# BAB IV

# ANALISIS DAN PEMBAHASAN

## A. Paparan Hasil Penelitian

1. Sejarah

Nida *Food* (Nd *Food*) merupakan salah satu *home industry* yang berdiri sebagai bentuk keberanian dan keuletan pemiliknya yaitu Ibu Annisa. Adapun visi serta misi Nd *Food* adalah :

a. Meningkatkan taraf hidup masyarakat sekitar
b. Mengangkat perekonomian masyarakat manggisan

Nd *Food* mulai beroperasi pada tahun 2007, dan fokus untuk memproduksi makanan serta minuman Industri Agro (olahan hasil pertanian). Pada mulanya, Nd *Food* hanya memproduksi keripik kentang, keripik jamur, dan keripik talas yang dipasarkan di daerah Wonosobo. Namun seiring dengan berjalannya waktu, Nd *Food* juga memproduksi sirup buah Karika yang dikemas dalam cup. Motivasi untuk memproduksi buah Karika disebabkan karika merupakan salah satu buah yang banyak tumbuh di dataran tinggi Dieng, Wonosobo Jawa Tengah.

Dataran tinggi dieng berada pada ketinggian ±2400 meter dari permukaan laut, sehingga suhu pada datarang tinggi dieng termasuk dingin, yaitu mencapai 15-20ºC di siang hari, dan 10ºC di malam hari (Sholekah, 2017). Dengan kondisi daerah dengan suhu yang rendah/dingin, menemukan bahan dasar buah Karika sangat mudah ditemukan. Selain bahan baku yang mudah ditemukan, motivasi lain dalam memproduksi Karika dalam cup karena Karika merupakan ciri khas daerah Wonosobo, sehingga pada tahun 2012, secara resmi Nd *Food* memproduksi Karika dalam cup yang diharapkan produk dari Nd *Food* memiliki ciri khas tersendiri di mata konsumen yang tersebar luas di Indonesia.

Nd Carica adalah produk *Carica in syrup/cocktail* yang lebih banyak di produksi oleh Nd *Food*. Karena permintaan Nd Carica yang sangat banyak dari konsumen. Yang membedakan Nd Carica dengan olahan karika pada *Home Industry* lain yaitu terletak pada kualitas yang sangat terjaga. Komposisi Nd Carica yaitu Buah Carica, Gula asli, Air, Pewarna makanan alami dan Benzoad. Dalam proses produksinya, Nd Carica diproses secara higienis dengan 2 tahap sterilisasi dan *exhausting* atau vakum. Sehingga kualitas dan nutri yang terkandung dalam Nd Carica sangat terjaga (Observasi Nd *food,*2018).

Disamping itu, memproduksi buah karika sangat menguntungkan, karena buah karika hanya ada di dataran tinggi dieng, sehingga tidak memiliki saingan dari daerah lain. Nd Carica juga telah mendapatkan Ijin dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia, sehingga produk ini baik dikonsumsi oleh masyarakat (Observasi Nd *food*, 2018).

2. Lokasi Nd *Food*

*Home Industry* Nd *Food* berpusat di daerah Wonosobo, Jawa Tengah. Nd *Food* berjarak 3,5 km dari pusat kota Wonosobo. Nd Food berlokasi tidak jauh dari taman rekreasi Kalianget, yaitu hanya berjarak 600m. Tepatnya daerah Manggisan, perumahan Manggisan Indah Blok L.2, kelurahan Mudal, kecamatan Mojotengah (Observasi Nd *food,*2018).

3. Tenaga Kerja Nd *Food*

Dalam rangka memiliki tenaga kerja yang berkualitas, pemilik Nd *Food* memberikan kriteria khusus bagi calon pekerja dalam memilih tenaga kerja Nd *Food*, antara lain : a. Beragama Islam

b. Rajin Beibadah
c. Bersedia mengikuti yasinan setiap Jumat pagi dan Setiap malam jumat kliwon setiap bulan
d. Bagi wanita wajib memakai jilbab
e. Berpakaian sopan dan santun (tidak ketat, dsb).
f. Menjaga Kebersihan
g. Cekatan (Anis, 2018).

4. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Ruang lingkup bidang usaha pada Nd *Food* adalah usaha yang bergerak di bidang produksi. Nd *Food* bertindak untuk mengolah bahan mentah menjadi suatu produk yang kemudian di pasarkan pada konsumen di jawa maupn luar jawa. Adapun bahan baku, Nd *Food* mengambil dari petani pengepul di daerah Wonosobo, Jawa Tengah (Observasi Nd *food*, 2018).

5. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Dalam menjalankan tugasnya, masing-masing pihak yang berperan dalam produksi Nd *Food* memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu : a. Pemilik atau Ketua

Pemilik *Nd Food* bertugas untuk memberikan *briefing* pagi, mengamati kinerja pekerja, dan mengontrol usaha. Terkadang pemilik akan mencontohkan secara langsung kepada pekerja terkait pengolahan produk (Observasi Nd *food*,2018). b. Sekertaris

Sekertaris Nd *Food* bertugas untuk mencatat keuangan Nd *Food*, mencatat keluar masuk barang, presensi pekerja, absensi pekerja, dan membagikan upah (Amalia, 2018). c. Kepala pekerja/Mandor

Mandor bertugas untuk mengatur jalannya produksi mulai dari barang datang sampai proses *packing*. Selain itu, mandor akan mengawasi pekerja dalam produksi. Jika terdapat karyawan yang lalai dalam bekerja, mandor berhak menegur pekerja (Observasi Peneliti Nd *food*,2018).

6. Manajemen Nd *food*

a. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah pekerja untuk produksi Nd *Food* dapat digolongkan menjadi 2, yaitu :

1) Pekerja Tetap, yaitu pekerja yang bekerja pada Nd *food* berstatus pekerja tetap. Pekerja tetap berjumlah 16 orang yang seluruhnya merupakan warga Manggisan, Wonosobo.
2) Pekerja Panggilan, yaitu pekerja yang beralamatkan dekat dengan *Home Industry* Nd *food*, dan menjadi pekerja apabila bahan baku

meningkat. Pekerja tidak tetap ini memiliki pekerjaan lain yang dijalaninya. Apabila bahan baku meningkat, maka pekerja panggilan ini akan diberikan informasi tanpa adanya paksaan agar pekerja tersebut harus masuk. Pekerja panggilan didominasi oleh wanita.

Pemilik berprinsip lebih baik pekerja yang sedikit, pas dengan jumlah bahan baku, dan maksimal daripada pekerja yang banyak namun tidak maksimal dalam bekerja semua pekerja merupakan pekerja tetap (Anis,2018).

b. Jam Keja

Jam kerja Nd *Food* dimulai pada jam 08.00 WIB-17.00 WIB, jika masih ada yang bekerja diatas jam 17.00 WIB maka termasuk waktu lembur. Setiap pekerja diwajibkan untuk datang tepat waktu, akan ada mesin absensi analog untuk mengetahui jam datang maupun pulang para pekerja. Kedisiplinan dalam waktu merupakan salah satu hal penting yang akan dinilai pemilik. Semakin disiplin pekerja tersebut dalam hal waktu, maka pekerja tersebut akan memiliki kesempatan besar dalam kenaikan gaji (Observasi Nd *food*, 2018)(Iim, 2018) c. Fasilitas

Selama bekerja di Nd Food selain mendapatkan fasilitas upah, pekerja akan mendapatkan fasilitas lain yaitu :

1) Snack pagi dan teh panas. Fasilitas ini telah disediakan sebelum pekerja dating ke lokasi Nd *food*, pekerja dapat menikmati di sela-sela aktivitas kerja.
2) Makan siang, fasilitas ini akan diberikan pada saat istirahat siang hari.
3) Tempat Ibadah. Pemilik menyediakan tempat ibadah, serta mukenah dan Al-Quran bagi pekerja yang hendak melakukan ibadah. Tempat ibadah dijaga selalu bersih dan rapi.
4) Saung. Saung dieruntukkan bagi pekerja yang ingin beristirahat. Saung biasanya digunakan pekerja untuk beramai-ramai makan siang. Ada juga pekerja yang membaca Al-Quran di saung.
5) Toilet. Nd *food* menyediakan 2 toilet untuk pekerja. (Observasi Nd *food*,2018)

