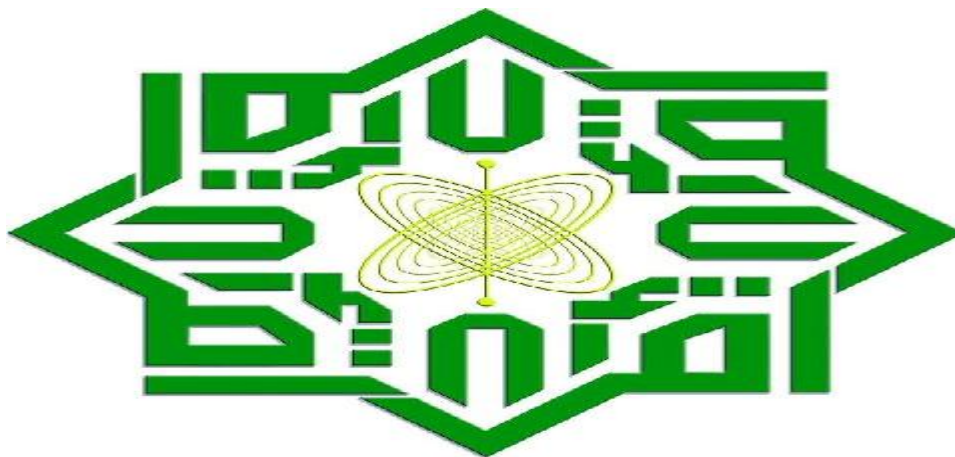


**PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA USAHA FUNITURE
DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI
KABUPATEN PASAMAN DITINJAU
MENURUT EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy)**



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

RIKA ANDRIANI
NIM. 10825003581

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN sILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman Ditinjau Menurut Ekonomi Islam. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengamatan penulis tentang semangat kerja dan gairah kerja para tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas. Adapun masalah yang penulis teliti dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja pada usaha furniture tersebut tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, hal ini disebabkan karena tenaga kerja lalai dalam bekerja, main-main dalam bekerja, sehingga kebutuhan para konsumen tidak terselesaikan.

Lokasi penelitian ini adalah di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman yang beralamat di Jalan Kumpulan- Padang Sawah 12 Km. Penulis melakukan penelitian langsung pada usaha furniture tersebut.

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, angket. Kemudian data skunder yaitu riset pustaka yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Setelah data tersebut terkumpul penulis melakukan analisa data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil populasi sebanyak 53 orang yang terdiri dari 10 pemilik usaha dan 43 karyawan. sedangkan untuk sample, dikarenakan populasi sedikit maka seluruh populasi dijadikan sample yaitu sebanyak 53 orang yang terdiri dari 10 pemilik usaha dan 43 karyawan dengan metode *Total Sampling*.

Subjek dalam penelitian ini adalah pengelola usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati yaitu mulai dari pimpinan dan seluruh tenaga kerjanya, sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman.

Setelah melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman dengan cara pendidikan dan latihan, pemberian motivasi, pengawasan disiplin kerja, tanggung jawab, meningkatkan sarana pendukung meliputi lingkungan kerja, upah, kompensasi. Pada prinsipnya pelaksanaannya telah sesuai dengan syariat Islam, hal ini dapat dibuktikan dengan pemberian upah, kompensasi, motivasi (semangat kerja) yang diberikan pengusaha terhadap tenaga kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ISI

HALAMAN

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Batasan Masalah | 8 |
| C. Rumusan masalah | 8 |
| D. Tujuan dan manfaat Penelitian | 9 |
| E. Metode penelitian | 9 |
| F. Sistematika Penulisan | 12 |
| BAB II GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN | 14 |
| A. Letak Geografis | 14 |
| B. Jumlah Penduduk | 15 |
| C. Pendidikan | 15 |
| D. Agama | 16 |
| E. Perekonomian | 17 |
| BAB III TELAAH PUSTAKA..... | 18 |
| A. Pengertian Produktivitas | 18 |
| B. Program peningkatan produktivitas | 21 |
| C. Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja | 24 |
| D. Konsep Islam tentang bekerja | 35 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....40

| | |
|---|----|
| A. Tingkat produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati..... | 40 |
| B. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati | 42 |
| B.1 Kondisi pekerja | 42 |
| a. Pendidikan dan pelatihan | 42 |
| b. Motivasi | 44 |
| c. Disiplin kerja | 45 |
| d. Tanggung Jawab | 46 |
| B.2 Sarana pendukung | 48 |
| a. Lingkungan kerja | 49 |
| b. Upah dan Kompensasi | 51 |
| C. Tinjauan ekonomi Islam mengenai produktivitas kerja | 52 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN60

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 60 |
| B. Saran | 61 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 1. Keadaan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan..... | 7 |
| 2. Sekolah yang berada di Kecamatan Simpang Alahan Mati..... | 16 |
| 3. Tanggapan responden tentang pelatihan kerja..... | 40 |
| 4. Latar belakang pendidikan..... | 41 |
| 5. Tanggapan responden tentang motivasi..... | 42 |
| 6. Tanggapan responden tentang disiplin kerja..... | 43 |
| 7. Tanggung jawab pimpinan dalam mengambil keputusan..... | 44 |
| 8. Tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan..... | 45 |
| 9. Tanggapan responden tentang kebersihan lingkungan kerja..... | 46 |
| 10. Penerangan pada usaha furniture..... | 47 |
| 11. Pemberian upah kepada tenaga kerja..... | 48 |
| 12. Pemberian kompensasi..... | 49 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam mendorong pemeluknya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, industri, dan perdagangan serta usaha lainnya.¹ Islam mendorong setiap amal perbuatan hendaknya menghasilkan produk atau jasa tertentu yang bermanfaat bagi umat manusia atau mendatangkan kemakmuran dan kesejahteraan bersama.

Islam memiliki perspektif yang luar biasa dibandingkan dengan agama samawi lainnya. Islam memberikan ruang yang cukup demikian luasnya dengan menganggap pentingnyasemua kerja yang produktif.²

Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harta dengan cara halal. Dalam Islam sebagai unsur produksi didasari konsep iktiklaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan pengembangan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.³ Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan iktiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas, tenaga kerja sebagai satu faktor produksi mempunyai arti yang besar karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia.

¹ Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hal 86

² Krishana Adityangga, *Membangun Perusahaan Islam*, (Jakarta: Srigunting, 2010), hal 45

³ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana 2008), hal 227

Sumber daya manusia (SDM) adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁴

Produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari tenaga kerja yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi, serta punya motivasi yang tinggi untuk bekerja. dan juga tenaga kerja yang baik harus bekerja sesuai dengan bidang atau keahlian masing-masing, jika tidak sesuai tenaga kerja tidak bisa melakukan pekerjaan dengan optimal dan dari pekerjaan yang dikerjakan tenaga kerja juga harus memperoleh upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Sesuai dengan firman Allah Surat Al- Jumu'ah ayat 10:



Artinya: *Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di*

muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak

*supaya beruntung.*⁵

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:⁶

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
2. Pendidikan dan pelatihan

⁴ H. Melayu S. P.Hasibuan,*Menajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hal 10

⁵ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*,(Semarang: PT Karya Toha Putra, 1996), hal 180

⁶ Faustino,cadoso gomes,*Menajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:C.V Andi Offset,2003), hal 160

3. Motivasi kerja
4. Sikap mental
5. Kondisi fisik
6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat kerja yang nyaman, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin serta tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Oleh karena itu disamping dibutuhkan tenaga kerja yang baik, lingkungan kerja juga menentukan besarnya output yang dihasilkan. Lingkungan kerja kurang baik akan dapat menambah kelancaran kerja para tenaga kerja karena kurang konsentrasi didalam bekerja. Bila hal ini terjadi terus menerus maka tingkat kesalahan akan menjadi besar dan produktivitas tenaga kerja bisa menurun.

Jika kita berbicara mengenai motivasi, maka akan dihadapkan pada kondisi kerja yang mempengaruhi motivasi itu sendiri, dimana terkadang lingkungan kerja yang baik tidak menjamin tingginya memotivasi kerja tenaga kerja, karena sebagian hal lain yang menjadi motivator dalam bekerja. Tapi disisi lain pada umumnya lingkungan kerja sangat berkaitan dengan tingkat memotivasi kerja tenaga kerja dan secara umum tinggi rendahnya tingkat motivasi akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Tingkat produktivitas juga mempengaruhi tingkat kompensasi(upah, gaji), justru adanya kompensasi itu seseorang mau menjadi tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Selain itu masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi

yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para tenaga kerja (karyawan) yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga diperlukan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator-indikator diantaranya adalah:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi⁷

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para tenaga kerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan. Upah merupakan imbalan financial langsung yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan.

