



**MEKANISME PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA
INDUSTRI KONVEKSI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM**

**(Studi Kasus di Desa Kemasan Kecamatan Bojong
Kabupaten Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

LULUK ULFI ARIYANI
NIM. 2013116050

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



**MEKANISME PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA
INDUSTRI KONVEKSI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM**

**(Studi Kasus di Desa Kemasan Kecamatan Bojong
Kabupaten Pekalongan)**

SKRIPSI

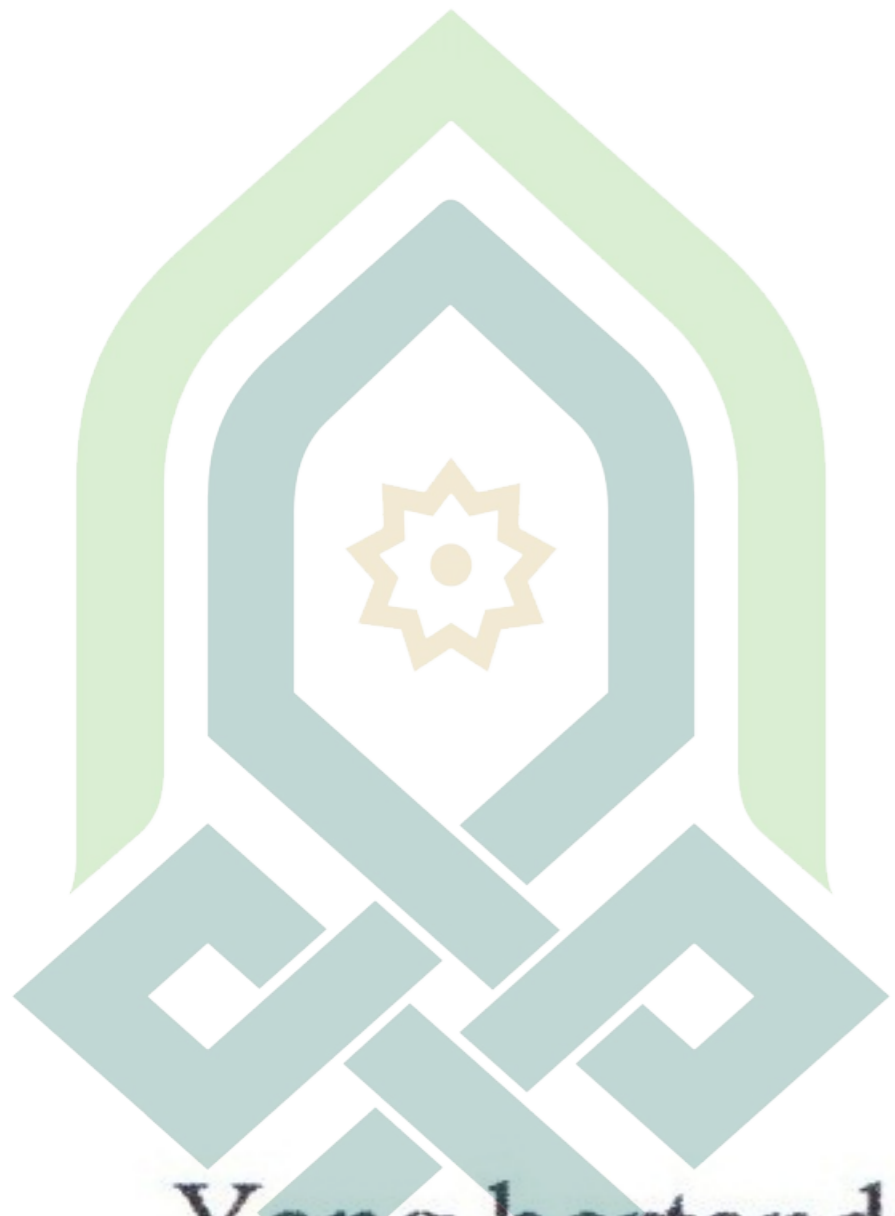
Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

LULUK ULFI ARIYANI
NIM. 2013116050

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Luluk Ulfi Ariyani**

NIM : **2013116050**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Mekanisme Pengupahan Tenaga Kerja Pada Industri Konveksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus di Desa Kemasan Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)”** adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 6 November 2020

Yang Menyatakan,



Luluk Ulfi Ariyani
NIM. 2013116050



NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag.