**B. Analisis Hasil**

1. Sistem Pengupahan Nd *food*

Upah yang didapat pekerja akan diterima setiap 2 minggu sekali, tepatnya pada hari Jumat di minggu kedua. Seiring dengan berjalannya waktu, jumlah upah akan naik dalam sehari tergantung atas kriteria berikut ini:

a. Kinerja pekerja, semakin baik kinerja seorang pekerja, maka ia berkesempatan besar untuk mendapat upah yang tinggi.
b. Amanah tidaknya, setiap perilaku pekerja akan diperhatkan secara langsung oleh pemilik, tingkat amanah seseorang merupakan salah satu hal penting yang dirasa pemilik dalam menaikkan jumlah upah pekerjanya.
c. Konsekwensi, merupakan hal penting bagi seorang pekerja dalam menjalankan aktivitas seseorang.
d. Kedisiplinan, dapat diukur mulai dari pekerja tersebut masuk kerja sampai pekerja tersebut melakukan aktivitas kerjanya. Produktivitas dan kepekaan, seorang pekerja yang mempunyai produktivitas meningkan juga peka terhadap aktivitas produksi memiliki kesempatan besar untuk mendapatkan upah yang tinggi.
e. Lama bekerja, Bagi pekerja yang lebih lama bekerja pada Nd *food* dapat dipastikan memiliki produktivitas yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih tinggi, dan upah yang lebih tinggi dibandingkan pekerja junior (Anis,2018).

Semakin baik kinerjanya maka gaji yang diterima akan semakin tinggi, sebaliknya, jika kinerja menurun atau cenderung stagnan tentu upah yang diterima pekerja tersebut tidak akan naik. Untuk 3 bulan pertama pekerja akan digaji sebesar Rp.900.000, setelah 3 bulan tersebut gaji akan naik ataupun stagnan didasarkan dengan kinerja pekerja Nd *food* itu sendiri.

Selain upah pokok, pekerja juga akan menerima upah lain seperti :

1) Upah Lembur, bagi pekerja yang bekerja lebih dari jam 17.00 WIB sebesar Rp. 5000/jam
2) Upah jalan, bagi pekerja (Supir) yang mengirim produk sampai keluar kota. Dan bagi pekerja (Marketing) yang berhasil menyetor ke luar kota. Jumlah tambahan akan tergantung pada jauh dekatnya kota, dan sedikit banyaknya produk yang dikirim.
3) THR, upah tambahan yang diberikan kepada pekeja menjelang hari raya idul fitri.

**Tabel 4.1 Sistem Pengupahan di Nd *food***

| **Jumlah Upah/hari (Rp)** | **Kurun waktu lama bekerja (bulan)** | **Keterangan** |
|---|---|---|
| 30.000 | 3 bulan awal | Seluruh pekerja baru akan diberi upah Rp 30.000 per bulan di 3 bulan awal |
| 45.000 | 6 bulan | Jika pekerja meningkatkan produktivitasnya, maka |
| | | kenaikan upah akan segera terwujud |
| 55.000 | 12 bulan | Selama 12 bulan awal, pekerja akan mendapatkan upah dengan angka maksimal 55.000/ hari |

| Jumlah Upah/hari (Rp) | Kurun waktu lama bekerja (bulan) | Keterangan |
|---|---|---|
| 60.000 | 16 bulan | Jika produktivitas pekerja meningkat, maka gaji yang akan ditingkatkan menjadi 60.000 dalam waktu 16 bulan |
| 65.000 | 24 bulan | Nilai gaji maksimum pekerja Nd Food adalah 65.000/hari. Tentunya pekerja yang mendapat gaji di angka ini, memiliki tanggung jawab yang semakin besar. |

Sumber: Informasi Pemilik, melalui buku catatan pemilik (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa upah yang diberikan kepada pekerja Nd *food* akan terus meningkat sesuai dengan lama bekerja. Adapun dalam menentukan jumlah upah, telah berdasarkan kesepakatan anatara pemilik dengan pekerja (Anis,2018).

Upah yang diberikan kepada pekerja juga telah dianalisis terlebih dahulu, dimana pemilik melakukan survei jumlah upah pada produksi sejenis di tempat lain dan biaya makan serta kesehatan di daerah Wonosobo (Anis,2018). Dari sisi pekerja, upah yang diberikan telah disepakati dan dirasa adil, sehingga dapat mencukupi kebutuhan gizi dan kesehatan bagi keuarga (Amalia, 2018).