Upah mengacu pada penghasilan tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seseorang buruh tergantung kepada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya yang diterima oleh seorang

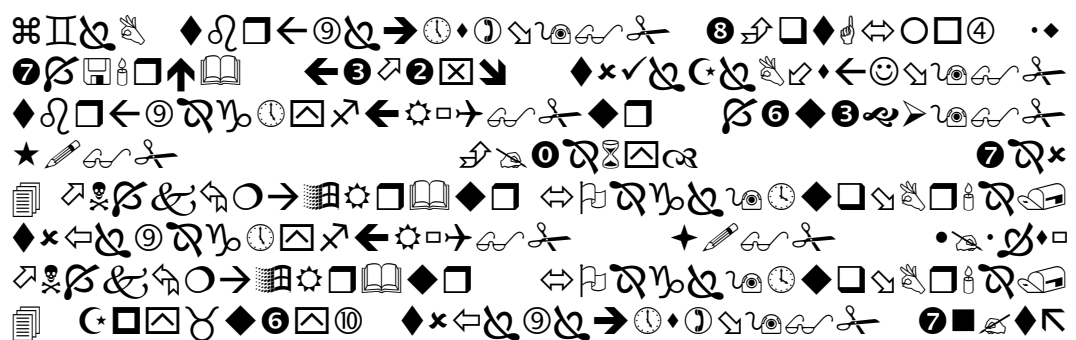
⁷ Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal 104

pekerja karena kerjanya:”pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya”.⁸

Islam melarang manusia menjadikan tingkat kehidupan masyarakat sebagai standar untuk menentukan upah. sehingga tidak diperbolehkan menentukan upah menurut tingkat kesejahteraan ajir, agar dapat hidup layak. Sebab orang-orang kapitalis dan sosialis telah melakukan kesalahan dalam membuat kebijakan yang dijadikan dasar untuk menentukan upah.⁹

Apabila setiap perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistim imbalan yang memuaskan, perusahaan bukan hanya kehilangan tenaga-tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing dipasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian berlanjut organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasaran.¹⁰

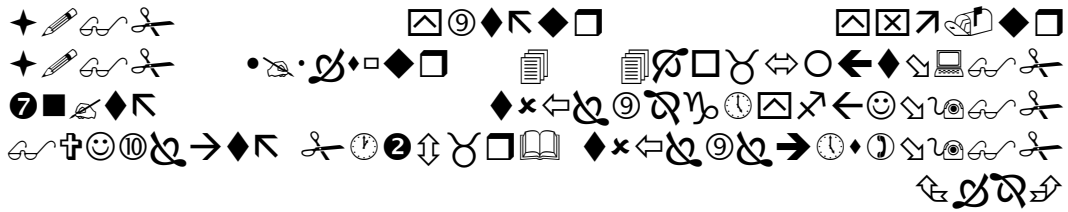
Dalam hal ini Allah sendiri mengisaratkan bahwa dia pun berbuat seperti itu,artinya setiap perbuatan, usaha, dan kerja disbanding sejajar dengan imbalan, pahala, Allah berfirman dalam alquran surat An-nisa ayat 95



⁸ M. Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa,1997) hal 116

⁹ Abdurrahman Al- Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, (Jawa Timur: Al- Izzah,2001), hal 146

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Menajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Bumi Aksara,2009), hal 254



Artinya:”Tidak sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur(halangan) dengan orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan).Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala)yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang-orang yang duduk dengan pahala yang besar.¹¹

Ayat di atas mengisyaratkan kepada kita bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha atau kerja yang kita lakukan. Bila kita bekerja dengan sungguh-sungguh maka pahala yang kita terima baik pula.

Demikian pula, dalam dunia kerja, bisnis, perusahaan. Produktivitas tenaga kerja bisa ditingkatkan, jika tenaga kerja dalam bekerja bersungguh-sungguh maka layak bagi perusahaan memberikan upah dalam bentuk apapun. Setelah apa yang diharapkan tercapai, maka sebagai balas jasa/ imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah upah atau gaji.

Kemampuan dari tenaga kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, motivasi,kesempatan kerja dan prestasi.

¹¹ Departemen Agama RI, *op.cit.* hal 74

Dengan adanya pendidikan yang memadai produktivitas tenaga kerja bisa meningkat, karena pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Berdasarkan hasil wawancara penulis pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati tenaga kerja pada usaha tersebut berpendidikan paling tinggi tamatan SLTA dan paling rendah tamatan SD. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel tingkat pendidikan tenaga kerjanya.

Tabel 1-1: Keadaan tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2011

| No | Tingkat pendidikan | Jumlah tenaga kerja | Persentase % |
|--------|--------------------|---------------------|--------------|
| 1 | SD | 21 | 33,87 |
| 2 | SLTP | 24 | 38,71 |
| 3 | SLTA | 17 | 27,42 |
| 4 | Sarjana | - | - |
| Jumlah | | 62 | 100 |

Sumber data: usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati berpendidikan SD antara lain tenaga kerja yang berpendidikan sekolah dasar 21 orang atau 33,87%, tenaga kerja yang berpendidikan SLTP 24 orang atau 38,71%, tenaga kerja yang berpendidikan SLTA 17 orang atau 27,42%.

Tinggi rendahnya pendidikan tenaga kerja pada sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan sebuah usaha,

sehubungan dengan masalah di atas maka jelas pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang usaha furniture dan mengangkat dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA USAHA FURNITURE DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI KABUPATEN PASAMAN DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”**

B. Batasan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penulis menentukan identifikasi masalah, maka penulis membatasi permasalahan ini dengan memfokuskan produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman ditinjau Menurut Ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam mengenai produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Ekonomi Islam mengenai produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau
- b. Sebagai bahan kajian dan informasi bagi peneliti berikutnya yang berhubungan dengan masalah yang sama.
- c. Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang mengembangkan usahanya.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Untuk melakukan Penelitian ini penulis mengambil lokasi di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman yang berada di Jalan Raya Kumpulan- Padang Sawah 12.Km. Alasan penulis mengambil lokasi ini karena lokasi tersebut sangat mudah mendapatkan bahan baku, dibandingkan daerah lain disekitarnya. Selain itu, tempat-tempat usahanya di Kecamatan Simpang Alahan Mati letaknya cukup strategis, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian disana.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah pengelola usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati yaitu mulai dari pimpinan dan seluruh tenaga kerjanya, sedangkan yang menjadi objeknya adalah produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman.

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis mengambil populasi sebanyak 53 orang yang terdiri dari 10 pemilik usaha dan 43 karyawan. sedangkan untuk sample, dikarenakan populasi sedikit maka seluruh populasi dijadikan sample yaitu sebanyak 53 orang yang terdiri dari 10 pemilik usaha dan 43 karyawan dengan metode *Total Sampling*.¹²

4. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, melalui observasi, wawancara, dan angket kepada tenaga kerja yang terkait pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari buku yang berkaitan dengan permasalahan.

5. Metode Pengumpulan Data

¹² Observasi, 2011

Adapun beberapa metode yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk menunjang penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Yaitu dengan mengamati langsung ke lapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang bagaimana meningkatkan Produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati.

b. Wawancara

Yaitu penulis melakukan wawancara secara langsung kepada pengelola usaha dan tenaga kerja yang berkerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati.

c. Angket

Yaitu merupakan teknik yang dilakuka dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

d. Studi pustaka

Yaitu penulis mengambil data yang bersumber dari buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

6. Metode Analisa Data

Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif yaitu analisa dengan jalan mengelompokkan data-data berdasarkan kategori-kategori atas dasar persamaan jenis dari data-data

yang ada, kemudian data tersebut diuraikan sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang akan diteliti.

7. Metode Penulisan

Dalam penulisan ilmiah ini, yaitu menggunakan metode-metode yang terdiri dari:

- a. Deduktif yaitu menggunakan kaedah umum yang ada kaitannya dengan tulisan ini kemudian dianalisa dan diambil kesimpulan secara khusus.
- b. Induktif yaitu menggunakan kaedah khusus yang ada kaitannya dengan tulisan ini kemudian dianalisa dan diambil kesimpulan secara umum.
- c. Diskriptif yaitu mengemukakan data-data dan keterangan yang diperoleh untuk dipaparkan dan analisa.

F. Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari bagian dalam penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang Letak Geografis, Jumlah Penduduk, Pendidikan, Agama, dan Perekonomian.

BAB III TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pengertian produktivitas tenaga kerja, program peningkatan produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, dan konsep Islam tentang bekerja.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang bagaimana upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati, Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam mengenai produktivitas tenaga kerja'

BAB V KESIMPULAN

Dalam bab ini juga merupakan bab penutup, penulis membahas kesimpulan mengenai hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin berguna bagi pengusaha furniture yang berada di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman.

BAB II

GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

A. Letak Geografis

Kecamatan Simpang Alahan Mati terletak pada $100^{\circ} 08'$ - $100^{\circ} 12'$ BT dan $00^{\circ} 04'$ LU - $00^{\circ} 03'$ LS. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasaman (BPS) . Kecamatan Simpang Alahan Mati memiliki luas wilayah 69,56 Km² persegi atau 1,76 persen dari total luas pasaman. Kecamatan Simpang Alahan Mati merupakan Kecamatan yang berada di Kabupaten Pasaman, Kecamatan ini merupakan Kecamatan yang baru dimekarkan dari Kecamatan Bonjol pada tahun 2004.¹ Kecamatan Simpang Alahan Mati memiliki 2 Kenegarian yaitu Nagari Simpang dan Nagari Alahan Mati.

Nagari Simpang memiliki memiliki 5 jorong yaitu: Jorong Simpang Hilir, Jorong Sawah Laweh, Jorong Tigo Kampuang, Jorong Simpang Tigo, Jorong Mudiak Simpang. Sedangkan Nagari Alahan Mati memiliki 4 jorong yaitu: Jorong Bukit Malintang, Jorong Pinang Batupang, Jorong Guguak Salareh Aia, Jorong Pasar Alahan Mati. Kecamatan Simpang Alahan Mati terdapat Sawah Seluas 6,956 hektare dan sebanyak 18 sungai, memiliki 13 mesjid dan 15 mushalla, dan 49 langgar.