Jl. Pahlawan Rowolaku Kajen Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Luluk Ulfi Ariyani

Kepada Yth.
Rektor IAIN Pekalongan
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
Pekalongan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudari:

Nama : Luluk Ulfi Ariyani
NIM : 2013116050
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Mekanisme Pengupahan Tenaga Kerja Pada Industri Konveksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 24 Oktober 2020
Pembimbing,

Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag

NIP. 197502111998032000



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka danha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es



ث	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
ح	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal Panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أَي = ai	إِي = ī
أ = u	أَوْ = au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:



فاطمة ditulis *fātimah*

4. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البرر ditulis *al-barr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البيدع ditulis *al-badi'*

الجلال ditulis *al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, harus hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh:

أمرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ayah dan ibu tercinta: Bapak Mulyono Ibu Sriyani yang telah memberikan segala kasih sayangnya, do'a serta selalu memberikan motivasi dan semangat yang tiada hentinya.
2. Kakak dan adikku tersayang: Dewi Lestari dan M. Dzilqon Said Bahtiar yang selalu memberikan dukungan, semangat serta doa.
3. Untuk keponakanku Tiara Ufairah Azzahra yang selalu membuat semangat
4. Saudara-saudara saya dan seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan semangat serta doa.
5. Dosen pembimbingku Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag yang telah meluangkan waktu untuk penulisan skripsi ini sampai selesai.
6. Kawan-kawan BP Squad (alfa, fani, weni, rina, gayuh, inul, wera, lia, evi, silvi, ulfa) yang sudah mendengarkan keluh kesah dan mau berbagi ilmu
7. Teman Persambatan Ismawati yang sudah mau mendengarkan sambatan-sambatan saya.
8. Teman-teman ekos B yang sudah memberikan cerita selama kuliah





MOTTO

- يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).

(QS. Baqarah ayat 269)

- “Orang yang kuat hatinya, Bukan mereka yang tidak pernah menangis, Melainkan Orang yang tetap tegar ketika banyak Orang menyakitinya”



ABSTRAK

Upah adalah faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan faktor yang mempengaruhi keluarnya pekerja, sehingga pengupahan yang diterapkan harus bersifat adil. Konveksi di desa Kemasasan merupakan salah satu usaha yang bergerak di sektor informal yang memiliki permasalahan dalam pelaksanaan pengupahan pekerja. Tujuan Penelitian ini adalah *pertama* untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Industri konveksi, *kedua*, untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Industri konveksi dalam perspektif ekonomi Islam di Desa Kemasasan Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), penelitian ini memiliki dua sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder yang dikumpulkan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Setelah semua data terkumpul, data dianalisis menggunakan metode deskriptif-analitis dan disesuaikan dengan teori yang ada.

Hasil penelitian diperoleh: Sistem pengupahan tenaga kerja pada konveksi di desa Kemasasan Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan (konveksi Radinka, JME Jeans dan Putri Pelangi) sebagian menggunakan sistem upah borongan namun menggunakan kalkulasi hasil yang didapatkan. Makin banyak seorang pekerja tersebut berproduksi maka makin besar pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jadi pengusaha ini mengelompokkan secara benar. kelebihan sistem pengupahan borongan menurut hasil (*output*) untuk melihat kesungguhan atau prestasi para pekerja dalam bekerja. Ditinjau dari pandangan Ekonomi Islam, konveksi Radinka, JME Jeans dan Putri Pelangi jika dilihat dari kontrak kerja dalam Islam (*Ijarah*) yaitu rukun dan syaratnya sudah terpenuhi dan sesuai dengan pandangan Ekonomi Islam yaitu ada Aqid (*Mu''jir* dan *Musta''jir*), *Sighat* (*ijab* dan *qabul*), *Ujrah* (uang sewa atau upah) dan *MaMa''jur* (manfaat). Akan tetapi jika dilihat dari sistem penetapan upah menurut perspektif Islam belum sesuai yaitu pemberian upah yang kadang terlambat

Kata kunci : upah, sistem pengupahan, tenaga kerja dan pandangan ekonomi Islam

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil' alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, pertolongan, dan hidayahnya sehingga skripsi yang berjudul **“Mekanisme Pengupahan Tenaga Kerja Pada Industri Konveksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus di Desa Kemasan Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M,Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H selaku ketua Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Pekalongan
3. Bapak M. Aris Safii M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
4. Ibu Happy Sista Devy, MM selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi syariah IAIN Pekalongan
5. Dr. Susminingsih, M.Ag, selaku dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.





6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf.
7. Orang tua dan sahabat yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, Oktober 2020

