

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Telah disadari bahwa setiap usaha memajukan pegawai adalah usaha untuk menambah keahlian bawahan secara efisien atau untuk menempatkannya pada jabatan yang cocok. Promosi, yakni memberikan kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya adalah salah satu usaha untuk memajukan pegawai. Setiap bawahan yang menunjukkan kecakapan pada tabel penilaian kecakapan haruslah dimajukan terus oleh atasannya dengan jalan mempromosikannya sebab tanpa itu, ada kecenderungan di pihak bawahan untuk tidak menunjukkan prestasi besar. Promosi adalah salah satu motivasi bagi para pegawai untuk menunjukkan prestasi-prestasinya yang besar. Tanpa kemungkinan tindakan promosi kepada pegawai yang cakap akan menurunkan prestasi dan tidak mewujutkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pemberian promosi kepada pegawai akan menaikkan kegairahan bekerja pegawai, menaikkan moral dan efisiensi kerja pegawai, dan dapat pula berarti mewujutkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.¹

Salah satu jalur utama pengembangan SDM adalah pengembangan karier karyawan di tempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karier karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya. Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.²

¹Manullang, Dasar-dasar Manajemen, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 133-132.

²Yunita Aryani dkk, "Analisis pengaruh Sistem Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citeureup", Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 1, No. 3, Desember 2010, hlm. 171-172.

Ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan dengan baik oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

Pertama, promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan disamping itu adanya harapan perbaikan dalam penghasilannya. Promosi akan menjadi tidak efektif apabila dilakukan atas dasar kebutuhan penempatan dari karyawan yang berakhir masa jabatannya. Atau karyawan baru tersebut menantang bagi calon karyawan yang dipromosikan. Kedua, promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan merupakan pendorong bagi karyawan yang lain. Setiap pekerjaaan baru akan menjadikan karyawan itu berpengalaman menangani pekerjaan barunya, dan bila ia berhasil maka akan mendorong karyawan lain untuk mengikutinya. Ketiga, promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan (labour turnover), karena karyawan mempunyai harapan positif di tempat kerja lain. Karyawan yang memiliki kualitas dan profesional kerja yang tinggi, bila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut tidak puas, dan hal ini akan mendorong karyawan tersebut untuk meminta berhenti dan berpindah kerja pada organisasi lain yang memberikan jaminan karir.

Keempat, promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan. Perencanaan karir bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi sangatlah penting, karena individu yang bekerja pasti terdorong oleh harapan-harapan, dan harapan itu akan terus diusahakan oleh karyawan dengan cara apapun. Kelima, adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri (self development) dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi. Keenam, kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berhenti.³

³Sri Budi Cantika, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2005, hlm. 199-201.

Literatur mengenai hal ini memberikan petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannyapun cenderung lebih tinggi pula, berbagai alasannya antara lain adalah : penghasialan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak, pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya, status sosial yang relatif tinggi didalam dan diluar organisasi. Dengan demikian alasan-alasan tersebut bertalian erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan, perencanaan kariir dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Dikaitkan dengan prospek promosi ialah bahwa apabila seorang yang sudah menduduki jabatan tertentu, apalagi sudah berada pada tingkat manajerial melihat bahwa masih terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, kepuasan kerjanya akan lebih cenderung lebih besar. Pada gilirannya, prospek demikian akan mendorong seseorang untuk merencanakan karirnya adan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk itu, misalnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan tambahan sehingga tingkat jabatan yang lebih tinggi benar-benar dapat dicapainya. Situasi demikian tentunya berakibat pada keharusan adanya kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.⁴

Aktifitas di dalam kerja itu mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Karyawan yang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya itu akan mendapatkan imbalan atau balasan jasa (kompensasi) yang sesuai, yaitu upah atau gaji. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawannya, karena karyawan unsur dan elemen terpenting dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan.

Pengertian pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting di dalam organisasi dan biasanya merupakan tanggung jawab departemen sumber daya

⁴Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Akara, Jakarta, 2009, hlm. 298-299.

manusia, salah satu harapan paling penting dari pekerjaan dimata sebagian karyawan, adalah tingkat bayarannya. Bayaran (pay) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat terhadap pekerjaan dinilai oleh organisasi dan masyarakat, kompensasi meliputi kembalian finansial, jasa terwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah.