Dilihat Dari batas- batasnya maka Kecamatan Simpang Alahan Mati berbatasan dengan:

Sebalah Utara berbatasan dengan Kecamatan Tigo Nagari

Sebalah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bonjol

¹ Renaldi,S.Pd (Sekcam), *Wawancara*, 30 Agustus 2012.

Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tigo Nagari

Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bonjol²

Kecamatan Simpang Alahan Mati terletak di Kabupaten Pasaman yang ibukotanya Lubuk Sikaping. Jarak antara Kecamatan Simpang Alahan Mati dengan ibukota Kabupaten 22 sampai 32 kilometer.

B. Jumlah Penduduk

Sebagaimana umumnya orang minang yang suka merantau atau hidup di Negeri orang begitu juga dengan penduduk Kecamatan Simpang Alahan Mati. Karena budaya merantau merupakan kebanggaan tersendiri bagi warga Kecamatan Simpang Alahan Mati.

Berdasarkan Data Badan Statistik Kecamatan Simpang Alahan Mati memiliki luas 69,56 km atau 1,76 persen dari total luas pasaman sedangkan Jumlah penduduk pada tahun 2011 totalnya sebanyak 11.901 orang atau 0,89 persen dari total penduduk Pasaman. Jumlah penduduk laki-laki 5.799 Orang, sedangkan perempuan 6.102 orang.

C. Pendidikan

Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa Kecamatan Simpang Alahan Mati adalah warga yang suka merantau baik itu tujuan ekonomi maupun tujuan pendidikan. Dari segi pendidikan banyak juga warga Kecamatan Simpang Alahan Mati merantau untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Pada umumnya warga masyarakat Kecamatan Simpang Alahan Mati melanjutkan pendidikan ke

² Buku *BPS* dalam angka, 2011

Kota Padang, Pekanbaru, dan pulau Jawa yang menurut Mereka adalah tempat yang berkualitas untuk pendidikan.

Berdasarkan data yang penulis dapat dari data badan statistik Kecamatan Simpang Alahan Mati fasilitas atau sekolah yang ada di Kecamatan adalah:

Tabel 1-2 : Jumlah Sekolah yang berada di Kecamatan Simpang Alahan Mati

| Sekolah | Negeri | Swasta |
|---------------------|--------|--------|
| TK | 5 | 4 |
| SD yang sederajat | 11 | - |
| SLTP yang sederajat | 2 | 1 |
| SLTA yang sederajat | 1 | - |
| Jumlah | 19 | 5 |

Sumber data: di Kecamatan Simpang Alahan Mati, 2011

D. Agama

Propinsi Sumatra Barat yang dikenal dengan Minangkabau adalah bagian dari wilayah Republik Indonesia yang mempunyai tatanan kehidupan Masyarakat yang berdasarkan falsafah adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah artinya Masyarakat minangkabau adalah masyarakat Islami.

Adat yang Islami telah mengantarkan masyarakat minangkabau khususnya di Kecamatan Simpang Alahan Mati beragama Islam. Masyarakat yang kokoh, aman, damai.

Berdasarkan data badan statistik di Kecamatan Simpang Alahan Mati seluruh masyarakatnya beragama islam yang taat menjalankan ibadah keagamaan.

Keadaan tersebut terlihat dari semangat penduduk Kecamatan Simpang Alahan Mati dalam menjalankan ibadah. Masyarakat mendirikan mesjid dan mushalla dengan cara bergotong-royong dengan melibatkan seluruh warga baik laki-laki, maupun perempuan termasuk anak-anak. Di Kecamatan Simpang Alahan Mati Mesjid berdiri sebanyak 15 Mesjid, dan Musalla berdiri sebanyak 18, sedangkan langgar berdiri sebanyak 50 langgar.

E. Perekonomian

Dilihat dari Topografi Kecamatan, Kecamatan Simpang Alahan Mati keadaan alamnya berbukit-bukit, dan mempunyai daratan rendah, dan memiliki sungai sebanyak 18 sungai.

Menurut Sekcam yaitu Bapak Renaldi, Mengatakan bahwa Kecamatan Simpang Alahan Mati memiliki georafis hampir sepertinya daratan rendah dan selebihnya berbukitan.

Sehingga penduduk Kecamatan Simpang Alahan Mati sebagian besar sebagai petani, mereka menjadikan pendapatan utama sebagai petani yaitu berkebun, bersawah, berladang dll.

Dan ada juga penduduk Kecamatan Simpang Alahan Mati yang bekerja sebagai buruh, dagang, industri dan lain-lain.

BAB III

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Produktivitas

Secara sederhana Produktivitas dapat dikatakan ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya manusia untuk memperoleh laba usaha, dimana laba usaha merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai untuk menjamin dan membiayai semua kegiatan usaha.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien atau efektif bila produktivitas kerja tenaga kerjanya rendah, oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsure yang sangat penting dan pemegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu usaha, maka diperlukan suatu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga diperoleh hasil yang diinginkan.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.¹

Sedangkan Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian yaitu perbandingan antara yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dalam hal ini Produktivitas merupakan salah satu tolak ukur apakah para pekerja tersebut menggunakan waktu secara efisien atau efektif.²

¹ Husain umar, *Riset Sumber daya Manusia dalam organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka umum,1997), hal 9

² Bambang Kusriyanto,*Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta:Pustaka Binaan Pressindo, 1993), hal 2

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisien dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa atau produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Jadi produktivitas kerja merupakan salah satu alat ukur perusahaan dalam menilai prestasi kerja para tenaga kerja, karena bila produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan maka tingkat output yang dihasilkan oleh perusahaan akan menurun pula.

Hal yang penting didalam pengukuran produktivitas baik keluaran maupun masukan keduanya harus dapat diukur.³

Ukuran output dapat dinyatakan daalam bentuk antara lain:

- a. Jumlah satuan fisik produk/ jasa
- b. Nilai rupiah produk/ jasa
- c. Nilai tambah
- d. Jumlah pekerjaan
- e. Jumlah laba kotor

Ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk anatara lain:

- a. Jumlah waktu
- b. Jumlah tenaga kerja
- c. Jumlah jam-orang
- d. Jumlah biaya tenaga kerja
- e. Jumlah jam mesin
- f. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin

³ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), hal 159-160

- g. Jumlah material
- h. Jumlah biaya material
- i. Jumlah seluruh biaya usaha
- j. dll

Dengan demikian produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:⁴

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Keluaran output}}{\text{Masukan input}} \times 100\%$$

Masukan input

Berdasarkan rumusan diatas maka produktivitas tenaga kerja dinyatakan berkurang apabila:⁵

1. Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan tenaga kerja adalah sama.
2. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja lebih banyak.

Sebaliknya Produktivitas dinyatakan meningkat apabila:

1. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama.
2. Volume produksi tetap, sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat sederhana yaitu antara lain:

⁴ Taliziduhu Ndara, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), hal 44

⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*, (Jakarta: FEUI , 1998), hal 38

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan yang terdahulu secara historis yang menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan atau tidak, namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan sekarang, dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai pusat perhatian pada sasaran dan tujuan.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang, dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai pusat perhatian pada sasaran dan tujuan.⁶

Adapun tujuan pengukuran produktivitas antara lain untuk membandingkan hasil-hasil:

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
4. Jumlah hasil sendiri dengan hasil orang
5. Kompensasi prestasi utama sendiri dengan kompensasi prestasi orang lain

B. Program peningkatan Produktivitas

Program peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah berikut:

1. Memilih dan menetapkan program produktivitas
2. Mengemukakan alasan mengapa memilih program ini
3. menetapkan rencana perbaikan melalui penetapan sasaran peningkatan produktivitas

⁶ Rusly Syarif, *Seni manajemen dan Produktivitas*, (Bandung: CV Angkasa 2000), hal 23

4. Melaksanakan program peningkatan produktivitas selama waktu tertentu.
5. Mengambil tindakan berupa korektif atas penyimpangan yang terjadi atau standarisasi terhadap aktivitas yang sesuai

Perencanaan meningkatkan produktivitas harus bersifat spesifik, dapat diukur secara kuantitatif (jumlah), hasil- hasil yang diinginkan dapat dicapai dan dapat diambil tindakan, memiliki jadwal waktu spesifik untuk implementasi program peningkatan produktivitas kerja itu.

Disamping itu,perencanaan program-program peningkatan produktivitas perusahaan harus selalu dilibatkan tim kerjasama dan partisipasi total dari semua tenaga kerja yang dipimpin oleh pengelola usaha.

