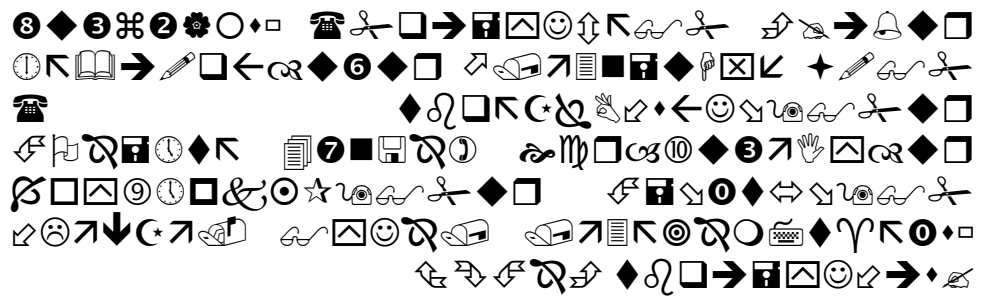
Tenaga fisik merupakan tenaga kerja yang menggunakan kekuatan fisiknya (tubuh) dalam hal bekerja. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah At- Taubah (9) ayat 105 yang berbunyi:

---

<sup>1</sup> Marnis, *Pengantar Bisnis*, (Pekanbaru: Unri Press, 2007), h. 10

<sup>2</sup> Eko Suprayitno, *Ekonomi Mikro Perspektif Islam*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 162

<sup>3</sup> Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 59



Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa kita harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT.

Rasulullah SAW juga menganjurkan umatnya untuk bekerja keras.

Beliau bersabda:

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عِيسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ.

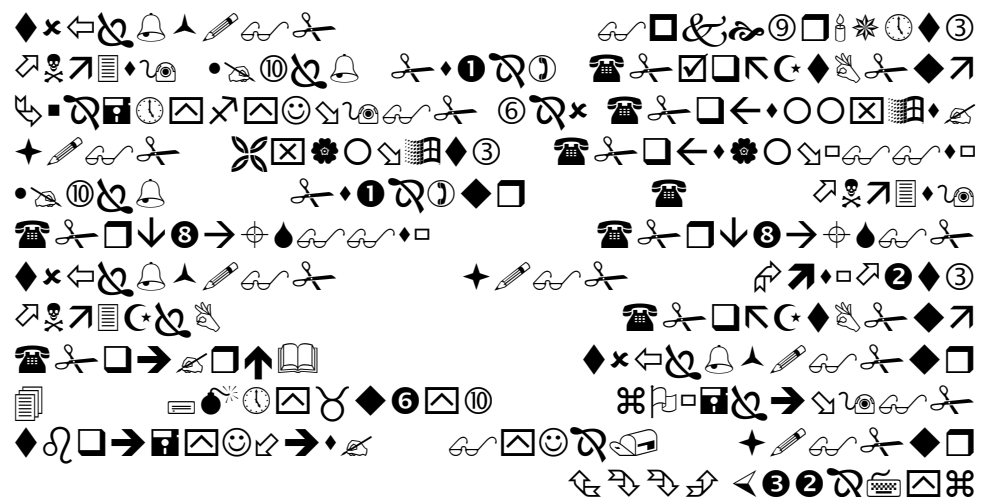
Artinya: Bersumber dari Ibrahim Ibn Musa diriwayatkan dari Isa bin Yunus dari Tsur dari Khalid bin Ma’dan dari Miqdam Ra bahwasannya Rasulullah SAW bersabda: “Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari jerih payah tangannya

sendiri, dan sesungguhnya Nabi Daud AS makan dari jerih payah tangannya sendiri. (HR. Bukhari)<sup>4</sup>

Hadist Rasulullah SAW diatas dengan sangat jelas memerintahkan umat muslim untuk tidak bersikap malas, berpangku tangan dan menunggu keajaiban menghampirinya tanpa adanya usaha.

## 2. Tenaga Intelektual<sup>5</sup>

Tenaga intelektual merupakan tenaga kerja yang menggunakan kemampuan berpikir. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadilah (58) ayat 11 yang berbunyi:



Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan didalam majelis-majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat”. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.

<sup>4</sup> Abi Abdullah Muhammad Bin Ismail Al-Bukhari, *Shohih Bukhori*, (Bairut: Libanon, 1995), Jilid. 2, h. 8

<sup>5</sup> Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Malaysia: Hikmah, 2010), h. 306

Ayat ini memberikan penjelasan bahwa orang-orang yang berilmu memiliki keutamaan disisi Allah, yakni memiliki derajat yang setara dengan orang-orang yang beriman.

Kemudian secara detail, dalam Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang pengertian tenaga kerja. BAB 1 Pasal 1 mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>6</sup>

### **C. Konsep Pengembangan Tenaga Kerja**

#### **1. Pengertian Pengembangan Tenaga Kerja**

Pengembangan tenaga kerja merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>7</sup>

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori untuk mencapai tujuan yang umum.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial* dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, (Bandung: Citra Umbara, 2012), Cetakan 1, h. 109

<sup>7</sup> Gouzali Saydam, *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 21

<sup>8</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2003), Cet-Ke 1, h. 50

Sedangkan menurut Mathis L. Robert dan John H. Jackson, pengembangan tenaga kerja adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan.<sup>9</sup>

Berdasarkan pendapat beberapa pakar diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan tenaga kerja adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan diperusahaan.

## 2. Tujuan Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan.<sup>10</sup>

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:<sup>11</sup>

### a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

### b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi penggunaan mesin-mesin.

---

<sup>9</sup> Mathis L. Robert dan John H. Jackson, *Management Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 45

<sup>10</sup> Wayne Monday, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), Edisi Ke-10, Jilid 1, h. 213

<sup>11</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), Edisi Revisi, h. 70

Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih baik.

g. Karier



Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, dan *manajerial skill*nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah *insentif*, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja yang semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu

pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

### **3. Kendala-Kendala Pengembangan**

Kendala-kendala pengembangan (*development*) yang sering terjadi dalam suatu perusahaan dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Karena kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelatihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan. Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan yaitu antara lain:<sup>12</sup>

#### **a) Peserta**

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena adanya daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

#### **b) Pelatih/Instruktur**

Pelatih/instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan dan pendidikan sulit didapat, akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang

---

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 85

ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif/*teaching skill*nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

c) Fasilitas pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang/tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang/tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

d) Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan didasarkan kurang sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sarana yang diinginkan oleh pekerjaan/jabatan peserta bersangkutan yang tepat sangat sulit.

e) Dana pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Tindak lanjut pengembangan adalah penilaian prestasi kerja karyawan oleh manajer personalia dan atasan langsung karyawan.