Penulis

Luluk Ulfi Ariyani

NIM. 2013116050



DAFTAR ISI

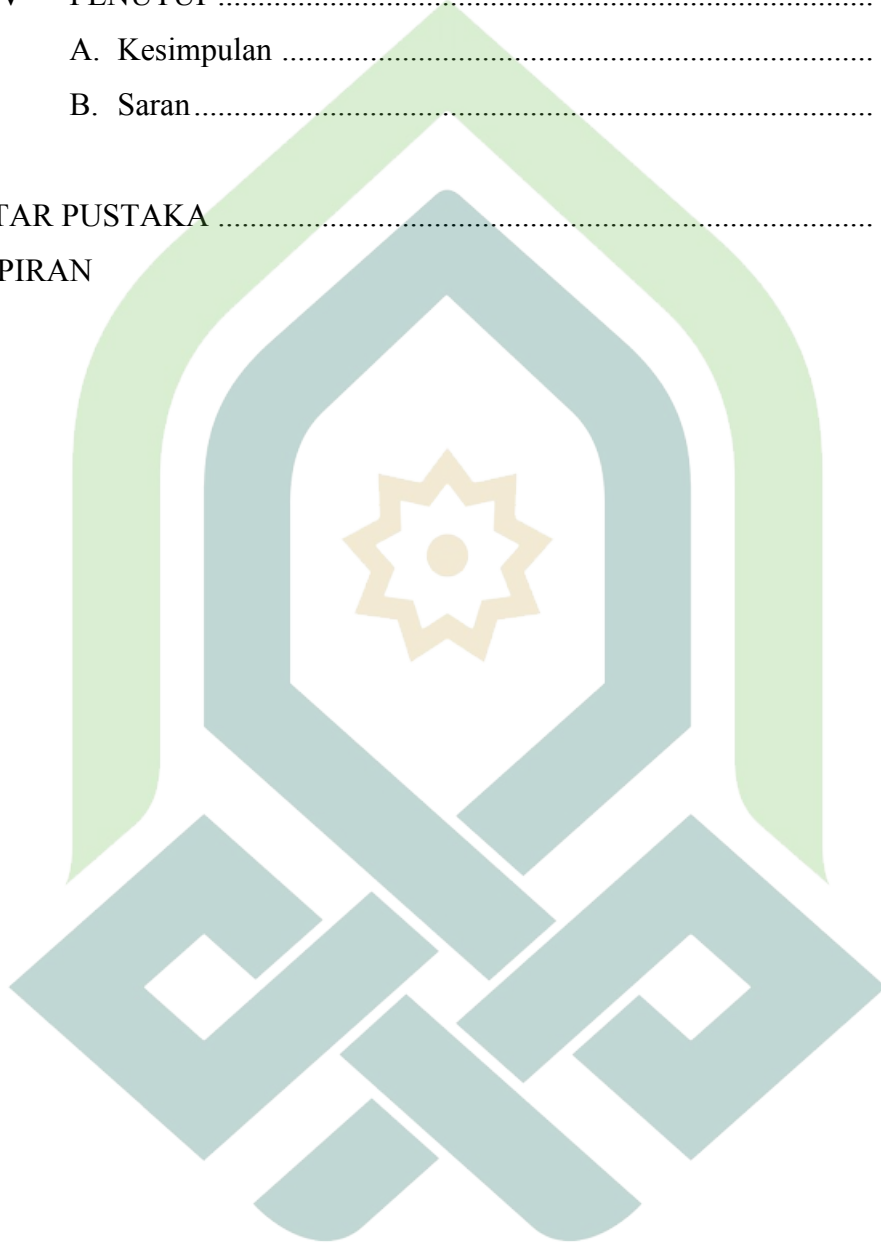
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN TRANSLITERASI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN MOTO	ix
ABSTRAK.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Hasil Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Pengertian Upah Secara Umum	12
2. Regulasi Upah di Indonesia.....	17
3. Konsep Upah dalam Ekonomi Islam.....	18
4. Mekanisme Penetapan Upah	22
5. Relativitas/pengukuran Tingkat Upah.....	28



	B. Penelitian Terdahulu.....	32
	C. Kerangka Berfikir.....	36
BAB III	METODE PENELITIAN.....	37
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
	B. Sumber Data.....	38
	C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan semepel.....	39
	D. Metode Pengumpulan data.....	39
	E. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
	A. Profil Desa Kemasari.....	47
	1. Letak Geografis.....	47
	2. Jumlah Penduduk.....	48
	3. Mata Pencaharian penduduk.....	49
	B. Profil Industri Konveksi di Desa Kemasari kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan.....	49
	1. Profil Industri Konveksi Radinka.....	50
	2. Profil Industri Konveksi JME Jeans.....	51
	3. Profil Industri Konveksi Putri Pelangi.....	52
	C. Mekanisme Pengupahan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi Di Desa Kemasari Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan.....	54
	1. Mekanisme Pengupahan sistem Borongan.....	55
	2. Mekanisme pengupahan Sistem Lembur.....	62
	3. Mekanisme Pengupahan Sistem Harian.....	63
	4. Mekanisme Pengupahan Sitem Kodan.....	63
	D. Mekanisme Pengupahan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi Di Desa Kemasari Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	63
	1. Aspek Keadilan.....	64
	2. Aspek Kelayakan.....	68