Ada beberapa terminologi dalam kompensasi, yaitu; upah dan gaji; upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, per hari, (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).Sementara gaji (sallary), umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Sedangkan insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan olehperusahaan.Tujuan utama progam intensif adalah mendorong dan memberi imbalan atas karyawan dan efektifitas biaya.⁵

Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, dimana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi sebahagian pekerja, harapan untuk mendapatkan uang atau upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, walaupun ada yang lain beranggapan bahwa uang atau upah hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Dilain pihak, pekerja dan keluarganya menganggap upahhanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang (take-home pay) sebagai penghasilan menggunakan tenaganya kepada pengusaha. Pemberian balas jasa upah merupakan tugasyang paling kompleks bagi industri, juga merupakan aspek yang paling berarti bagi pekerja, karena besarnya upah

⁵Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta, 2012, hlm. 247-248 .

mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pekerja itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dan bagi industri juga penting, karena mencerminkan upaya industri untuk mempertahankan sumberdaya manusia agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada industri.⁶

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Sebenarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.⁷

Karena budaya kerja Islam bertumpu pada akhlakul karimah, umat Islam akan menjadikan akhlak sebagai energi bagi yang harus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah minallah, sabilillah, ilallah (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus-menerus

⁶ Akmal Umar, "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar", Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10, No 2, Juni 2012, hlm. 407.

⁷Ibid, hlm. 95.

memperbaiki diri, mencari prestasi, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (khairu ummah). Secara metaforis, bahkan dapat saya katakan bahwa seorang muslim itu sangat kecanduan untuk beramal shaleh. Jiwanya gelisah apabila dirinya hampa tidak segera berbuat kesalehan. Ada semacam dorongan yang sangat luar biasa untuk memenuhi hasrat memuaskan dahaga jiwanya yang hanya terpenuhi bila dia berbuat kesalehan tersebut.⁸

UMKM tenun ikat Troso merupakan sebuah usaha kecil menengah maupun go internasional dimana usaha tersebut terletak di sebuah desa Troso kecamatan Pecangaan kabupaten Jepara. Usaha ini meliputi dari merangkai benang atau yang sering di sebut juga dengan menggulung benang, merangkai benang sampai jadi kain, mewarnai benang, menjahit jadi pakaian dan sampai pengepakan dan siap untuk di pasarkan. Usaha ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang banyak dalam pembuatan tenun dan tentunya butuh karyawan supaya usaha ini bisa berjalan sebagaimana semestinya. Maka dari itu usaha ini merekrut tenaga kerja yang sudah bisa dalam pembuatan kain tenun supaya bisa menjadi usaha yang produktif dalam kinerja karyawan maupun produktif dalam produk. Setiap pemimpin dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistim kerja baik atau memiliki kinerja yang baik.

Setiap usaha sering kali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan, kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain adanya efektifitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja, dan umpan balik atau sering disebut gaji. Gaji menunjukkan tingkat upah yang diterima oleh seorang karyawan. Begitu pula dengan promosi jabatan yang akan menjadikan karyawan lebih kompeten dalam melakukan tugasnya sebagai karyawan.

⁸Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami, GEMA INSANI, Jakarta, 2002, hlm. 73.

Dengan adanya tingkat gaji yang semakin tinggi berarti akan membuat keyakinan seorang pekerja semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, begitu pula tingkat gaji yang tinggi akan membuat kehidupan karyawan menjadi sejahtera. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Menurut penelitian Akmal Umar, menyimpulkan bahwa; upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motivasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kepuasan kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka motivasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima.⁹

Globalisasi telah muncul sebagai fenomena yang berdampak cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik industri manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Kondisi ini menuntut industri untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, pelayanan, maupun harga produk.

Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan perlu diakui bahwa peran pekerja sangat penting sebagai penggerak aktifitas industri,

⁹ Akmal Umar, Op. Cit., hlm. 416.

sehingga perlu mendapat perhatian tersendiri karena merekalah yang meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga.¹⁰

Dalam riset terdahulu, yaitu riset yang mengkaji tentang pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (study pada sekretariat daerah pemerintah kabupaten Malang) juga menyimpulkan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa pengujian signifikan atau H_0 di tolak yang berarti variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.¹¹

Sehubungan dengan itu, peneliti mengkaji tentang pengaruh promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat di Desa Troso Pecangaan Jepara. Hal ini melatarbelakangi peneliti adanya persaingan global yaitu persaingan antara kualitas maupun kuantitas produk yang bersaing, ini berdampak pada pemberian upah kepada karyawan dan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat dikarenakan harga kebutuhan semakin tinggi pula yang tidak diimbangi dengan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya promosi jabatan dan upah yang di terima cukup tinggi, akan berpengaruh pada tingkatnya kinerja karyawan yang baik dan juga terhadap kesejahteraan taraf hidup yang lebih layak.

Ini menunjukkan bahwa sangat pentingnya permasalahan ini untuk di kaji lagi atau diteliti lagi agar permasalahan ini bisa ditemukan jalan keluar yang terbaik untuk mengatasi permasalahan seperti ini dan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan orang banyak.

Berawal dari permasalahan ini, peneliti tertarik untuk mengambil judul : *“Pengaruh promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan (studi pada UMKM tenun ikat di Desa Troso Pecangaan Jepara)”*

¹⁰ Ibid, hlm. 406.

¹¹ Shinta Tanumihardjo dkk, “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada sekretariat daerah pemerintah kabupaten Malang)”, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, no. 6, hlm 1121.

B. Penegasan Istilah

Dan untuk menghindari kesalah pahaman penafsiran terhadap judul yang penulis ajukan, maka penulisakan memberikan penegasan dari makna kalimat judul yang dimaksud. Adapun pembahasan kalimat tersebut dijelaskan dan ditegaskan adalah:

1. Pengaruh

Pengaruh yakni daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dan sebagainya) yang berkuasa dan berkekuatan (ghaib dan sebagainya).¹²

2. Promosi Jabatan

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji.¹³

3. Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaandan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

4. Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu progam kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁵

¹²W. J. S. Poerwadarminto, kamusumumbahasaindonesia, Balai pustaka, Jakarta, 1993,hal. 965.

¹³ Sri Budi Cantika, Op. Cit., hlm. 199.

¹⁴Djumaldji, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 26.

¹⁵Moeheriono Op.Cit., hlm. 95.

C. Batasan Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti akan memfokuskan penelitiannya pada seputar penerapan manajemen syariah dalam tingkat sistem promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat di Desa Troso Pecangaan Jepara. Agar pembahasan penelitian dapat berfokus sesuai dengan permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut :

1. Obyek penelitian ini adalah tingkat promosi jabatan pada karyawan di UMKM tenun ikat Troso Pecangaan Jepara.
2. Obyek penelitian ini adalah tingkat upah pada karyawan di UMKM tenun ikat Troso Pecangaan Jepara.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat Troso Pecangaan Jepara?
2. Apakah upah pekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat Troso Pecangaan Jepara?
3. Apakah promosi jabatan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat Troso Pecangaan Jepara?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh promosi jabatan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat Troso Pecangaan Jepara.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat Troso Pecangaan Jepara.
3. Untuk menguji secara empiris seberapa besar tingkat kinerja karyawan pada UMKM Tenun ikat Troso Pecangaan Jepara.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti.

Dapat menambah kontribusi kaidah ilmu ekonomi islam dan pengetahuan penulis, khususnya diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan terutama mengenai faktor-faktor promosi jabatan dan upah.

b. Bagi akademis.

Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh promosi jabatan dan upah karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan menambah wawasan bagi penulis dalam bidang perilaku organisasi khususnya tentang pengaruh promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi perusahaan mengenai pengaruh promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi, meliputi :

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan pengaruh jabatan dan upah tenaga kerja dalam perspektif Manajemen Syariah, Seleksi tenaga kerja dalam perspektif Manajemen Syariah, Penempatan tenaga kerja dalam perspektif manajemen syariah, Teori-teori ini didapat dari berbagai literatur.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi:

Daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.