#### **4. Metode Pengembangan Tenaga Kerja**

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai mengatakan bahwa metode pengembangan tenaga kerja adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

1. On the job *training*

On the job *training* (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

2. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ketempat kerja yang lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian instruksi kerja. Disamping memberikan variasi kerja bagi karyawan, pelatihan silang (*cross training*) turut membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, perampangan atau terjadi pengunduran diri.

3. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu,

---

<sup>13</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 241- 248

dilatih melalui program magang resmi. Asisten dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.

#### 4. Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

#### 5. Pelatihan *Vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

#### 6. Permainan Peran dan Model Perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respon sebagaimana dalam situasi kerja tertentu dan

diminta memberikan respon sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya.

#### 7. *Case Study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan diskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisa masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut. Peranan instruktur adalah sebagai fasilitator. Seorang instruktur yang baik adalah instruktur yang dapat melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

#### 8. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua, simulasi computer yaitu untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa games atau permainan.

#### 9. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu terlibat secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar hanya memerlukan interaksi secara singkat saja. Teknik belajar mandiri

berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video.

Beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini.

10. Praktik Laboratorium

Pelatihan di laboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membantu perilaku yang digunakan untuk tanggung jawab atas pekerjaan di masa depan.

11. Pelatihan Tindakan (*Action Learning*)

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan).

12. *Role Playing*

*Role Playing* adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap.

13. *In-Basket Technique*

Melalui metode *in-basket technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telpon.

14. *Management games*

*Management games* menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan

bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

#### 15. *Behavior modeling*

Modeling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah.

#### 16. *Outdoor oriented programs*

Program ini biasanya dilakukan disuatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan diruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah outing. Seperti arung jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing dan lain-lain.

### **D. Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam**

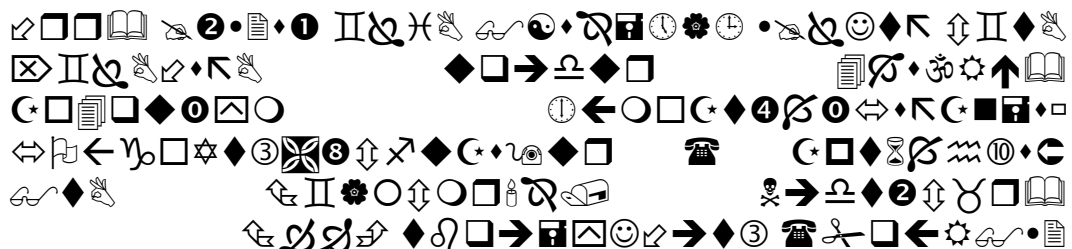
Kerja merupakan salah satu cara yang *halalan thayyibatan* untuk memperoleh harta (*maal*) dan hak milik (*al milk*) yang sangat dibutuhkan untuk kehidupan. Karena dengan kerja seseorang dapat memperoleh hak milik yang sah. Kerja juga merupakan aktivitas yang menjadikan manusia bernilai/berguna dimata Allah dan Rasul-Nya, serta dimata masyarakat. Sebab harga diri manusia dapat





Dalam Islam, mengemis tidak diperbolehkan dan menyarankan agar umat menempuh kehidupannya dari kerja kerasnya, dimana kita berasumsi bahwa tujuan kaum muslim untuk menciptakan suatu bentuk lingkungan ekonomi bagi mereka yang mau berusaha dan bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.<sup>18</sup> Karena Islam mewajibkan umatnya untuk bekerja mencari nafkah dan menegaskan bahwa aktivitas perekonomian yang dilakukan dengan baik merupakan perbuatan mulia dan menjadi bagian dari kesalehan keagamaan (*qurbah*).<sup>19</sup>

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-nahl (16), ayat 97:



Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya pekerjaan adalah mediasi yang diberikan Allah kepada makhluknya untuk memenuhi kebutuhan dalam menjalani kehidupan, sehingga tidak ada perbedaan jenis pekerjaan menurut islam

<sup>18</sup> Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi tetapi Solusi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 45

<sup>19</sup> Miftahul Huda, *Aspek Ekonomi dalam Syariat Islam*, (Mataram: LKBH IAIN Mataram, 2007), h. 16

selama dalam keadaan yang halal. Islam hanya memberikan batasan terhadap kebolehan (halal-haram) yang menyangkut zat. Untuk itulah islam sebagai sebuah ajaran yang universal mengatur norma hukum dalam hal bekerja dan ketenagakerjaan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam Pengembangan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pencapaian Target Produksi**

PT. Wirakarya Sakti selaku anak perusahaan Sinarmas dalam penyediaan bahan baku kertas melakukan berbagai kegiatan salah satunya yaitu dengan melakukan program pengembangan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan hasil produksinya.

Adapun upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam melakukan pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi yaitu dengan metode training seperti:

1. *On the job training* (pelatihan yang bersifat internal perusahaan). Hal ini dilaksanakan langsung ditempat atau perusahaan sendiri dengan atasan sebagai pelatih atau bisa juga karyawan yang sudah mendapatkan pendidikan dan latihan memberikan petunjuk tentang cara kerja kepada karyawan lain yang satu departemen dengannya. Dengan memberikan bimbingan dan pengarahan untuk menambah tingkat kemampuannya baik dari segi teoritis maupun praktek tentang pelaksanaan kerja. Ada beberapa pengembangan tenaga kerja yang bisa dilakukan dalam pelatihan yang bersifat internal perusahaan yaitu rotasi, magang, ceramah kelas dan presentasi video.
2. *Off the job training* (pelatihan yang bersifat eksternal perusahaan). Hal ini dilaksanakan diluar perusahaan dengan mengirimkan sejumlah

karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pada balai latihan pendidikan industri. Disamping itu perusahaan juga bekerja sama dengan dinas pertanian/kehutanan dan departemen tenaga kerja didalam memberikan latihan-latihan kepada karyawan. Dan ada beberapa pengembangan tenaga kerja yang bisa dilakukan dalam pelatihan yang bersifat eksternal perusahaan yaitu pelatihan *vestibule*, permainan peran dan model perilaku, *case study*, serta simulasi.