Beberapa unsur yang relative dapat menunjang proses produktivitas tenaga kerja:

a. Peranan tenaga kerja dalam perusahaan

Dalam hal ini diharapkan adanya kesungguhan hati dari para pekerja untuk mematuhi dan menjalankan semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Menghindari sifat kelainan dan kecerobohan dalam menjalankan tugas yang merupakan pangkal kesulitan.

b. Peranan para pemimpin perusahaan

Dalam hal ini penanganan manajemen dengan pola yang lebih mengutamakan pendekatan manusiawi merupakan inti dari diperolehnya dorongan semangat kerja untuk berproduksi tinggi.

c. peranan masyarakat pemakai barang dan jasa

Dalam hal ini proses produktivitas tenaga kerja secara tidak langsung yang perlu diperhatikan sikap dari pelanggan, seperti kritik, saran-saran, pujian yang didasarkan atas pengalaman mereka memakai produk perusahaan yang bersangkutan selama ini. Dengan demikian, masyarakat pemakai barang dan jasa tetap berperan secara tidak langsung serta ikut memperbaiki proses produksi dari perusahaan penghasil produk tersebut.

d. peranan pemerintah

Dalam hal ini peranan pemerintah sangat penting terutama program pendayagunaan sumber daya manusia dalam pembangunan secara terpadu, pemerintah berkewajiban memberikan izin, pengawasan, pembinaan, serta perlindungan bagi masyarakat pemakai barang dan jasa. dalam hal ini, pemerintah perlu secara langsung menggerakkan aktivitas kerja secara maksimal dan penuh tanggung jawab.

Sedangkan untuk meningkatkan Produktivitas secara umum dapat dicapai dalam bentuk:⁷

1. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
2. Jumlah tenaga kerja yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan yang sedikit
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama

⁷ J.Pajaman, Simanjuntak, *Pengantar Sumber daya Manusia*, (Jakarta: FEUI, 1998), hal 38

4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan pertumbuhan sumber daya yang relatif kecil.

Selain hal diatas produktivitas memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung, yaitu:

- a. Hubungan kerja yang harmonis
- b. Kemauan kerja yang sesuai dengan isi kerja
- c. Lingkungan kerja yang nyaman
- d. Kondisi kerja yang manusiawi
- e. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja, tenaga kerja akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, serta keprilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting. karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu.⁸

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

C.1 Kondisi Pekerja

Kondisi pekerja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, dan fisik tenaga kerja, karena tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik

⁸ Slamet, dkk, *Ilmu Pengetahuan Sosial*, (Bandung: Acaria Media Utama, 2007), hal 161-163

apabila kondisi fisik dalam keadaan sehat, dengan kesehatan fisik yang baik maka tenaga kerja tersebut akan dapat bekerja dengan baik karena kondisi fisik juga menentukan produktivitas kerja tenaga kerja.

a. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja adalah segala usaha dan iktiar yang dilakukan oleh anggota badan dan pikiran untuk mendapat imbalan yang pantas.⁹

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja bila menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁰ Dari pengertian diatas maka terlihat jelas bahwa tenaga kerja merupakan potensi sumber daya manusia yang digerakkan secara optimal sebagai sumber kegiatan dari proses pelaksanaan menghasilkan barang atau jasa.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja diadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan)

Pendidikan dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya.Sedangkan latihan ialah suatu kegiatan dari perusahaan yang

⁹ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal 227

¹⁰ M. Manulang,*Pengembangan Pegawai*,(Medan: BLKM,1996), hal 84

dimaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para tenaga kerjanya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.¹¹

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan latihan adalah proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik-teknik dan metodenya.¹²

Sedangkan tujuan pelatihan adalah:

1. Pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien
2. Pengawasan lebih sedikit kepada pegawai
3. Supaya pegawai cepat berkembang
4. Menstabilisasi pegawai

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi tenaga kerja atau pegawai yang bersangkutan, tetapi keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. Karena dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja, yang akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

c. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu perubahan energi dari dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu keadaan didalam diri seseorang (inner state) yang mendorong

¹¹ Soekijo Notoajmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hal 27

¹² Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), hal 145

mengaktifkan atau mengerakkan dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan dengan perkataan lain motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan, dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengerakkan diri tenaga kerja yang terarah atau tertunjuk untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. sikap pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.¹³

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana terbentuknya motivasi. Dari pengertian motivasi yang dikemukakan diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak dengan apa yang dikehendakinya.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja tenaga kerja:¹⁴

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

¹³Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000) hal 93

¹⁴*Ibid.*, hal 100

3. Prinsip mengaku andil bawahan

Pemimpin mengakui bawahan(tenaga kerja) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

pemimpin yang memberikan wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau bawahan.

d. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata latin(*Discipline*) yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.¹⁵

Dari pengertian tersebut, arah tujuan disiplin sebenarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun non formal.

Kediplinan adalah Fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin tenaga kerja, semakin tinggi produktivitas tenaganya untuk mencapai tujuan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.¹⁶

¹⁵ Randall S. Schuler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke-21* (Jakarta: Erlangga,1999), hal70-71

¹⁶ Melayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:PT Bumi Aksara, 2002), hal 193

Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam suatu usaha. Tanpa dukungan disiplin tenaga kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan.

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong tenaga kerja berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan.

Adapun yang menjadi indicator dari rendahnya tingkat disiplin kerja tenaga kerja adalah antara lain:

1. Turunnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sering konflik antar karyawan.¹⁷

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan usaha, tenaga kerja, dan masyarakat.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Sanksi Hukum

¹⁷ Alex, S, Nitisemito. *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hal 75

5. Hubungan Kemanusiaan¹⁸

e. Tanggung Jawab

Salah satu cara menilai kualitas tenaga kerja adalah dilihat dari tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari wewenang yang diterimanya atau dimilikinya.¹⁹

Tanggung jawab timbul karena adanya wewenang dari atasan ke bawahan. Tanggung jawab yang harus diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atau bawahan adalah pemimpin usaha harus mampu meningkatkan motivasi, komitmen, kemampuan dan keahlian tenaga kerja, untuk semua prestasi tenaga kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang seimbang sesuai hasil kerja mereka. Sedangkan tanggung jawab si pekerja diharapkan tetap produktif dan dapat selalu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan.

f. Gizi dan Kesehatan.

Bagi sebuah perusahaan penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja, keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Rendahnya tingkat gizi dan kesehatan tenaga kerja disebabkan oleh rendahnya tingkat penghasilan yang diperoleh dan tercermin dalam tingkat pengeluaran keluarga yang rendah.

¹⁸ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hal 127-128

¹⁹ Melayu S.P Hasibuan, *op.cit*, hal 70

Salah satu cara untuk memperbaikinya adalah dengan jalan memperhatikan dan memperbaiki sistem pengupahan mereka supaya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatan.

C.2 Sarana Pendukung

a. Lingkungan

Lingkungan tenaga kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja tenaga kerja dan produktivitas kerja perusahaan, dampak negative adalah menurunnya motivasi kerja tenaga kerja. Jika lingkungan kerja tidak terkontrol berarti para tenaga kerja kurang merasa tenang dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.²⁰ Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan rasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengertian diatas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalani tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh positif bagi produktivitas kerja para karyawan atau tenaga kerja

²⁰ Alex, S.Nitisemito, *op.cit*, hal 133

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik pimpinan juga berpengaruh untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pimpinan perusahaan yang baik dapat membantu tenaga kerja mengatasi lingkungan kerja yang kurang baik. Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang bisa memotivasi tenaga kerja.

b.Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi tenaga kerja karena besar kecilnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan tenaga kerja tersebut. Besar kecilnya kompensasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, memotivasi dan kepuasan tenaga kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para tenaga kerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka.²¹

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan atas prestasinya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja tenaga kerja akan menurun. Tujuan pemberian kompensasi anatara lain sebagai berikut:²²

²¹ T.Hani, Handoko,*Menajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE,2000), hal 155

²² Seokijo Notoadmojo, *op. cit*, hal 143

1. Menghargai Prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para tenaga kerja.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara tenaga kerja dalam perusahaan. Masing-masing tenaga kerja akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan tenaga kerja

Dengan sistem kompensasi yang baik, para tenaga kerja akan betah atau bertahan bekerja pada usaha tersebut, hal ini berarti mencegah keluarnya tenaga kerja dari perusahaan tersebut untuk mencari pekerjaan yang lebih baik

4. Memperoleh tenaga kerja yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon tenaga kerja. Dengan banyaknya pelamar atau calon tenaga kerja akan lebih banyak peluang untuk memilih tenaga kerja yang bermutu tinggi.

5. Pengembalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari seringnya tenaga kerja yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

Kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu:

Kompensasi langsung, berupa gaji, upah, dimana setiap kompensasi ini merupakan hak setiap tenaga kerja yang menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap, serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
 - b. Upah adalah balas yang dibayarkan kepada harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya
 - c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya diatas prestasi standar.
1. Kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan) berupa fasilitas rumah, kendaraan, dll

Adapun faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi.²³

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. tuntutan serikat kerja
3. produktivitas yang dihasilkan
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. peraturan

Adapun beberapa standar untuk menentukan kompensasi dari seorang tenaga kerja adalah:²⁴

1. Kemampuan dan keterampilan
2. tanggung jawab

²³ Sondang P.Siagian, *op.cit*, hal 256-267

²⁴ P.Anwar Mengkunegara, *op.cit*. hal 136

3. usaha atau inisiatif yang dimiliki.