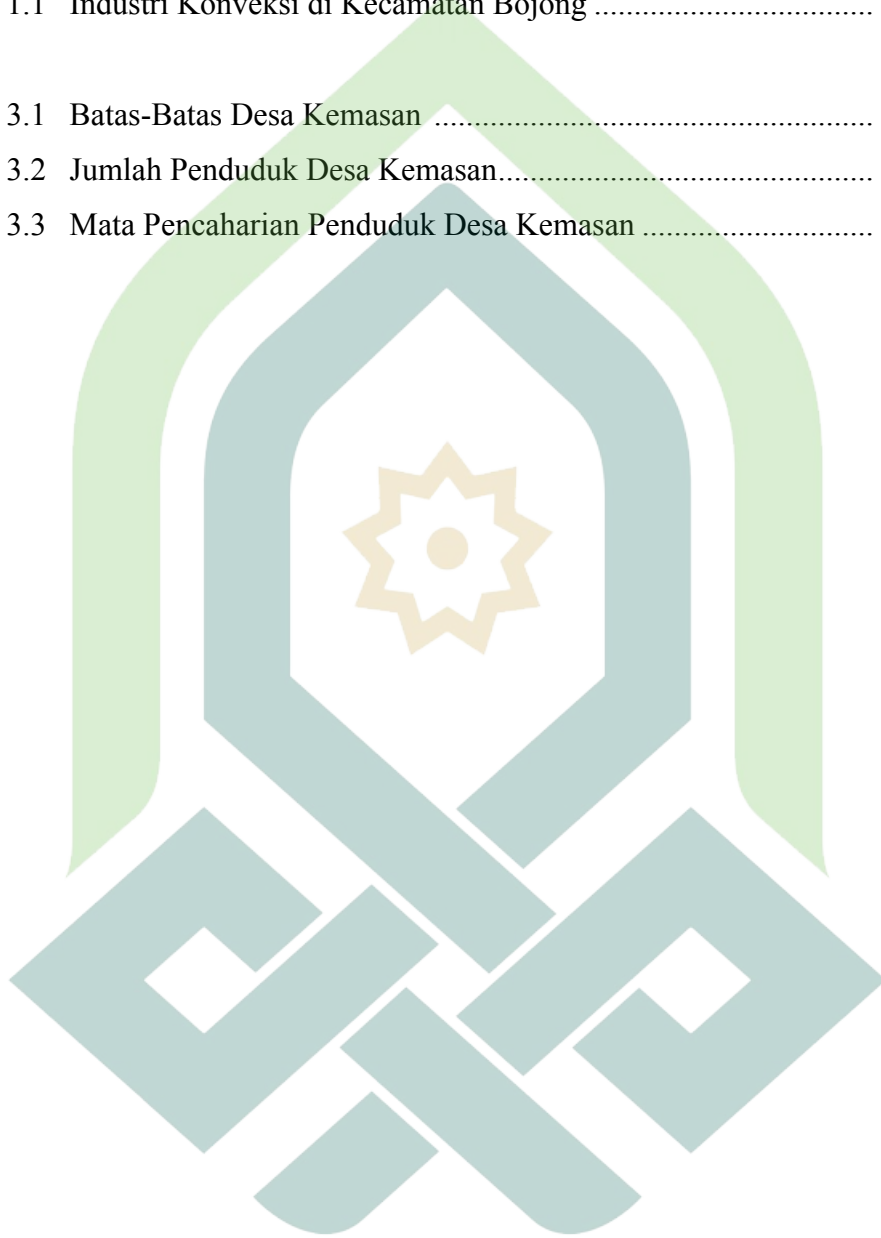


3. Aspek Perjanjian Kerja	72
E. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Industri Konveksi di Kecamatan Bojong	5
Tabel 3.1	Batas-Batas Desa Kemasari	47
Tabel 3.2	Jumlah Penduduk Desa Kemasari.....	48
Tabel 3.3	Mata Pencaharian Penduduk Desa Kemasari	49





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir36



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

- A. Panduan Wawancara

LAMPIRAN 2

- A. Transkrip Hasil Wawancara

LAMPIRAN 3

- A. Surat Izin Permohonan Penelitian
- B. Surat keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.
- C. Surat Pernyataan Kesiapan Menjadi Subjek Penelitian.

LAMPIRAN 4

- A. Dokumentasi
- B. Daftar Riwayat Hidup





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan adalah hal yang tidak asing dalam keseharian manusia. Karena manusia tidak luput dari sebuah kebutuhan, dari itu kebutuhan non fisik ataupun itu kebutuhan untuk pangan. Sebagai kepala keluarga yang berkewajiban memberikan nafkah maka harus bekerja untuk memenuhi sebuah kebutuhan dalam keluarganya. Bekerja merupakan segala sesuatu atau usaha demi memperoleh uang secara halal. Allah SWT telah berfirman dalam QS Mu'minun ayat:72.

أَمْ تَسْأَلُهُمْ خَرْجًا فَقَرَاجُ رَبِّكَ خَيْرٌ وَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Artinya: “Atau kamu meminta upah kepada mereka?”, maka upah dari Tuhanmu adalah baik, dan dia adalah pemberi rezeki yang paling baik.” (al-Mu'minun: 72)

Ayat tersebut menjelaskan sesungguhnya menghasilkan upah bukanlah hal yang dicari dalam bekerja. Melainkan dalam ayat tersebut bahwasanya kita bekerja lantaran untuk memperoleh ridha dari Allah SWT merupakan hal yang mulia dan harus diniatkan, tetapi upah yang diperoleh didunia hanya sekedar hasil dari pekerjaan yang akan kita dapat dari Allah SWT dimasa yang akan datang.¹

¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm: 116

Sebagai umat Islam yang baik kita harus bersungguh-sungguh dalam mencari rezeki yang halal sesuai dengan yang dianjurkan oleh Allah SWT dan tanpa merugikan seseorang. Karena sesungguhnya Allah telah melimpahkan kita begitu banyak nikmat seperti kita diberikan kepandaian, tenaga yang berbeda-beda untuk kita mencari rezeki. Kita harus sebisa mungkin memaksimalkan kemampuan yang kita punya.²

Suatu industri ataupun *company* bisa berdiri sebab terdapatnya campur tangan dari pekerja. Para pekerja wajib bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan atasannya ditempat mereka bekerja. Tenaga kerja ialah salah satu aspek penciptaan yang berarti serta butuh diperhitungkan dalam proses penciptaan dalam jumlah yang lumayan bukan saja dilihat dari tersedianya tenaga kerja namun pula mutu serta berbagai tenaga kerja butuh pula dicermati.³

Sebuah kompensasi akan diberikan kepada para pekerja setelah mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang didapat adalah upah dimana upah merupakan kompensasi financial secara langsung yang didapat oleh para tenaga kerja yang dilihat dari jam kerja, hasil produksi yang dihasilkan. Tidak sama dengan gaji yang jumlahnya relatif konsisten, besarnya upah bisa berganti-ganti sesuai dengan *output* yang dihasilkannya.⁴

²Dr. Susminingsih, dkk, *Tuhan Temani Aku Bekerja* (Yogyakarta: LESFI,2018) hlm:135

³ Soekartawi, *Teori Ekonomi Produksi Dengan Pokok Bahasan Analisis Fungsi Cobb-Douglas* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm: 7

⁴Prof.Dr. Veithzal R.Z, dkk, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) hlm: 569



Seorang tenaga kerja berhak memperoleh upahnya sesudah mereka selesai menjalankan tugasnya serta atasan wajib menjalankan kewajibannya untuk membayarkan upah kepada tenaga kerja tersebut. Seperti dalam hadist Nabi SAW untuk menyegerakan memberikan upah.

Dari suatu pandangan Islam untuk upah sendiri adalah segala hal yang semestinya dibayarkan secara adil dan jujur agar yang masuk didalamnya tidak merasasedirugikan dan terzholimi. Para pengusaha seharusnya untuk memberikan upah karyawan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan para karyawan dan sesuai dengan bagiannya masing-masing karyawan. Hanya saja, tidak sedikit yang kita temui. Ada beberapa pengusaha yang tidak adil dalam memberikan upah karyawannya. Sehingga para karyawan dirugikan dengan sistem upah yang diberikan oleh pemilik usaha. Kejadian tersebut bisa menimbulkan masalah dalam suatu usaha.

Jika para atasan *company* terlambat dalam memberikan upah tenaga kerja menurut Islam bisa dikatakan perbuatan yang sangat dzalim karena merugikan salah satu pihak. Maka dari itu, kaidah pengupahan serta waktu kerja karyawan wajib sekali untuk diperhatikan. Sebab, kaidah pengupahan dalam perusahaan wajib menggunakan kaidah pengupahan yang baik.

Sesuai dengan undang-undang kesejahteraan buruh yang berbunyi “suatu pemenuhan kebutuhan serta keperluan yang bersifat jasmaniah serta rohaniah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung



ataupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.⁵

Untuk perusahaan konveksi, dalam metode pengupahannya tidak mengikuti metode pengupahan yang diatur oleh pemerintah yaitu metode upah UMR. Akan tetapi, Upah yang dijalankan di konveksi mengguakan metode upah borongan dimana upahnya dibayarkan dengan tunai yang berlandaskan pada jam kerja serta hasil produksi yang dihasilkan. Para atasan mempunyai metode pengupahan yang berlainan antara satu industri konveksi dengan konveksi lainnya. Seperti pengupahan yang dijalankan pada konveksi Desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan.

Di Desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan lumayan banyak konveksi semacam konveksi batik, daster, jeans dan lain sebgainya. Maka dari itu, Kemas bisa dikatakan sebagai central industri. Di desa kemas kebanyakan dari masyarakatnya bekerja pada perusahaan konveksi serta ada juga yang menjadi pemilik dari konveksi tersebut.

Menurut data yang ada di BPS pada tahun 2019, industri konveksi di kecamatan Bojong cukup banyak dan berbagai jenis usaha. Untuk lebih jelasnya bisa di saksikan pada Tabel 1.1 berikut.

⁵ UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hlm: 20



Tabel 1.1
Industri Konveksi di Kecamatan Bojong

Desa	Jenis	
	Usaha	Tenaga kerja
Bukur	20	114
Kalipancur	22	132
Sumur Jomlang Bogo	26	141
Pantianom	16	99
Randumuktiwaren	25	127
Legok Clile	26	154
Bojong Wetan	21	140
Wangandowo	27	166
Duwet	20	114
Ketitang Kidul	21	132
Wiroditan	38	280
Kemasan	30	150
Jajarwayang	51	262
Menjangan	27	178
Karangsari	31	209
Babalan	50	361

Sumber: Data Badan Pusat Statistik Tahun 2019

Sesuai dengan data yang dapat dilihat pada tabel 1.1 Nomor 1.2 bahwasanya terdapat 130 dari masyarakat Desa Kemasan Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan bekerja menjadi buruh di perusahaan konveksi. Sudah tercatat sekitar 30 divisi pemilik konveksi di desa tersebut. Perusahaan konveksi di desa Kemasan sanggup menampung agak berlimpah tenaga kerja yang serta andil dalam beraneka ragam kedudukan didalamnya. Untuk bekerja di perusahaan konveksisetidak memerlukan banyak persyaratan ataupun minimal pendidikan, maka lumayan gampang buat menjadi tenagasekerja dikonveksi semata-mata dengan bekal niat, giat bekerja dapat masuk ikut bekerja.