3. Dan *In house training* yaitu perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan dengan mengundang langsung dinas pertanian/kehutanan maupun departemen tenaga kerja untuk keperluan perusahaan yang diminta sebagai pelatih atau pengajar. Ada beberapa pengembangan tenaga kerja yang bisa dilakukan dalam *in house training* yaitu praktik laboratorium dan pelatihan tindakan.<sup>1</sup>

Hal ini bisa diperlihatkan dari pernyataan responden yang penulis peroleh melalui angket dan dapat dilihat pada tabel IV.1 sebagai berikut:

**Tabel IV.1 Upaya Pengembangan Tenaga Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Sudah	29	96.67
2	Belum	1	13.33
Jumlah		30	100

Sumber : data olahan angket

---

<sup>1</sup> Mumammad Faried Arifiansyah, (Manajer bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Jambi), Wawancara, 02 Juli 2013

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa upaya yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga Kerja guna meningkatkan hasil produksinya, dari 30 orang karyawan PT. Wirakarya Sakti 29 orang menjawab “Sudah” atau sebesar 96.67% menyatakan bahwa PT. Wirakarya Sakti sudah melakukan upaya-upaya untuk pengembangan karyawannya. Sedangkan yang menjawab “Belum” hanya 1 orang atau sebesar 3.33%. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya pengembangan tenaga kerja pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi sudah dilaksanakan.

Namun demikian bagaimana tentang pelaksanaan pengembangan tenaga kerjanya. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.2 Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pengembangan Tenaga Kerja pada PT. Wirakarya Sakti Jambi**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Baik	18	60
2	Cukup	12	40
3	Kurang	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang karyawan sebanyak 18 orang karyawan atau 60% menjawab upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam Pengembangan Karyawan sudah “Baik” sementara 12 orang karyawan atau 40% menjawab upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan

karyawan “Cukup”. Dari tabel IV.2 ini terlihat jelas bahwa PT. Wirakarya Sakti sudah baik dalam melakukan upaya pengembangan karyawannya.

#### **B. Pencapaian Target Produksi PT. Wirakarya Sakti**

Pencapaian target produksi sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan, untuk itulah perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) guna pencapaian target produksi. Begitu juga PT. Wirakarya Sakti melakukan upaya pengembangan tenaga kerjanya. Hasilnya dapat terlihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel IV.3 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Tenaga Kerja  
Dapat Meningkatkan Pencapaian Target Produksi Perusahaan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Ya</b>	<b>27</b>	<b>76.67</b>
<b>2</b>	<b>Tidak</b>	<b>3</b>	<b>13.33</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Berdasarkan data jawaban karyawan diatas dapat diketahui bahwa dari 30 orang karyawan sebanyak 27 orang karyawan menjawab “Ya” atau sebesar 76.67% menyatakan bahwa upaya pengembangan tenaga kerja dapat meningkatkan pencapaian target produksi PT. Wirakarya Sakti, sedangkan sisanya 3 orang karyawan atau sebesar 13.33% menjawab “Tidak”. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melakukan upaya pengembangan tenaga kerja dapat meningkatkan pencapaian target produksi perusahaan.

Selain mengalami peningkatan pencapaian target produksi dengan adanya upaya pengembangan tenaga kerja, karyawan PT. Wirakarya Sakti juga memperoleh keahlian tambahan hal ini dapat terlihat pada tabel IV.4 sebagai berikut :

**Table IV.4 Pengembangan Karyawan Menambah Keahlian Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Ya</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>Tidak</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan program pengembangan karyawan memberikan dampak penambahan keahlian bagi karyawan dapat terlihat pada tabel IV.4 yaitu 30 orang karyawan atau seluruhnya sebesar 100% menjawab “Ya”.

Adapun keahlian tambahan yang diperoleh karyawan PT. Wirakarya Sakti dari program pengembangan tenaga kerja antara lain:<sup>2</sup>

1. Kemampuan menguasai bidang kerja pada divisi yang lain.
2. Ketrampilan berbicara dalam mengemukakan pendapat dan terampil dalam mengambil keputusan.
3. Mendapatkan pengetahuan khusus mengenai proses penanaman pohon yang nantinya dijadikan sebagai bahan penyuluhan kepada para petani.

---

<sup>2</sup> Mumammad Faried Arifiansyah, (Manajer bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Jambi), Wawancara, 02 Juli 2013



Tentunya dalam pengembangan dan peningkatan keahlian karyawan ini tidak lepas dari manajemen training yang baik dalam penyediaan kurikulum pelatihan serta penyediaan fasilitas yang memadai. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.5 Kurikulum dan Fasilitas Pengembangan Tenaga Kerja**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Baik</b>	<b>26</b>	<b>86.67</b>
<b>2</b>	<b>Kurang Baik</b>	<b>4</b>	<b>13.33</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Wirakarya Sakti sangat memperhatikan kurikulum dan fasilitas yang diberikan dalam program pengembangan tenaga kerjanya. Dari 30 orang karyawan sebanyak 26 orang karyawan atau sebesar 86.67% menjawab “Ya” sedangkan sisanya sebanyak 4 orang karyawan atau sebesar 13.33% menjawab “Tidak”.

Adapun kurikulum dan fasilitas yang digunakan dalam program pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti adalah sebagai berikut:<sup>3</sup>

1. Memberikan materi Technical (*hard skill*) yang sifatnya langsung terkait dengan peningkatan kemampuan/skills teknis karyawan sesuai bidang pekerjaannya saat ini. Misalnya: seorang karyawan yang bekerja dibagian perencanaan (*planning*), maka untuk mendukung

---

<sup>3</sup> Mumammad Faried Arifiansyah, (Manajer bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Jambi), Wawancara, 02 Juli 2013

kemampuan teknisnya diperlukan training seperti basic GIS, remote sensing, survey udara, dan lain-lain. Begitu juga dengan karyawan dibagian lainnya.

2. Memberikan materi Soft Skill (*Core dan Managerial*) yang sifatnya mendukung performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Misalnya: seorang section head dibutuhkan pengetahuan dan kemampuan memimpin yang baik, sehingga diperlukan training Leadership, Coaching dan Counseling, dan lain-lain. Untuk materi soft skill ini sesuai arahan dari management agar lebih fokus kepada hal-hal yang bersifat motivasi kerja karyawan, pelayanan karyawan terhadap stakeholder, sikap-sikap dan kebiasaan baik karyawan (habits).