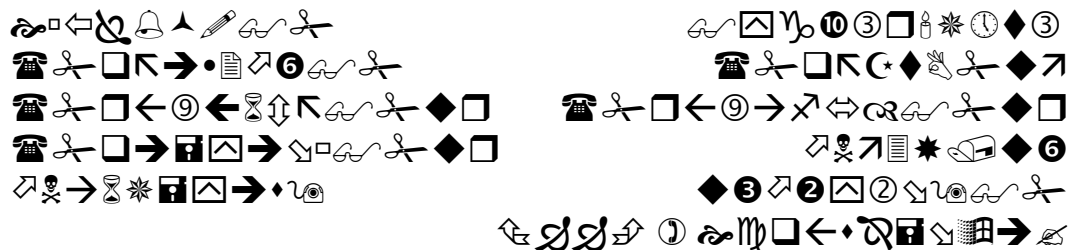
4. Kondisi pekerja

Dari syarat diatas, maka perusahaan dalam memberikan kompensasi bisa lebih terarah dan diharapkan akan dapat memotivasi tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja sejalan dengan usaha meningkatkan produktivitas.

D. Konsep Islam tentang bekerja

Islam adalah agama yang mengajarkan kepada kebaikan. Islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu Produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (kharriyah).

Maka kita sebagai makhluk Allah SWT dituntut untuk melaksanakan hal ini. firman Allah dalam surat Al- Hajj ayat 77



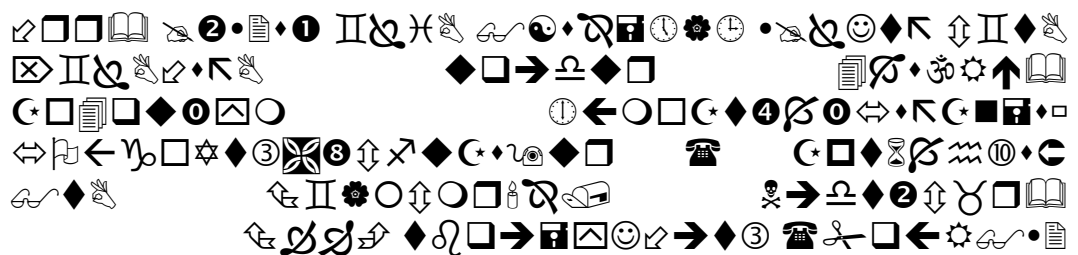
Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah tuhanmu dan berbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapatkan kemenangan.*²⁵

²⁵ Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahan*, (Semarang: PT Karya Toha Putra,) hal 272

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah swt seperti produktif dalam ibadah mahdah, seperti sholat, puasa, zikir,dll. Kemudian produktivitas terhadap dirinya manusia itu sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan yang dimiliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istiklaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan 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 surat An- Nahal ayat 97.



Artinya: “ *Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kami akan berikan kepadanya kehidupan yang baik,dan sesungguhnya akan kami*

*beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih besar dari apa yang telah mereka kerjakan.*²⁶

Dengan demikian, maka sebagai manusia yang bekerja dengan memiliki potensi yang baik dimasa yang akan datang, sebaiknya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Manusia sebagai pelaku produksi, baik sebagai pemilik dalam bentuk jajaran komisaris dan semisalnya, maupun direksi serta karyawan, dalam ekonomi Islam tidak lepas dari tujuan utama hidup yaitu ibadah. Firman Allah dalam surat adzariyat ayat 56.



Artinya : *Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.*

Oleh karena itu ayat tersebut harus dimaknai secara luas yakni melakukan aktualisasi diri dibidang ibadah *ghairoh mahdah* muamalat (pekerjaan, sosial, politik, ekonomi) masing-masing dalam kerangkayang sah dan itu juga karena mencari ridho Allah. Pekerjaan adalah mediasi yang diberikan Allah kepada Makhluknya untuk memenuhi kebutuhan untuk menjalani kehidupan, sehingga tidak ada perbedaan jenis pekerjaan menurut Islam selama dalam “rel” yang halal. Islam hanya memberi batasan terhadap kebolehan (halal-haram) yang menyangkut zat. Untuk lebih jelas sebagai sebuah ajaran yang universal mengatur norma hukum dalam hal bekerja.

Islam menghapus semua perbedaan kelas antar umat manusia. dan menganggap amal sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dirinya.²⁷ Dalam ekonomi Islam pekerja adalah mitra kerja, bukan sekedar faktor produksi, karena itu merupakan kepentingannya menjadi perhatian utama.

²⁶ Nurul Huda, dkk, *op.cit.*, hal 228

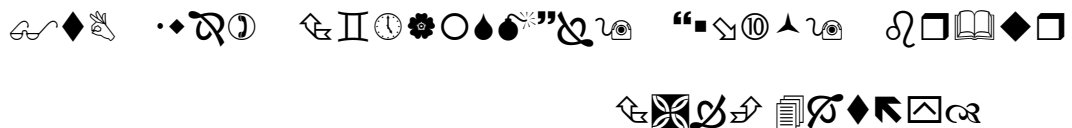
²⁷ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Kausar, 2001), hal 9

Produktivitas adalah cara pemanfaatan yang merupakan input dan hasil pemanfaatan yang merupakan output harus berada dijalur aturan syariah. Tolak ukur yang dipakai adalah kemampuan dalam mencapai kemakmuran dan kesejahteraan. Islam predikat terbaik (*khoirunnas*) kepada siapa saja yang mampu memberikan kemanfaatan bagi orang lain. Sedangkan bagi mekanisme untuk hal tersebut, sepenuhnya diserahkan kepada manusia, sebagai pihak paling mengerti akan urusan keduniaan, dan untuk ini dapat disesuaikan dari zaman ke zaman. Karena pada dasarnya bermuamalah dibolehkan kecuali yang dilarang oleh nas seperti melarang sistem riba untukantisipasi melarang eksploitasi manusia yang lemah, melarang gharar, untuk mengantisipasi tindakan spekulatif dan sebagainya.²⁸

Hak dan kewajiban pekerja dalam Islam yaitu:

1. Hak bekerja

- a. Hak memilih pekerjaan yang sesuai, Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan potensi yang dimiliki. Islam member kesempatan kerja yang sama kepada semua orang. Allah Swt berfirman dalam surat An-najm ayat 39:



Artinya: “ *Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah disesuaiakannya.*”

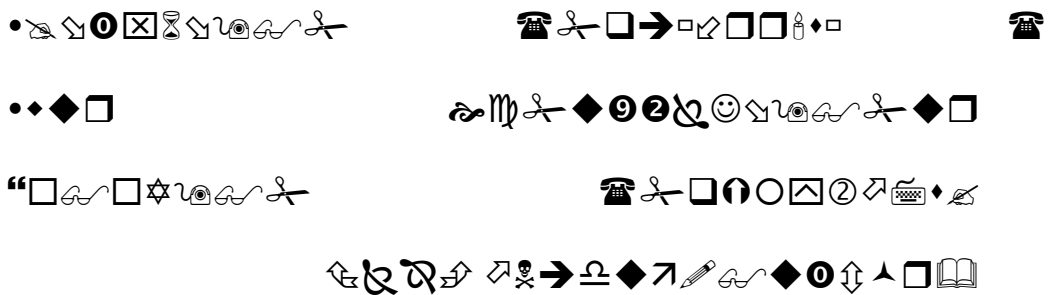
²⁸ Faisal Badroen, Dkk, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Kencana,2006), hal 112

b. Profesionalisme hak kerja Islam didasarkan atas dasar professional, mengingat Islam menyerahkan urusan kepada orang yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda-tanda kehancuran.

2. Hak memperoleh gaji

a. Gaji sesuai dengan pekerjaan, kaidah Islam menegaskan bahwa gaji harus sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan, atau anarki.

Allah berfirman dalam surat Al-a'raf ayat 85:



Artinya:”.... maka sempurnalah takaran dan timbangan dan jaganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya...”

b. Hak cuti dan keringanan pekerjaan

Hak cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja dan hari libur. Allah Swt berfirman dalam surat An-nisa' ayat 28:



Artinya:” Allah menghendaki keringanan bagimu, dan mausia diciptakan dalam keadaan lemah.

Disamping menetapkan hak-hak pekerja, Islam juga menetapkan kewajiban-kewajibannya. Kewajiban terpenting adalah menegakkan amanah dalam pekerjaan seperti: bekerja secara professional, jujur dalam bekerja, menekuni pekerjaan.

BAB IV

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA USAHA FURNITURE DI KECAMATAN SIMPANG ALAHN MATI KABUPATEN PASAMAN DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM

A. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja pada Usaha Furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati

Secara sederhana produktivitas dapat dikatakan ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya manusia untuk memperoleh laba usaha, dimana laba usaha merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai untuk menjamin dan membiayai semua usaha.

Seperti yang telah dikemukakan dibab terdahulu bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor. hal ini sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan, yakni untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang sangat mempengaruhi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja.