Di usaha konveksi ditemukan macam-macam kedudukan dengan keahlian masing-masing pekerja, yaitu ada tukang potong, tukang jahit, tukangeobras, dan posisi *finishing*. Dalam konveksi di desa Kemasan lazimnya para pengusaha menyerahkan upahnya dengan sistem borongan yang dibayarkan seminggu sekali yang dibayarkan pada Kamis sore.

Seperti salah satu penelitian tentang upah yang dilakukan oleh Rita Rahmawati, dkk dengan judul penelitiannya yaitu “Sistem Pengupahan Dan Pembagian Kerja Perempuan Buruh Batik Berbasis *Putting Out System* di Pekalongan”. Dengan hasil penelitiannya yaitu bahwa di Pekalongan sistem pengupahan lazimnya disebutkan dalam istilah pocoaan yang dibayarkan oleh atasan kepada karyawannya di Kamis sore.⁶

Dalam pemberian upah yang diberikan kepada pekerja/buruh harus ditetapkan dan disesuaikan menurut mekanisme pengupahan yang sebelumnya diatur dalam suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan pastinya bersikap adil terhadap pekerja/buruh dalam pemberian upah. Dalam Islam hal mekanisme pengupahan dan kesepakatan kerja sangatlah mutlak harus dibuat, agar dapat mencegah sedini mungkin terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak di belakang hari, seperti; tuntutan tambahan upah dan jaminan sosial dari para pekerja, tuntutan jam kerja dan hasil kerja dari majikan, adu argumentasi, adu otot, perselisihan bahkan sampai permogokan buruh yang akhirnya akan merugikan kedua belah pihak saja. Perjanjian kerja

⁶ Rita Rahmawati, Dkk, *Sistem Pengupahan Dan Pembagian Kerja Perempuan Buruh Batik Berbasis Putting Out System Di Kota Pekalongan (Proses Dan Implikasi Marginalisasi Terhadap Perempuan Buruh Batik)*, Jurnal Penelitian Vol 10 Nomor 22 Tahun 2013.



dalam Islam yang menjunjung tinggi keadilan, harus dibuat atas dasar suka sama suka, keridhaan, persetujuan dan kesepakatan bersama.

Upah yang dibayarkan satu minggu sekali merupakan upah mingguan. Serta hasil produksi dalam seminggu menjadi faktor penentuan upah. Umumnya para buruh memperoleh upah sebanyak Rp. 200.000 sampai dengan Rp.500.000 dalam satu minggu sekali sesuai dengan kapasitas buruh. Upah mingguan yang dilakukan pada hari Kamis sore adalah upah yang diberikan dengan mengacu kepada hasil produksi yang dikerjakan dalam seminggu, akan tetapi tidak jarang pemilik usaha hanya bisa bisa menggaji sekedarnya dulu karena barang produksinya belum terjual atau karena faktor lain, terkadang juga para buruh bisa meminta upah melebihi dari apa yang dihasilkan karena ada beberapa sebab, biasanya karena ada anggota keluarga yang sakit atau untuk membayar biaya sekolah anaknya. Jadi antara kedua belah pihak ini selalu ada timbal balik untuk kelangsungan hidup perusahaan maupun para penjahit.

Melalui mekanisme pengupahan yang seperti ini, seakan-akan para buruh ini yang dirugikan karena gaji yang mereka terima lebih sedikit dari seharusnya. Ini karena memang usaha konveksi ini sangat bergantung pada hasil penjualan yang tidak menentu. Usaha konveksi biasanya berkembang pesat tanpa ada kendala dana hanya pada saat-saat tertentu saja, seperti menjelang hari raya Idul Fitri maupun menjelang tahun baru Masehi. Dengan keadaan yang seperti ini, maka mau tidak mau para buruh hanya bisa menerima dengan pertimbangan bahwa jika mereka meminta upah secara



keseluruhan maka proses produksi usaha konveksi ini bisa mengalami kebangkrutan dan tidak dapat melanjutkan produksi selanjutnya.

Adapun proses pengupahan yang seperti ini tidaklah dilakukan karena adanya perjanjian terlebih dahulu. Namun karena sudah menjadi kebiasaan di beberapa perusahaan konveksi tingkat menengah ke bawah yang ada di desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan.