Adapun fasilitas yang diberikan oleh PT. Wirakarya Sakti kepada karyawan yang mengikuti training adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan modul training yang mudah diakses dan di pelajari oleh karyawan.
2. Perusahaan menyediakan penginapan, biaya transport, biaya makan yang keseluruhan ditanggung oleh perusahaan.<sup>4</sup>

Fasilitas tersebut bukan hanya dapat dimanfaatkan tetapi diberikan langsung untuk karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan semua aktivitas pelatihan dengan baik dan maksimal. PT. Wirakarya Sakti memberikan fasilitas tertentu untuk karyawannya. Hal ini dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

---

<sup>4</sup> Mumammad Faried Arifiansyah, (Manajer bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Jambi), Wawancara, 02 Juli 2013

**Table IV.6 Pemberian Fasilitas-Fasilitas Tertentu**

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	30	100
2	Tidak	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Wirakarya Sakti memberikan fasilitas-fasilitas tertentu kepada karyawannya agar karyawan dapat memaksimalkan diri dalam melaksanakan program pengembangan tenaga kerja. Pada tabel diatas terlihat sebanyak 30 orang karyawan atau sebesar 100% menjawab “Ya”. Dengan ini membuktikan bahwa PT. Wirakarya Sakti sangat memperhatikan kebutuhan karyawannya.

Adapun fasilitas tertentu yang diberikan oleh PT. Wirakarya Sakti dalam melakukan program pengembangan tenaga kerja yaitu ruangan yang telah disediakan perusahaan, ruangan ini dilengkapi dengan *sound system* dan multimedia *computer* beserta infokus yang memudahkan persentasi. Kemudian perusahaan menanggung seluruh biaya training dari awal hingga akhir program training. Berikut ini adalah rincian biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan:<sup>5</sup>

### 1. Biaya Penginapan

**Biaya Penginapan = (Jumlah Karyawan Training x (Jumlah Hari x Harga Penginapan Perhari))**

**Biaya Penginapan = (10 Orang x (5 hari x Rp 175.000,-))**

---

<sup>5</sup> Mumammad Faried Arifiansyah, (Manajer bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Jambi), Wawancara, 02 Juli 2013

$$= (10 \text{ orang} \times \text{Rp } 875.000,-)$$

$$= \text{Rp } 8.750.000,-$$

## 2. Biaya Transportasi

$$\text{Biaya Transportasi} = (\text{Jumlah Karyawan Training} \times (2 \times \text{Harga transportasi}))$$

$$= (10 \times (2 \times \text{Rp } 150.000))$$

$$= \text{Rp } 3.000.000,-$$

## 3. Biaya Makan

$$\text{Biaya Makan} = (\text{Jumlah Karyawan Training} \times (2 \times \text{Biaya Makan}))$$

$$= (10 \times (2 \times \text{Rp } 50.000,-))$$

$$= \text{Rp } 1.000.000,-$$

## 4. Honor Karyawan Selama Training

$$\text{Honor Karyawan Selama Training} = (\text{Jumlah Karyawan Training} \times \text{Jumlah Hari} \times \text{Honor})$$

$$= (10 \times 5 \times \text{Rp } 100.000,-)$$

$$= \text{Rp } 5.000.000,-$$

## 5. Total Biaya Training yang dikeluarkan Perusahaan

$$\text{Total Biaya Training} = (\text{Biaya Penginapan} + \text{Biaya Transportasi} + \text{Biaya Makan} + \text{Honor Karyawan Selama Training})$$

$$= (\text{Rp } 8.750.000,- + \text{Rp } 3.000.000,- + \text{Rp } 1.000.000,- + \text{Rp } 5.000.000,-)$$

$$= \text{Rp } 17.750.000,-$$

Dari rincian biaya diatas dapat terlihat bahwa dalam melaksanakan 1 kali program training untuk karyawan perusahaan mengeluarkan biaya sebesar **Rp17.750.000,-**. Dengan biaya yang dikeluarkan tersebut besar harapan perusahaan terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh sehingga target produksi yang diharapkan perusahaan dapat terwujud.

Dengan pemberian fasilitas-fasilitas tertentu itu dan kebutuhan karyawan yang terpenuhi memberikan semangat kerja dan peningkatan hasil produksi sehingga program pengembangan tenaga kerja memberikan manfaat bagi PT. Wirakarya Sakti, manfaat untuk perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.7 Manfaat untuk Perusahaan Setelah Program Pengembangan  
Tenaga Kerja**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Sudah</b>	<b>26</b>	<b>86.67</b>
<b>2</b>	<b>Belum</b>	<b>4</b>	<b>13.33</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Wirakarya Sakti sudah menerima manfaat dari program pengembangan tenaga kerja. Pada tabel dapat terlihat sebanyak 26 orang karyawan atau sebesar 86.67% menjawab “Sudah”. Sedangkan sisanya sebanyak 4 orang karyawan atau sebesar 13.33% menjawab “Belum”.

Manfaat yang diterima PT. Wirakarya Sakti dari program pengembangan tenaga kerja dalam bentuk peningkatan pencapaian target produksi PT. Wirakarya

Sakti dari tahun ke tahun. Berikut ini tanggapan responden mengenai pencapaian target produksi perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target Produksi PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Baik</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>Kurang baik</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa 30 orang karyawan atau sebanyak 100% menjawab “Baik” sedangkan sisanya sebanyak 0 orang menjawab “Kurang Baik”. Hal ini menggambarkan bahwa adanya pencapaian target produksi perusahaan yang baik pada PT. Wirakarya Sakti.

Pelaksanaan program pengembangan tenaga kerja memberikan efek terhadap pencapaian target produksi PT. Wirakarya Sakti. Terjadi peningkatan target produksi setelah adanya program pengembangan tenaga kerja yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti, dapat dilihat pada tabel IV.9 dibawah ini:

**Tabel IV.9 Peningkatan Target Produksi Setelah Pengembangan Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Meningkat</b>	<b>28</b>	<b>93.33</b>
<b>2</b>	<b>Tidak meningkat</b>	<b>2</b>	<b>6.67</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 28 orang karyawan atau sebesar 93.33% menjawab “Meningkat”, sedangkan sisanya sebanyak 2 orang atau sebesar 6.67% menjawab “Tidak Meningkatkan”. Data tabel diatas menunjukkan bahwasanya ada peningkatan target produksi setelah program pengembangan karyawan yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti.