Ukuran produktivitas tenaga kerjanya menunjukkan efisien produksi yang ditinjau dari sudut pandang salah satu produk saja yaitu manusianya:

Rumusnya:

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{\text{OUTPUT}}{\text{TENAGA KERJA}}$$

TENAGA KERJA

TABEL II
TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA USAHA
FURNITURE DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI

| N O | Nama perabot | Jumlah tenaga kerja (orang) | Output | Produktivitas |
|---------------|-----------------|-----------------------------|---------------|-------------------|
| | Mentari indah | 6 | 18 jt | 3 jt |
| | Merian perabot | 4 | 10 jt | 2,5 jt |
| 3 | Pian perabot | 5 | 12 jt | 2,4 jt |
| 4 | Perabot indah | 4 | 10 jt | 2,5 jt |
| 5 | Caniago perabot | 6 | 15 jt | 2,5 jt |
| 6 | Rezi perabot | 7 | 20 jt | 2,858 jt |
| 7 | Pelita perabot | 9 | 50 jt | 5,556 jt |
| 8 | Fajar perabot | 5 | 20 jt | 4 jt |
| 9 | Ujang perabot | 4 | 16 jt | 4 jt |
| 10 | Anugrah perabot | 3 | 7 jt | 2,334 jt |
| Jumlah | | 53 | 178 jt | 29, 148 jt |

Berdasarkan tabel diatas terdapat 10 orang pengusaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 53 orang output 178 jt. Dari 10 Orang pengusaha furniture tersebut yang penulis teliti bahwa Produktivitas tertinggi terdapat pada pelita perabot yang mempunyai tenaga kerja 9 orang output 50 jt dan Produktivitas 5,556 jt. Hal ini disebabkan karna produksi yang dihasilkan bermutu, bahan-bahan yang digunakan mengutamakan bahan baku yang bagus sehingga pembeli lebih banyak pada pelita perabot dan outputnya lebih tinggi dari pengusaha furniture yang lain.

Sedangkan yang terendah adalah anugrah perabot dengan jumlah 3 orang tenaga kerja output 7 jt dan produktivitas 2,334 jt. Hal ini disebabkan bahwa produksi yang dihasilkan kurang bermutu, bahan-bahan yang digunakan kurang bagus sehingga pembeli kurang suka memesan barang kepada anugrah perabot dan menyebabkan outputnya lebih rendah dibanding pengusaha lain.

B. Faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati.

B.1 Kondisi Pekerja

a. Pendidikan dan pelatihan

Pengusaha Furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati didalam melaksanakan pelatihan kerja yang diberikan kepada tenaga kerja ini berupa praktek langsung bagaimana menggunakan mesin-mesin kayu.¹ Disertai pengarahan pengarahan agar tenaga kerja dapat menggunakan peralatan tersebut dengan efektif atau efisien, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pelatihan yang diberikan oleh pengusaha dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL III
PELATIHAN KERJA YANG DIBERIKAN OLEH PENGUSAHA
FURNITURE DIKECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI**

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat baik | 8 | 15,09% |
| . | Baik | 9 | 16,98% |

¹ Pak Andi,Pimpinan Usaha Furniture,*Wawancara*, di Kecamatan Simpang Alahan Mati, Tanggal 30 Agustus 2012

| | | | |
|---|-------------|----|--------|
| 2 | Cukup | 21 | 39,62% |
| . | Kurang baik | 15 | 28,31% |
| 3 | | | |
| . | | | |
| 4 | | | |
| . | | | |
| | Jumlah | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No. 1

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 53 orang responden yang dimintai tanggapan,15,09% menyatakan pelatihan kerja yang diberikan pengusaha sangat baik, 16,98% menyatakan pelatihan kerja pengusaha baik, dan 39,62% menyatakan pelatihan kerja yang diberikan cukup, sedangkan 28,31% menyatakan pelatihan kerja yang diberikan kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bahwa tenaga kerja yang mendapat pelatihan baik. Hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dimana tenaga kerja dibekali dengan pengetahuan dan praktek agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan.²

TABEL IV
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN YANG DIBUTUHKAN
PENGUSAHA FURNITURE DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN
MATI

² Siam,dkk, Pekerja Furniture,Wawancara, di Kecamatan Simpang Alahan Mati, Tanggal 31 Agustus 2012

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat baik | 7 | 13,21% |
| 2 | Baik | 26 | 49,06% |
| 3 | Cukup | 15 | 28,30% |
| 4 | Kurang baik | 5 | 9,43% |
| | Jumlah | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No. 2

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 53 orang sampel dalam penelitian ini yang dimintai tanggapan, sebanyak 13,21% menyatakan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan pengusaha furniture sangat baik, 49,06% menyatakan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan pengusaha furniture baik, dan sebanyak 28,30% menyatakan latar belakang yang dibutuhkan pengusaha furniture cukup, sedangkan sebanyak 9,43% menyatakan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan pengusaha furniture kurang baik.

Dengan demikian latar belakang pendidikan yang dimiliki pengusaha furniture ini baik karena pendidikan yang ada sekarang ini sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja.

b. Motivasi

Sebagaimana yang telah penulis jelaskan sebelum bahwa motivasi bekerja kepada tenaga kerja sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan senang hati dan lebih giat demi tercapainya tujuan usaha.

Pengusaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati didalam memberikan motivasi kepada tenaga kerja, yaitu dengan memberikan uang kepada tenaga kerja sebesar Rp 25.000 dalam 15 hari kerja. Dengan syarat tenaga kerja tidak lalai dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya bagaimana tanggapan responden tentang pemberian motivasi kepada tenaga kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL V
MOTIVASI YANG DIBERIKAN PENGUSAHA FURNITURE DI
KECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat baik | 8 | 15,09% |
| | Baik | 16 | 30,19% |
| 2 | Cukup | 23 | 43,40% |
| | Kurang baik | 6 | 11,32% |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| | Jumlah | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No 3

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 53 responden yang dimintai tanggapan, sebanyak 15,09% menyatakan sangat baik, yang menyatakan baik sebanyak 30,19%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 43,40%, sedangkan yang menyatakan kurang sebanyak 11,32%.

Dengan demikian motivasi karyawan tenaga kerja yang diberikan oleh pengusaha sangat baik, karena tenaga kerja merasakan pemberian motivasi yang diberikan pengusaha baik.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang tidak kalah penting dalam proses kelancaran produksi pada usaha, pengusaha yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menjadikan usahanya untuk berkembang. Karena tenaga kerja akan bekerja sesuai dengan waktu dan cara kerja yang telah ditentukan.

Untuk lebih jelasnya bagaimana tanggapan responden tentang disiplin kerja yang diterapkan oleh atasan, dapat dilihat pada tabel:

TABEL VI
DISIPLIN KERJA YANG DITERAPKAN OLEH PENGUSAHA
FURNITURE DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat baik | 7 | 13,21% |
| | Baik | 21 | 39,62% |
| 2 | Cukup | 16 | 30,19% |
| | Kurang baik | 9 | 16,98% |

| | | | |
|---|--------|----|------|
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| | Jumlah | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No. 4

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 53 orang responden yang dimintai tanggapan, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13,21%, yang menyatakan baik sebanyak 39,62%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 30,19%, sedangkan yang menyatakan kurang baik sebanyak 16,98%.

Dengan demikian disiplin kerja tenaga kerja baik sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh tenaga kerja. Untuk mencapai tujuan dan target. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

d. Tanggung jawab

Salah satu cara untuk menilai kualitas tenaga kerja adalah dilihat dari tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang tanggung jawab pimpinan usaha dapat dilihat pada tabel:

TABEL VII
TANGGUNG JAWAB PIMPINAN USAHA FURNITURE DALAM
MENGAMBIL KEPUTUSAN DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN
MATI

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat baik | 19 | 35,85% |
| | Baik | 20 | 37,73% |
| 2 | Cukup | 10 | 18,87% |
| | Kurang baik | 4 | 7,55% |
| | Jumlah | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No. 5

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang tanggung jawab pimpinan yang menyatakan sangat baik sebanyak 35,85%, yang menyatakan baik sebanyak 37,73%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 18,87%, sedangkan yang menyatakan kurang baik sebanyak 7,55%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan (tenaga kerja) yang ada dalam usaha furniture.³ Tanggung jawab itu timbul karena adanya wewenang dari atasan kebawahan tanggung jawab diberikan pimpinan usaha kepada tenaga kerja atau bawahan. Menurut tenaga kerja yang bekerja pada usaha furniture menyatakan bahwa tanggung jawab pimpinan baik.

³ Doni, Karyawan, *Wawancara*, di Kecamatan Simpang Alahan Mati, Tanggal 31 Agustus 2012

Dalam melancarkan kegiatan usahanya selain tanggung jawab pimpinan, tanggung jawab tenaga kerja didalam melakukan pekerjaannya juga sangat penting. berikut ini tanggapan responden tentang tanggung jawab tenaga kerja didalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel:

TABEL VIII
TANGGUNG JAWAB KARYAWAN DIDALAM
MELAKUKAN PEKERJAAN PADA USAHA FURNITURE
DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat baik | 12 | 22,65% |
| | Baik | 22 | 41,50% |
| 2 | Cukup | 14 | 26,41% |
| | Kurang baik | 5 | 9,44% |
| 3 | | | |

| | | | |
|---|--------|----|------|
| 4 | | | |
| | Jumlah | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No 6

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang tanggung jawab karyawan didalam melakukan pekerjaan yang menyatakan sangat baik 22,65%, yang menyatakan baik sebanyak 41,50%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 26,41%, sedangkanyang menyatakan kurang baik sebanyak 9,44%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan tenaga kerja (karyawan) yang ada pada perusahaan tersebut bahwa tanggung jawab tenaga kerja (karyawan) yang diberikan pimpinan usaha baik, karena tenaga kerja melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

B.2 Sarana Pendukung

a. Lingkungan kerja

Seperti yang telah dijelas, maka lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja seseorang, apabila lingkungan kerja baik dan memuaskan maka akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari tenaga kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik dan tidak memuaskan, maka dapat menimbulkan perasaan cepat lelah dan menciptakan kesan yang membosankan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Untuk lebih jelas kita akan melihat tabel dibawah ini mengenai lingkungan kerja usaha furniture berdasarkan jawaban responden sebagai berikut:

TABEL IX
KEBERSIHAN LINGKUNGAN KERJA PADA USAHA FURNITURE
DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat bersih | 5 | 9,44% |
| 2 | Bersih | 14 | 26,41% |
| 3 | Cukup | 19 | 35,85% |
| 4 | Kurang bersih | 15 | 28,30% |
| | Jumlah | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No 7

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 9,44% menyatakan sangat bersih, yang menyatakan bersih 26,41%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 35,85%, sedangkan yang menyatakan kurang bersih sebanyak 28,30%. Berdasarkan pengamatan penulis kebersihan lingkungan usaha furniture ini kurang baik karena disekitar lingkungan banyak sisa-sisa serbuk-serbuk kayu yang berserakan.