Sesuai dengan latar belakang konflik di atas, penulis minat untuk meneliti mekanisme pengupahan yang dijalankan di industri konveksi di Desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan dengan judul penelitian: **“Mekanisme Pengupahan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana mekanisme pengupahan tenaga kerja pada konveksi di desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan?
2. Bagaimana mekanisme pengupahan tenaga kerja pada konveksi di desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan dalam perspektif ekonomi Islam?



C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme pengupahan tenaga kerja pada konveksi di desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk mengetahui mekanisme pengupahan tenaga kerja pada konveksi di desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Menurut teoritis kegunaan penelitian ini yaitu agar dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan menambah wawasan pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu ekonomi Islam khususnya yang berkaitan dengan mekanisme upah.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi masyarakat umum

Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh yang dihasilkan sebuah usaha dengan menggunakan mekanisme upah.

b. Bagi pengusaha

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pengusaha agar mereka memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pekerja. Agar para pekerja tidak merasa dirugikan oleh pengusaha.

c. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan mengenai mekanisme upah yang sesuai dengan mekanisme upah dalam perspektif Islam.

d. Bagi pemerintah

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi gambaran dan bahan evaluasi bagi pihak pemerintahan agar pemerintah dapat menetapkan UMR atau UMK secara lebih adil dan merata.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori yang membahas tinjauan umum terkait dengan konsep mekanisme pengupahan secara umum dan upah dalam perspektif ekonomi Islam, Kajian Pustaka dan Kerangka Berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari: jenis dan pendekatan penelitian, Data dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Metode Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan bagian hasil penelitian dan pembahasan, berisi tentang hasil-hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap pemilik konveksi dan para tenaga kerjanya di Desa Kemas Kecamatan Bojong KabupatenPekalongan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tersebut di atas mengenai mekanisme pengupahan tenaga kerja pada konveksi di desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan (konveksi Radinka, JME Jeans dan Putri Pelangi), maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme pengupahan tenaga kerja pada konveksi di desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan (konveksi Radinka, JME Jeans dan Putri Pelangi) sebagian menggunakan sistem upah borongan namun menggunakan kalkulasi hasil yang didapatkan. Makin banyak seorang pekerja tersebut berproduksi maka makin besar pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jadi pengusaha ini mengelompokkan secara benar. kelebihan sistem pengupahan borongan menurut hasil (*output*) untuk melihat kesungguhan atau prestasi para pekerja dalam bekerja. Upah lembur dikonveksi didasarkan pada upah bulanan dan diobjek penelitian tidak menerapkan upah bulanan, maka tidak ada pengupahan sistem lembur. Upah sistem harian diberikan kepada karyawan lepas, namun, dalam obyek penelitian ini menerapkan sistem borongan jadi tidak ada sistem pengupahan

harian. Dan untuk sistem kodian upah yang diterima karyawan jumlah barang yang di hasilkan perkodi. Namun, di obyek penelitian ini menerapkan sistem upah borongan yang dihitung per *pcs* hasil outputnya.

2. Ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam, konveksi Radinka, JME Jeans dan Putri Pelangi jika dilihat dari kontrak kerja dalam Islam (*Ijarah*) yaitu rukun dan syaratnya sudah terpenuhi dan sesuai dengan pandangan Ekonomi Islam yaitu ada Aqid (*Mu"jir* dan *Musta"jir*), *Sighat* (*ijab* dan *qabul*), *Ujrah* (uang sewa atau upah) dan *MaMa"jur* (manfaat). Unuk aspek keadilan dan dalam konveksi sudah cukup adil dan layak karena pengusaha tidak membedakan dari prestasi kerja karyawan, melainkan dari kemampuan karyawan dalam hasil *outputnya*. aspek kelayakan sudah layak karena karyawan akan mendapatkan bonus ataupun THR di akhir tahun. Dalam aspek perjanjian kerja kurang baik karena karyawan tidak dapat melakukan tawar menawar dengan upah yang diberikan oleh pengusaha. Akan tetapi jika dilihat dari sistem penetapan upah menurut perspektif Islam belum sesuai yaitu pemberian upah yang kadang terlambat serta adanya keterpakasaan dengan penetapan upah yang sudah ditetapkan oleh pengusaha tidak bisa ditawar oleh karyawan.

B. Saran

1. Pemberian upah sebaiknya diberikan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. Hal ini bisa meminimalisir keluarnya pekerja dan terjaganya kepercayaan pekerja usaha konveksi di Desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan karena pada dasarnya sifat



tenaga kerja berbeda dengan barang yang diproduksi atau diperjualbelikan

2. Ditinjau dari pandangan ekonominya, sebaiknya upah dibayarkan sesuai dengan sistem penetapan upah menurut ekonomi Islam, yakni selain *upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai* yang sudah jelas disebutkan diawal kesepakatan, tetapi juga *upah harus dibayar tanpa keterlambatan*, dalam hal ini upah diberikan semestinya seperti pada awal kesepakatan tanpa mengulur-ngulur waktu. Hal ini untuk meminimalisir tetap terjaganya kepercayaan para pekerja.\



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulrahman, 1994, *Terjemahan Fiqih Empat Mazhab Jilid IV Terjemahan Moh Zuhri Dkk*, Semarang: CV Asy Syifa'.
- Afzalurrahman, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II (Terjemahan Soeroyo Dan Nostagin)*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf
- Anwar Sanusi, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Denzin, N.K, Dkk, 1994, *Hanbook Of Qualitative Research*, Sage Publication, Inc.
- Ghazali Abdul Rahman, 1993, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husain Usman. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2009, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- H. M. Burhan Bungin. 2011. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Isnaini Harahap, 2015, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Kencana.
- Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khakim Abdul, 2016, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lexy J. Moleong. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moh. Kasiram. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang: UIN Maliki Press.
- Muhammad Idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Jakarta: Erlangga.