### **C. Faktor Penghambat Upaya PT. Wirakarya Sakti dalam Pengembangan Tenaga Kerja**

Dari hasil angket yang penulis sebarakan kepada responden tentang faktor penghambat PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi dalam melaksanakan pengembangan tenaga kerja yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Table IV.10 Faktor Penghambat Pengembangan Tenaga Kerja**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Pelatih atau instruktur</b>	<b>10</b>	<b>33.33</b>
<b>2</b>	<b>Fasilitas pengembangan</b>	<b>9</b>	<b>30</b>
<b>3</b>	<b>Kurikulum</b>	<b>2</b>	<b>6.67</b>
<b>4</b>	<b>Dana pengembangan</b>	<b>4</b>	<b>13.33</b>
<b>5</b>	<b>Jawaban A,B,C, dan D benar</b>	<b>5</b>	<b>16.67</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang karyawan atau sebesar 33.33% menjawab pelatih atau instruktur, 9 orang karyawan atau sebesar 30% menjawab fasilitas pengembangan, 2 orang karyawan atau sebesar 6.67% menjawab kurikulum, 4 orang karyawan atau sebesar 13.33% menjawab dana

pengembangan, dan sisanya sebanyak 5 orang atau sebesar 16.67% menjawab keseluruhan menjadi faktor penghambat pengembangan tenaga kerja.

Pelatih dan instruktur menjadi faktor penghambat yang terbesar karena kunci keberhasilan suatu pelatihan terletak kepada penyampaian dan instruksi yang disampaikan oleh instruktur. Sedangkan yang berada pada tingkat kedua adalah fasilitas. Fasilitas sangat menentukan keberhasilan suatu pelatihan, fasilitas yang bagus akan menunjang keberhasilan praktikum dalam proses pelatihan, ditingkat ketiga dana pengembangan. Karena dengan adanya dana yang cukup maka apapun bentuk pelatihan yang akan diselenggarakan dapat terealisasi dengan baik. Dan diposisi keempat kurikulum. Kurikulum menjadi tolak ukur kompetensi kemampuan dari setiap karyawan yang mengikuti pelatihan.

Dalam proses pencapaian target produksi selain dari program pengembangan tenaga kerja PT. Wirakarya Sakti melakukan perekrutan tenaga kerja lain untuk menjaga jumlah target pencapaian produksi dalam keadaan konstan. Hal ini dibenarkan oleh karyawan lain dan terlihat jelas dalam tabel dibawah ini tentang perekrutan tenaga kerja lain sebagai berikut:

**Tabel IV.11 Perekrutan Tenaga Kerja Lain**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Ada</b>	<b>29</b>	<b>96.67</b>
<b>2</b>	<b>Tidak ada</b>	<b>1</b>	<b>3.33</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket



Tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Wirakarya Sakti melakukan perekrutan tenaga kerja lain diluar perusahaan, dapat dilihat pada tabel sebanyak 29 orang karyawan atau sebesar 96.67% menjawab “Ada”. Sedangkan sisanya sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar 3.33% menjawab “Tidak”.

Adapun perekrutan tenaga kerja lain yang dilakukan perusahaan yaitu seperti mereka menggunakan jasa kontraktor untuk melakukan penebangan pohon dan para petani yang dimanfaatkan tenaganya untuk membantu dalam penanaman pohon maupun dalam merawat bibit yang akan ditanam.<sup>6</sup>

**Tabel IV.12 Training Kerja dalam Pemenuhan Kerja diberbagai Bidang**

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sudah	26	86.67
2	Belum	4	13.33
Jumlah		30	100

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa dengan adanya training kerja yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti dapat memenuhi kebutuhan kerja diberbagai bidang, dapat dilihat pada tabel 12 bahwa sebanyak 26 orang karyawan atau sebesar 86.67% menjawab “Sudah”, sedangkan sisanya sebanyak 4 orang karyawan atau sebesar 13.33% menjawab “Belum”. Sangat jelas bahwa training yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti terhadap karyawannya dapat memenuhi kebutuhan kerja.

---

<sup>6</sup> Mumammad Faried Arifiansyah, (Manajer bagian HRD PT. Wirakarya Sakti Jambi), Wawancara, 02 Juli 2013

**Tabel IV.13 Kesungguhan Pekerja Dalam Melaksanakan Program  
Pengembangan Tenaga Kerja**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Sungguh-sungguh</b>	<b>29</b>	<b>96.67</b>
<b>2</b>	<b>Tidak sungguh-sungguh</b>	<b>1</b>	<b>3.33</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa dalam melaksanakan program pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti mempengaruhi keinginan karyawan yang bekerja. Dapat dilihat bahwa sebanyak 29 orang karyawan atau sebesar 96.67% menjawab “Sungguh-Sungguh” sedangkan sisanya sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar 3.33% menjawab “Tidak sungguh-sungguh”. Jelas terlihat kesadaran karyawan PT. Wirakarya Sakti tentang pentingnya program pengembangan tenaga kerja sangat penting guna meningkatkan pencapaian target produksi perusahaan. Tidak hanya perusahaan yang diuntungkan tetapi juga karyawan.

Mengenai keinginan karyawan dalam mengikuti program pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti juga diperjelas dalam tabel berikut ini:

**Tabel IV.14 Keterpaksaan Karyawan dalam Mengikuti Program  
Pengembangan Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Ya</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Tidak</b>	<b>27</b>	<b>90</b>
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa dalam melaksanakan program pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti menimbulkan ada tidaknya sikap keterpaksaan dari karyawan dalam mengikuti proses pengembangan tenaga kerja. Terlihat bahwa sebanyak 3 orang karyawan atau sebesar 10% menjawab “Ya” terpaksa, sedangkan sisanya sebanyak 27 orang karyawan atau sebanyak 90% menjawab “Tidak” dalam arti tidak ada paksaan.

**Tabel IV.15 Tanggung Jawab Pekerja Dalam Menyelesaikan Tugasnya**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>Segera Menyelesaikan</b>	<b>29</b>	<b>96.67</b>
<b>2</b>	<b>Mengumpulkan terlebih dahulu</b>	<b>1</b>	<b>3.33</b>
<b>3</b>	<b>Menunda pekerjaan</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan karyawan PT. Wirakarya Sakti sudah menyelesaikan tanggung jawab kerja secara baik. Dapat dilihat pada tabel sebanyak 29 orang karyawan atau sebesar 96.67%

menjawab “Segera Menyelesaikan” sedangkan sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar 3.33% menjawab “Mengumpulkan terlebih dahulu”. Jelas terlihat bahwa program pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti sudah berjalan dengan baik hal ini terlihat dari tanggung jawab kerja yang ada pada setiap karyawannya.