Untuk mempermudah tenaga kerja melakukan pekerjaan, tentunya tempat mereka bekerja harus terang, selain memanfaatkan sinar matahari, Tentang penerangan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL X
PENERANGAN PADA USAHA FURNITURE DI KECAMATAN
SIMPANG ALAHAN MATI

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat terang | 23 | 43,39% |
| | Terang | 17 | 32,07% |
| 2 | Cukup | 10 | 18,88% |
| | Tidak terang | 3 | 5,66% |
| Jumlah | | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No.8

Dari tabel diatas bahwa tanggapan responden tentang penerangan, yang menyatakan sangat terang sebanyak 43,39%, dan yang menyatakan terang sebanyak 32,07%, yang menyatakan cukup sebanyak 18,88%, sedangkan yang menyatakan tidak terang sebanyak 5,66%. hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja didalam bekerja merasakan sangat baik melakukan pekerjaan, Menurut

penulis penerangan yang ada pada usaha furniture sangat terang untuk menerangi tempat-tempat kerja para tenaga kerja. Penulis melihat tiap-tiap ruangan kerjanya telah dilengkapi dengan penerangan yang baik.

b. Kompensasi

Masalah kompensasi merupakan masalah pokok dan penting bagi suatu perusahaan karena sering menjadi titik perhatian tenaga kerja, sebab dengan kompensasi yang diterimanya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan seminimal mungkin seperti pangan sandang, maupun fasilitas lainnya.

Dari data yang diperoleh penulis bahwa usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati memberikan kompensasi kepada tenaga kerja berupa:

Uang kopi Rp 2.000 satu malam dan uang lembur Rp 10.000 khusus bagi tenaga kerja yang bekerja di malam hari. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL XI
PEMBERIAN UPAH KEPADA TENAGA KERJA YANG DIBERIKAN
OLEH PENGUSAHA FURNITURE DIKECAMATAN SIMPANG
ALAHAN MATI**

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat baik | 24 | 45,29% |
| | Baik | 15 | 28,30% |
| 2 | Cukup | 13 | 24,52% |
| | Kurang baik | 1 | 1,89% |
| 3 | | | |

| | | | |
|---|--------|----|------|
| 4 | | | |
| | Jumlah | 53 | 100% |

Sumber data: Olahan Angket No 9

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemberian upah oleh pimpinan usaha ini yang menyatakan sangat baik sebanyak 45,29%, yang menyatakan baik sebanyak 28,30%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 24,52%,sedangkan yang menyatakan kurang baik sebanyak 1,89% dengan demikian tingkat upah yang diperoleh tenaga kerja sangat baik kerana upah yang dimiliki tenaga kerja bisa untuk mencukupi biaya hidup sehari-hari, untuk lebih jelasnya bagaimanakah tingkat kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja, bisa kita lihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL XII
PEMBERIAN KOMPENSASI KEPADA TENAGA KERJA
OLEH PENGUSAHA FURNITURE DI KECAMATAN
SIMPANG ALAHAN MATI**

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat baik | 25 | 47,17% |
| | Baik | 10 | 18,87% |
| 2 | Cukup | 18 | 33,96% |
| | Kurang baik | - | |

| | | | |
|---|--------|----|------|
| 3 | | | - |
| 4 | | | |
| | Jumlah | 53 | 100% |

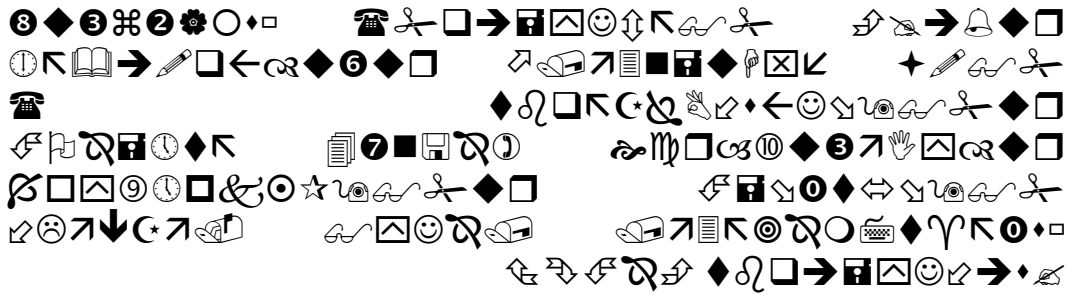
Sumber data:Olahan Angket No. 10

Dari tabel diatas sebanyak 53 orang responden yang memberikan tanggapan tentang pemberian kompensasi kepada tenaga kerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 47,17%, dan yang menyatakan baik sebanyak 18,87%, sedangkan yang menyatakan cukup baik sebanyak 33,96%, dengan demikian kompensasi yang diterima oleh tanaga kerja sangat baik.

C. Tinjauan Ekonomi Islam Mengenai Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil angket yang telah penulis sebarakan kepada tenaga kerja yang ada pada usaha furniture atau perabot pelaksanaan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, jawaban responden pada angket yang telah penulis sebarakan yaitu agar dari hasil penelitian ini penulis dapat ketahui bahwa pengusaha furniture melakukan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Islam menganjurkan kita untuk bekerja. Pekerjaan adalah tugas rasio (akal) dan fisik, jika manusia tidak bekerka, maka ia tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia harus menggunakan akalnya untuk berfikir dan menjadikan pemikiran sebagai pedoman hidup, sehingga tidak dikalahkan oleh nafsu. Allah berfirman dalam surat At-taubah ayat 105:



Artinya:” *Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan nya apa yang telah kamu kerjakan.*

Dari ayat diatas Allah menjadikan kerja sabagai salah satu penentu kekhalfahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sabagai bagian ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan Islam manusia harus selalu produktif.

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai suatu kejahatan. Ibadah yang paling baik adalah bekerja, dan pada saat yang sama bekerja merupakan hak sekaligus kewajiban. Dan hendaklah berproduksi dengan cara yang halal terbebas dari unsure riba, gharar, dan maisir.⁴

Dalam perspektif ekonomi Islam mengenai bekerja merupakan amalan yang dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Memenuhi kebutuhan hidup keluarga, istri dan anak-anak adalah sebuah kewajiban. Dengan merealisasikan kewajiban ini berarti telah beribadah kepada Allah, dengan demikian bekerja yang diniatkan untuk melaksanakan perintah allah, maka bekerja tersebut dapat dikategorikan sebagai ibadah apabila melakukan secara konsisten. Artinya,

⁴ Mustafa Edwin Nasution,Dkk, *Pengenalan Eklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007), hal 115

pekerja tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ketentuan yang dilarang Allah seperti mengambil barang yang bukan menjadi hak miliknya.⁵

Dalam muamalah Islam menjunjung tinggi keadilan yang merupakan salah satu dasar teori ekonomi Islam.⁶ Adil diartikan dengan *La tazhlim wala tuzhlim* (tidak menzalimi dan tidak dizalimi), dengan kata lain tidak ada pihak lain yang dirugikan.

Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas karena Islam membenci pengangguran.

Adapun salah satu ciri khusus kepribadian produktif dalam Islam adalah semangat kerja dan kesesuaian bidang kerja. Semangat kerja yang dimiliki oleh setiap orang manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat dari orang lain. Orang yang merasa dirinya diawasi oleh Allah pasti dia akan mempunyai Produktivitas yang tinggi, selam dorongan kerja yang kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 30



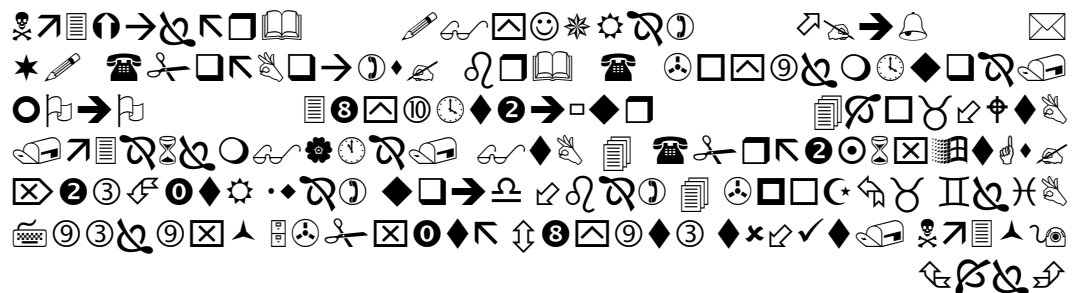
⁵ Mawardi, *Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Alaf Riau, 2007), hal 71

⁶ Adiwarmar Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, (Jakarta: Raja Grapindo Persada,2007), hal 34

Artinya:” *Sesungguhnya mereka yang beriman dan amal shaleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.*⁷

Ayat diatas memberikan dorongan agar kita bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, siapa yang sungguh dalam berusaha allah tidak akan menyia-nyiakan pahalanya terhadap orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Bahwa agama mengajarkan dan menganjurkan produktivitas yang tinggi untuk meraih keberuntungan dunia dan akhirat.