- Muhammad Syarif Chaudhry, 2014, *Sistem Ekonomi Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moleong, J, Lexy. 2009, *Metode Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmat Syafe'i, 2004, *Fiqh Mualalah*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sadono Sukirno, 1997, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada
- Saryono, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Alfabeta.
- Salim J.T, 1988, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, Jakarta: PT. Intermasa.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cet V, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sonny Leksono, 2013, *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi Ke Metode*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan Reduksi Dan Deduksi*, Bandung: Alfabeta.
- Susminingsih dan Musa Asy'arie, 2018, *Tuhan Temani Aku Bekerja (Dimensi Spiritual Dalam Dunia Bekerja)*, Yogyakarta: LESFI
- Soekartawi, 2003, *Teori Ekonomi Produksi Dengan Pokok Bahasan Analisis Fungsi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sholahuddin M, *Asas-Asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tajul Arifin, 2014, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*, Bandung: CV Pustaka.
- Trito P.B, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnersip Dan Kolektivitas*, (T.T.P Tugu Publiser).
- Yusanto, 2002, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Insan Press.
- Zainal Veithzal R, Basalamah Salim, Dan Muhammad Natsir, 2014, *Islamic Human Capital Manajement (Manajemen Sumber Daya Insani)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



B. Jurnal Penelitian

Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu, 2018, "*Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meuble*", "Jurnal Iqtisaduna, Vol.4 No. 1, Juni 2018

Basrowi dan Siti Juariyah, 2010, "*Analisis Kondisi Sosial Ekonomi Dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Srigading, Kecamatan Labuhan Maringgai*", Kabupaten Lampung Timur, Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, Vol 7 No 1 April 2010.

Fuad Riyadi, *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, Jurnal Iqtishadia, Vol. 8. No. 1, 2015.

Komang Oka Artanayasa, 2015, *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Disparitas Pendapatan Antar Daerah Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Provinsi Bali*, Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan Vol. 8 No. 1 Februari 2015

Koentjoro, Wuryanti. 2011, *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, Vol. 2 No 1 2011.

Rita Rahwati, Dkk. 2013. "*Sistem Pengupahan Dan Pembagian Kerja Perempuan Buruh Batik Berbasis Putting Out System Di Kota Pekalongan (Proses Dan Implikasi Marginalisasi Terhadap Perempuan Buruh Batik)*" Jurnal Penelitian Vol.10 No. 22, November 2013

M. Suhaeri Al-Faqih, 2008. *Cara Upah Dalam Perspektif Hadist*, Skripsi S1 Tafsir Hadist, (Jakarta: UIN Syariif Hidayatullah, 2008)

Sri Dewi Yusuf. 2010. *Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam: Jurnal Al-Ulum*. Vol. 10. No. 2. 2010.

C. Penelitian

Arif Rahman Hakim, 2015, *Sistem Pengupahan Karyawan dan Dampaknya Bagi Karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel Sukoharjo*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.

Ahmad Saiful. 2013. *Implementasi Sistem Upah Terhadap Karyawan Konveksi Di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Kasus Pada Home Konveksi Surya Pelangi Di Jalan Puyuh Mas)*. Skripsi. Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasi Riau Pekanbaru. 2013.

- Ahmad Fathur Rizqi. 2013. *Sistem Pengupahan Buruh Jahit Di Konveksi Jazza Desa Jajarwayang Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan Dalam Perspektif Hukum Islam*. Skripsi Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta. 2013
- Hadian, Edwin. 2014, *Sistem Pngupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-Undang N0.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Dosen Fakulta Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014
- Hidayat, Rian. 2014, *Upah Buruh Harian Lepas Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Usaha Karet Di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)*, Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2014.
- Lestari, Dewi. 2015, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*, Skripsi, Prodi Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Walisongo Semarang, 2015.
- Lestari, Tri, 2011, *Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya*, Skripsi, Prodi Muamalah Uin Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011.
- Rohmah. 2017. *Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung. 2017.



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN**

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : LULUK ULFI ARIYANI
NIM : 20131160550
Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH
E-mail address : lulukulfiaryani11@gmail.com
No. Hp : 085604580760

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**“MEKANISME PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI
KONVEKSI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus
Desa Kemasan Bojong Kabupaten Pekalongan)”**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 27 November 2020



LULUK ULFI ARIYANI
NIM : 2013116050

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam CD