**Table IV.16 Pengembangan Tenaga Kerja sesuai Ajaran Islam**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase(%)</b>
<b>1</b>	<b>Ya</b>	<b>26</b>	<b>86.67</b>
<b>2</b>	<b>Tidak</b>	<b>1</b>	<b>3.33</b>
<b>3</b>	<b>Tidak tahu</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan angket

Tabel diatas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan program pengembangan tenaga kerja PT. Wirakarya Sakti sudah sesuai dengan ajaran Islam. Pada tabel dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang karyawan atau sebesar 86.67% menjawab “Ya”, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 3.33% menjawab “Tidak”. Dan sisanya sebanyak 3 orang atau sebesar 10% menjawab “Tidak Tahu”.

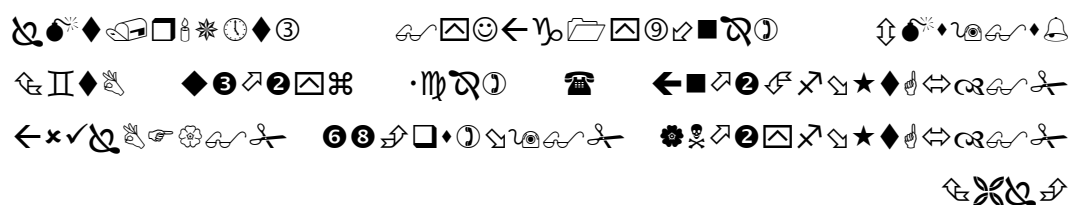
#### **D. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Upaya PT. Wirakarya Sakti dalam Pengembangan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pencapaian Target Produksi.**

Pemahaman Islam tentang pengembangan tenaga kerja ini berbeda dengan konsep konvensional dari sisi tujuan, cara dan bidang-bidangnya. Sebab

sebagaimana manhaj Islam peduli tentang kualitas dan kuantitas dalam pengembangannya terhadap manusia, maka syariat Islam juga menghimbau untuk memperbanyak keturunan kaum muslimin dan penyebarannya dengan menilai keturunan sebagai nikmat dan karunia besar dari Allah terhadap hamba-hambanya. Sementara dalam ekonomi konvensional unsur manusia dalam ekonomi hanya dilihat dari sisi materi semata, dimana pengembangannya hanya berlandaskan pada asas materi dan untuk merealisasikan tujuan-tujuan materi.

Menurut Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi dalam bukunya yang berjudul fikih ekonomi Umar bin Al-Khathab, perhatian terhadap pengembangan tenaga kerja diarahkan kepada pengembangan kualitas dan sekaligus pengembangan kuantitas yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Pertama: Pengembangan kualitas tenaga kerja.** Tujuan manhaj Islam dalam pengembangan kualitas tenaga kerja adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar didalamnya yaitu kuat dan amanah, seperti dalam firman Allah SWT surat Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:



Artinya : “Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dituntut untuk mengemban urusan kaum muslimin dengan menyebutkan dua sifat yaitu kuat dan amanah. Pemimpin yang kuat mampu memberikan solusi dan memecahkan setiap permasalahan yang muncul, mampu mencapai setiap target-target yang

ditentukan. Sedangkan pemimpin yang amanah yang memiliki sikap jujur dan bertanggung jawab terhadap jabatannya.

Faktor kekuatan mengharuskan terpenuhinya kecakapan ilmu pengetahuan, dimana seseorang harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya dan tuntutan-tuntutannya disamping mampu dalam melaksanakannya. Dapat disimpulkan bahwa kekuatan merupakan kata universal yang mencakup segala hal yang menjadi tuntutan pekerjaan seperti kemahiran dan kemampuan.

Sedangkan amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan. Sebab amanah berarti harus ikhlas ketika melaksanakan pekerjaan, disamping harus mengerahkan upaya dalam melaksanakannya dan merasa dalam pengawasan Allah. Sifat amanah ini tercermin dalam perilaku kehidupan seseorang dalam bentuk kejujuran, saling mempercayai, prasangka baik dan bertanggung jawab.

**Kedua: Pengembangan kuantitas tenaga kerja.** Dalam pengembangan kuantitas tenaga kerja ada beberapa cara terpenting yang dilakukan salah satunya mendakwahkan Islam. Hal ini merupakan sarana pengembangan tenaga kerja yaitu pengembangan kuantitas dengan menilai orang-orang yang masuk kedalam Islam sebagai cermin pertambahan jumlah individu umat islam.<sup>7</sup>

Upaya yang dilakukan oleh PT.Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi sudah sesuai dengan syariat Islam hal ini dapat terlihat pada perkembangan dan kualitas kerja yang dimiliki serta sikap tanggung jawab dan disiplin kerja dari setiap karyawan yang bekerja pada PT. Wirakarya Sakti.

---

<sup>7</sup> Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khathab*, (Jakarta: Khalifa, 2006), h. 437-448

Hal ini tentunya tidak lepas dari peran PT Wirakarya Sakti yang memperhatikan karyawan dalam bentuk program pengembangan tenaga kerja berupa:

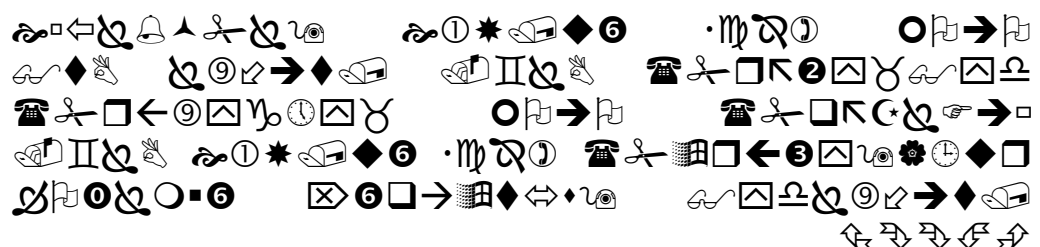
### 1. *On the job training*

PT. Wirakarya Sakti melakukan pelatihan kepada karyawan untuk langsung terjun kelapangan sehingga karyawan dapat mengetahui dengan pasti apa saja bentuk kerja yang harus dikerjakan. Karyawan PT. Wirakarya Sakti yang melaksanakan pelatihan dibimbing langsung oleh pegawai dan supervisi yang berpengalaman. Hal ini mengantarkan kepada masing-masing karyawan training kepada tanggung jawab pada posisi pekerjaan yang sedang di pegang.