Dalam ajaran Islam pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting untuk mendidik manusia agar menjadi lebih baik sehingga mampu menjalani kehidupan sesuai dengan syariat Islam, termasuk juga dilakukan kepada tenaga kerja. Hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dimana tenaga kerja dibekali dengan pengetahuan dan praktek agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah SWT dalam surat as-saba’ ayat 46



⁷ Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahan*, (Semarang: PT Karya Toha Putra), hal. 237.

Artinya:”Katakanlah:’ Sesungguhnya aku hendak memperingatkan kepadamu suatu hal saja, yaitu supaya kamu menghadap Allah (dengan ikhlas) berdua-dua atau sendiri-sendiri:kemudian kamu fikirkan”.

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki akal untuk berfikir, dengan menggunakan akal yang dimiliki itu maka manusia dapat mempelajari apa yang ada di Alam ini sesuai dengan ilmu dan amal shaleh yang dimiliki sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang memuaskan.

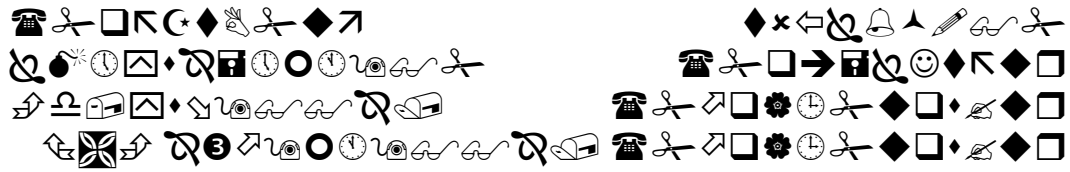
Salah satu teknik atau metode mendidik dalam Islam adalah dengan memberikan motivasi kepada tenaga kerja yang diberikan oleh pengusaha. Agar tenaga kerja semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dalam Pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran seseorang akan kehadiran Allah SWT Dalam setiap aktivitas, karena Allah lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian dalam arti seseorang akan muncul control dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan.

Seseorang tidak akan bisa melaksanakan perintah Allah secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dibalik hati nurani seseorang.

Untuk itu agar dapat merealisasikan iman dalam bentuk amal shaleh maka harus pandai-pandai mengatur waktu, seperti yang tersirat dalam Alquran surat Al- Ashar ayat 1-3.





Artinya: *“Demi masa, sesungguhnya manusia benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.*

Dari ayat ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan ditekankan pada pandai tidak seseorang(muslim) dalam mengatur waktu yang ada dengan amal shaleh dan sabar dalam menghadapi cobaan. Selain itu Allah telah memulai ayat tersebut dengan sumpah (wal ashr) demi masa, masa itu mengandung banyak peristiwa dan contoh yang menunjukkan kekuasaan-Nya, Disamping menunjukkan betapa bijaksananya Allah SWT. Ayat tersebut memberikan tuntutan kepada umat manusia untuk memanfaatkan waktu semaksimal mungkin, bahwa manusia dituntut untuk mengisi seluruh waktunya dengan berbagai amal dengan menggunakan daya yang dimiliki, hal ini dipahami juga bahwa pentingnya melaksanakan disiplin dalam segala hal, disiplin juga merupakan ilmu yang disukai Allah juga dianjurkan untuk mengajarkannya.

Sikap bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan atau urusan yang lain adalah perintah Allah yang telah ditetapkan dalam ajaran Islam sehingga seluruh manusia harus melaksanakannya karena akan menimbulkan hal-hal yang tidak baik atau menimbulkan permusuhan apabila sikap tersebut diabaikan, karena

tugas atau pekerjaan merupakan sebuah amanah yang harus dipertanggung jawabkan oleh setiap orang baik dihadapan manusia maupun dihadapan Allah.

Dalam ekonomi Islam tanggung jawab pengusaha bukan hanya mensejahterakan diri sendiri dan pegawai saja, tetapi memperhatikan perkembangan masyarakat yang berada disekitar kegiatan produksi tersebut, karena hal ini merupakan hak tetangga dan tanggung jawab kepada umat Islam.

Islam mengajarkan untuk selalu menyebarkan rahmat kepada umatnya dan bukan hanya mementingkan kepentingan individual semata, manusia yang paling baik adalah manusia yang bermanfaat bagi orang lain. Pengusaha yang paling baik adalah pengusaha yang mensejahterakan tidak hanya untuk diri sendiri, tetapi juga karyawan atau tenaga kerja, sehingga bisa menghasilkan produksi yang diinginkan.

Dalam memberikan upah atau kompensasi kepada tenaga kerja, Islam dalam menentukan upah seorang menggunakan dasar ijaroh sebagai manfaat (jasa) tertentu dengan suatu kompensasi. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja harus baik supaya mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari, dan memberikannya sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah dalam Alquran surat ath-Thalaq ayat 6.⁸



Artinya:”.....Kemudian jika mereka menyusukan (anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya”...

⁸ Departemen Agama RI, *Ibid.* hal. 446

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam memberikan upah atau kompensasi kepada tenaga kerja hendaknya sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh tenaga kerja tersebut. supaya produktivitas yang dihasilkan meningkat.

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan, penulis mengamati tenaga kerja dalam bekerja, yang telah mendapatkan pelatihan dan pendidikan, motivasi, disiplin kerja, tanggung jawab yang diberikan oleh pengusaha furniture mereka sangat semangat dalam bekerja, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Disamping itu para tenaga kerja sesama tenaga kerja mampu menciptakan kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk meningkatkan kerjanya salah satu diantaranya yaitu motivasi dalam bekerja atau semangat dalam bekerja, disiplin kerja, tanggung jawab, untuk dapat meningkatkan hasil yang lebih baik, Karena motivasi dapat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis kemukakan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman dengan cara pendidikan dan pelatihan, pemberian motivasi, pengawasan disiplin kerja, tanggung jawab, meningkatkan sarana pendukung meliputi lingkungan kerja, upah dan kompensasi.
2. Dari hasil penelitian ini yang penulis lakukan bahwa produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman sudah sesuai dengan ekonomi Islam hal ini dapat dibuktikan dengan pemberian upah, kompensasi, motivasi dan semangat kerja yang diberikan pengusaha terhadap tenaga kerjanya.

B. Saran

Pada dasarnya penulis melihat bahwa produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture yang berada di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman sudah sesuai dengan syariat islam, selain itu dapat memberikan motivasi kepada tenaga kerja setempat. Oleh karena itu melalui tulisan ini penulis memberikan saran:

1. Kepada pemerintah Kabupaten Pasaman agar dapat memperhatikan dan banyak memberikan masukan kepada pengusaha furniture agar usahanya lebih bisa berkembang. Mengingat usaha ini bisa menyerap tenaga kerja lokal sehingga membuka peluang kerja dan bisa mengurangi tingkat pengangguran.
2. Kepada Pimpinan Usaha furniture agar selalu memberikan motivasi atau semangat kerja kepada tenaga kerja dengan baik dan benar. Agar mampu mencapai tujuan atau target sehingga usaha dapat terus berkembang.
3. Kepada tenaga kerja (masyarakat), agar selalu memberikan yang terbaik dan hasil karyanya sesuai yang diinginkan. Dan tenaga kerja harus bekerja dengan sebaik-baiknya demi kebutuhan hidup baik itu pribadi maupun keluarga.
4. Diharapkan melalui penelitian ini dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityangga, Krishana, *Membangun Perusahaan Islam*, Jakarta: Srigunting, 2010.
- Al-Maliki, Abdurrahman, *Politik Ekonomi Islam*, Jawa Timur: Al-Izzah, 2001.
- Azzam, Abdul Aziz Muhammad, *Fiqih Muamalat Sistem Transaksi dalam Fiqih Islam*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Cardoso Gomes, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003.
- Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*, Semarang: PT Karya Toha Putra, 1996.
- Handoko, T. Hani, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Hasibun, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Huda, Nurul dkk, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Kusriyanto, Bambang, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo, 1993.
- Manan, M. Abdul, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1997.
- Manulang, M. *Pengembangan Pegawai*, Medan: BLKM, 1996.
- Ndaraha, Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Rineka Cipta, 1999.
- Nitisemito, Alex, S. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Notoatmojo, Seokijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Qardawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Simanjuntak, J. Pajaman, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Jakarta: FEUI, 1999.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Slamet,dkk, *Ilmu Pengetahuan Sosial*, Bandung: Acaria Media Utama, 2007.
- Sutrisno,Edy, *Menajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011
- Syarif, Rusly, *Produktivitas*, Bandung: CV Angkasa,1996.
- Umar, Husain, *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum,2003.
- Zulkifli,Sunarto, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*, Jakarta:Zikrul Hakim,2007.