Beberapa pengembangan tenaga kerja yang bisa dilakukan dalam pelatihan yang bersifat internal perusahaan yaitu:

#### a. Rotasi

Rotasi merupakan salah satu bagian pelatihan yang dilakukan oleh PT. Wirakarya sakti tujuannya agar karyawan mampu menguasai berbagai *skill*. Sehingga ketika ada penempatan kerja ke divisi yang berbeda karyawan siap untuk dipekerjakan, tentunya terlebih dahulu melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh PT.Wirakarya Sakti. Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Nahl (16) Ayat 110 yang berbunyi:



Artinya: “Kemudian Tuhanmu (pelindung) bagi orang yang berhijrah setelah menderita cobaan, kemudian mereka berjihad dan bersabar, sungguh, Tuhanmu setelah itu benar-benar Maha Pengampun, Maha Penyayang”.<sup>8</sup>

Ayat ini memberikan penjelasan bahwa setiap orang yang mau melakukan berbagai pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya, maka Allah akan melindunginya.

#### **b. Magang**

Magang yang diberikan oleh PT. Wirakarya Sakti kepada karyawan menuntut karyawan melakukan *sharing* ilmu diluar *skill* bekerja pada perusahaan. Kemampuan tersebut bisa saja menjadi pelengkap kemampuan untuk menunjang prestasi yang lebih baik saat bekerja pada PT. Wirakarya sakti. Contohnya: cara penanaman bibit, keahlian mengolah kayu, dan lain-lain. Setelah melaksanakan magang setiap pekerja akan membuat laporan kegiatan selama proses magang berlangsung.

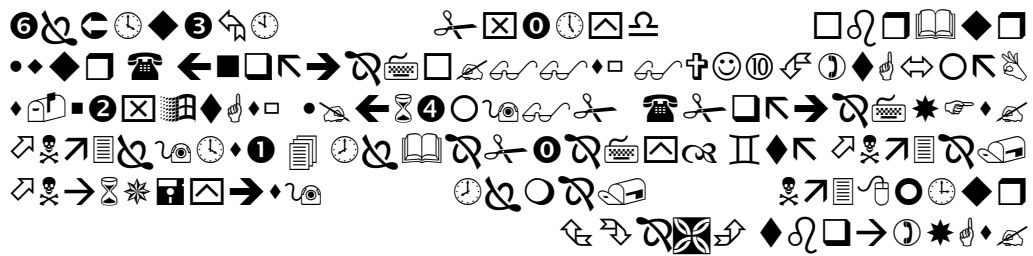
#### **c. Ceramah Kelas dan Presentasi Video**

Ceramah dan presentasi video dilakukan PT.Wirakarya Sakti agar karyawan mampu menyerap materi pelatihan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja karyawan nantinya. Selain itu dengan adanya metode ini karyawan mampu terampil berbicara dan trampil dalam pengambilan keputusan. Allah berfirman dalam QS. Al-An'am (6) ayat 153 yang berbunyi:

---

<sup>8</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 2002), h. 380





Artinya: “Dan sungguh, inilah jalan-Ku yang lurus. Maka ikutilah! Jangan kamu ikuti jalan-jalan (yang lain) yang akan menceraikan kamu dari jalan-Nya. Demikianlah Dia memerintahkan kepadamu agar kamu bertakwa”.<sup>9</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT telah memberikan suri teladan bagi kita tentang teknologi adalah instrumen yang dalam pengajaran tauhid, ilmu syariah, dan transformasi akhlak menjadi lebih baik. Maka manfaatkan lah dengan baik dan benar.

## 2. *Off the job training*

PT. Wirakarya Sakti melakukan pelatihan kepada karyawan diluar perusahaan, dalam hal ini perusahaan bekerja sama dengan dinas pertanian/kehutanan. Ada beberapa pengembangan tenaga kerja yang bisa dilakukan dalam pelatihan yang bersifat eksternal perusahaan yaitu:

### a. *Pelatihan Vestibule*

Merupakan pelatihan yang menggunakan tempat terpisah dari tempat kerja yang sebenarnya. Sehingga pada saat pelatihan berlangsung karyawan lain yang sedang bekerja tidak terganggu dengan aktivitas pelatihan.

### b. *Permainan Peran dan Model Perilaku*

Karyawan PT. Wirakarya Sakti dituntut untuk bisa memerankan posisi jabatan tertentu. Sehingga karyawan dapat merasakan bagaimana keadaan

---

<sup>9</sup> *Ibid*, h. 200



Ayat ini memberikan penjelasan bahwa memberikan deskripsi atau perumpamaan dari suatu permasalahan merupakan sarana yang baik untuk memudahkan dalam memahami kandungan makna-makna dan pemikiran-pemikiran. Misalnya seorang instruktur yang baik adalah instruktur yang dapat melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

#### **d. Simulasi**

Proses training yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dengan menggunakan alat bantu simulasi bisa berupa mesin dan komputer. Karyawan akan diajarkan cara mengoperasikan mesin demi menunjang produktifitasnya.

### **3. *In house training***

PT. Wirakarya Sakti melakukan pelatihan untuk karyawan dengan mengundang langsung dinas pertanian/kehutanan maupun departemen tenaga kerja perusahaan yang diminta sebagai pelatih atau pengajar. Beberapa pengembangan tenaga kerja yang bisa dilakukan dalam *in house training* yaitu:

#### **a. Praktik Laboratorium**

PT. Wirakarya Sakti juga melakukan pelatihan laboratorium yang berguna untuk meningkatkan *skill* karyawan terhadap penggunaan dan pemanfaatan alat-alat labor yang digunakan dalam setiap proses produksinya. Pelatihan di laboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal.

#### **b. Pelatihan Tindakan (*Action Learning*)**

PT. Wirakarya Sakti membentuk peserta pelatihan dalam bentuk kelompok-kelompok kecil, dan kelompok kecil ini akan berusaha mencari

solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan).

Dengan adanya pelatihan tersebut karyawan PT. Wirakarya Sakti memperoleh kemampuan tambahan dan pengembangan dalam dunia kerja. Sehingga dengan karyawan yang memiliki integritas dan kemampuan kerja yang baik akan dengan sendirinya mendorong pencapaian target produksi yang diharapkan oleh perusahaan.

Segala upaya untuk mengembangkan keahlian tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Wirakarya Sakti sudah tergolong baik dan secara Islam sudah sesuai. PT. Wirakarya Sakti dalam melakukan training Pengembangan tenaga kerja Sudah memperhatikan hak-hak dan kewajiban bagi para pekerjanya. Dilihat dari sisi pemenuhan hak, PT. Wirakarya Sakti memberikan fasilitas-fasilitas guna memudahkan karyawan untuk mengikuti tahap-tahap training dari awal hingga akhir program training. Adapun fasilitas tersebut berupa penginapan yang nyaman, biaya makan yang ditanggung perusahaan, biaya transportasi. Bahkan setiap karyawan yang mengikuti training diberikan honor selama mengikuti training program pengembangan tenaga kerja.

Setelah hak dipenuhi setiap karyawan pun mengetahui kewajibannya. Setiap karyawan dengan antusias mengikuti program training dari awal hingga akhir. Dan hasilnya target produksi PT. Wirakarya Sakti mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hanya saja perlu adanya sedikit pengembangan terhadap program training, menurut karyawan terdapat kendala pada penyampaian materi training oleh instruktur atau pelatih yang sulit untuk dimengerti oleh setiap peserta

training. Pemenuhan hak dan kewajiban bagi pekerja merupakan prioritas utama dalam ekonomi Islam. Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja.

Sebagai aktivitas yang wajib, bekerja dalam pandangan Islam dimaksudkan untuk meraih tujuan-tujuan berikut ini:

1. Bekerja sebagai bagian dari kewajiban yang diperintahkan. Islam menciptakan hubungan langsung antara bekerja dan perwujudan ketaatan seseorang terhadap Allah Swt.
  2. Bekerja sebagai dasar martabat seorang manusia. Agama Islam menekankan akan kebutuhan martabat, nilai pribadi dan harga diri setiap muslim.
  3. Bekerja merupakan sebagai sumber penghasilan yang baik. Agama islam tidak hanya menganjurkan umatnya untuk mencari penghasilan, akan tetapi juga untuk memanfaatkan karunia dan ciptaan-Nya yang tak terhitung jumlahnya dalam rangka mendapatkan penghasilan yang halal.
  4. Bekerja sebagai sarana untuk melayani kebutuhan sehari-hari masyarakat. Agama Islam memandang masyarakat muslim sebagai satu kesatuan ekonomi dan social yang esensial, dimana orang-orang yang terdapat didalam masyarakat tersebut secara ekonomis saling tergantung satu sama lainnya.
  5. Bekerja sebagai sarana untuk mencapai perkembangan dan kemajuan.
- Dalam pandangan agama Islam, bekerja tidak hanya sebagai sarana

untuk kemajuan standar ekonomi dan social secara individu, tetapi juga untuk kemanuan seluruh masyarakat.

6. Bekerja sebagai sarana untuk memanfaatkan berbagai perbedaan karunia Allah Swt. pada masing-masing individu. Agama Islam memberikan kebebasan kepada seluruh umatnya untuk memilih pekerjaan yang mereka senangi dan kuasai dengan baik.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Muh.said, *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-Dasar dan Pengembangan*,( Pekanbaru : Suska Press,2008), h. 42-43

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada halaman-halaman sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Upaya yang dilakukan PT. Wirakarya Sakti dalam pengembangan tenaga kerja guna meningkatkan pencapaian target produksi mengalami peningkatan, setiap tahun target-target yang ingin dicapai oleh PT. Wirakarya Sakti dapat terealisasi dengan baik.
2. Pencapaian target produksi PT. Wirakarya Sakti sudah terlaksana dengan baik, sehingga dapat meningkatkan pencapaian target produksi perusahaan.
3. Faktor-Faktor yang menjadi penghambat upaya PT. Wirakarya sakti dalam pengembangan tenaga kerja diantaranya adalah pelatih atau instruktur sebesar 33.33%, fasilitas sebesar 30%, dana pengembangan sebesar 13.33%, dan kurikulum pelatihan sebesar 6.67%.
4. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap upaya PT. Wirakarya Sakti dalam melakukan pengembangan tenaga kerja sudah sesuai dengan syariat Islam, karena dalam melaksanakan pengembangan tenaga kerja terdapat sifat kuat dan amanah. Sehingga karyawan PT. Wirakarya Sakti memperoleh kemampuan tambahan dan dengan sendirinya akan mendorong pencapaian target produksi yang diharapkan oleh perusahaan.

## **B. Saran**

Setelah memahami hasil dalam penelitian ini, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada PT. Wirakarya Sakti dalam melaksanakan kegiatan proses pengembangan tenaga kerja, kembangkan inovasi terbaru sehingga mampu melahirkan tenaga kerja yang lebih handal dari sebelumnya.
2. Kepada karyawan PT. Wirakarya Sakti untuk lebih semangat dan termotivasi dalam mengikuti Program pengembangan tenaga kerja, karena selain berguna untuk perusahaan juga berguna untuk membangun spirit kerja yang lebih baik.
3. Kepada peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2003), Cet Ke-1
- Abi Abdullah Muhammad Bin Ismail Al-Bukhari, *Shohih Bukhori*, (Bairut: Libanon, 1995), Jilid. 2
- Adi Warman Karim, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001)
- Akhmad Mujahiddin, *Ekonomi Islam II*, (Pekanbaru : Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU, 2010)
- Almasdi Syahza, *Ekonomi Pembangunan: Teori dan Kajian Empirik Pembangunan Pedesaan*, (Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, 2009)
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 2002)
- Eko Suprayitno, *Ekonomi Islam: Pendekatan Ekonomi Makro Islam dan Konvensional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005)
- \_\_\_\_\_, *Ekonomi Mikro Perspektif Islam*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008)
- Gouzali Saydam, *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006)
- Hasan Aedy, *Indahnya Ekonomi Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Cet Ke-1
- <http://www.anneahira.com/struktur-organisasi-perusahaan.htm>
- Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khathab*, (Jakarta: Khalifa, 2006)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), Cet Ke-5
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), Edisi Revisi
- Mahmud Machfoedz, *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Andi), Edisi 1
- Marnis, *Pengantar Bisnis*, (Pekanbaru: Unri Press, 2007)
- Mathis L. Robert dan John H. Jackson, *Management Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Salemba Empat, 2002)

- Miftahul Huda, *Aspek Ekonomi dalam Syariat Islam*, (Mataram: LKBH IAIN Mataram, 2007)
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi dengan contoh-contoh aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya )*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008)
- M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997)
- Muh.Said, *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-Dasar dan Pengembangan*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008)
- Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Malaysia: Hikmah, 2010)
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006)
- Mustafa Edwin Nasution, dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), Ed.1, Cet.3
- Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008)
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta atas Kerjasama dengan Bank Indonesia, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), Edisi 1
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Cet. 4
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), Edisi 1, Cet 18
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1994), Cet-1
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial* dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, (Bandung: Citra Umbara, 2012), Cetakan 1
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006)
- Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi tetapi Solusi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Wayne Monday, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), Edisi Ke-10, Jilid 1