Dalam pembagiannya, besar upah yang diterima pekerja Nd *food* akan disesuaikan dengan porsi kerjanya. Adapun uraian porsi pekerja Nd *food* antara lain :

**Tabel 4.2 Klasifikasi Kerja Nd *food***

| **Jumlah Upah/hari (Rp)** | **Uraian Tanggung Jawab** |
|---|---|
| 30.000 | Pekerja dengan nominal upah di titik terendah yaitu Rp 30.000 bertanggung jawab untuk hal yang tergolong ringan, yaitu penempelan tanggal kadaluarsa, penempelan sticker, merapikan kemasan produk, memasukkan produk ke dalam kardus kemasan |
| 45.000 | Pekerja dengan nominal upah 45.000 memiliki tanggung jawab seperti pengupasan , pencucian dan perebusan kemasan agar steril, pencucian produk, pemotongan bahan baku |
| 55.000 | Pekerja dengan nominal upah 55.000 memiliki tanggung jawab untuk pemotogan produk, pemotongan harus sesuai standar, tidak boleh terlalu kecil atau besar, pengupasan, pemisahan daging buah dengan biji , perebusan daging buah |
| 60.000 | Pekerja dengan nominal upah 60.000 memiliki tanggung jawab besar seperti, penggorengan (jika olahan keripik), pembuatan sari biji buah karika sampai harum, perebusan kemasan (karika yang sudah dimasukkan ke dalam botol harus direbus), perebusan daging buah karika |

| Jumlah Upah/hari (Rp) | Uraian Tanggung Jawab |
|---|---|
| \<br>65.000 | Pekerja dengan upah di titik tertinggi memiliki tanggung jawab yang paling besar, pekerja di titik ini hampir membantu seluruh proses produksi dari mulai penurunan barang sampai packaging. |

Sumber: observasi Peneliti,2018

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa upah yang diterima pekerja akan menyesuaikan porsi kerja, artinya pekerja dengan upah yang kecil akan mendapat porsi kerja yang ringan, dibandingkan pekerja dengan upah yang besar maka porsi kerja akan menyesuaikan semakin berat. Porsi kerja bertujuan agar upah yang diberikan akan adil bagi pekerja (Anis, 2018).

2. Sistem Pengupahan Islami *Nd Food*

a. Klasifikasi

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka pembagian upah yang dilakukan Nd *food* tergolong dalan akad Ijarah, karena upah yang diberikan kepada pekerja yaitu uang, bernilai baik serta pihak yang melakukan akad didasarkan atas kerelaan dan kemauan.

Adapun klasifikasi pengupahan menurut Imam Asy-Syafi'I, pengupahan pada *home industry* Nd *Food* tergolong dalam *Ajrun musamma* (Upah yang telah disebutkan), Karena dalam menerima pekerja, pemilik Nd *Food* akan menyebutkan terlebih dahulu ketentuan gaji. Apabila pekerja menyepakati dan rela akan gaji yang telah ditentukan, maka pekerja dapat memulai pekerjaannya pada keesokan harinya (Anis,2018).

b. Rukun dan Syarat

Faozi dan Rohmiyati (2016) menerangkan bahwa, dalam memberikan upah dengan menerapkan sistem Islami, terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi. Adapun rukun dan syarat pada penerapan sistem pengupahan Islami *Home Industry* Nd *Food* adalah :

1) *Ajir* dan *musta"jir*, yaitu orang atau kedua belah pihak yang melakukan transaksi dengan menggunakan akad upah mengupah. Pemberian upah pada Nd *Food* dilakukan oleh 2 pihak, yaitu pemilik selaku pemberi upah dan pekerja selaku penerima upah. Dalam memberikan upah, pemilik dan pekerja melaksanakan akad pengupahan *Al Ijarah*.
2) *Shighat*, yaitu *Ijab dan Qabul* (kesepakatan) antara *ajir* dan *musta'jir.* Dalam proses pemberian upah pekerja Nd *Food,* dipastikan terlaksana *Ijab* dan *qabul* yang jelas antara pihak pemberi upah dan penerima upah, diantaranya jelas jumlah upah yang didapat, jelas porsi kerjanya sehingga menciptakan kerelaan antara dua belah pihak (Anis, 2018).
3) *Ujrah* (uang sewa atau upah). Obyek yang digunakan untuk membayarkan hasil usaha pekerja Nd *Food* yaitu dalam bentuk uang. Sehingga dalam proses pembayaran upah, obyek uang dipastikan tersedia (Observasi, 2018).
4) *Ma'qud, Alaih*, yaitu barang yang menjadi objek akad bermanfaat dan jelas. Uang yang diberikan kepada pekerja Nd *Food* merupakan obyek yang bermanfaat dan jelas, karena dengan memberikan kompensasi berupa uang, pekerja Nd *Food* dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya (Iim, 2018) (Ratna,2018)(Amalia,2018).

c. Kriteria Pengupahan Islami

Menurut Idwal (2014), kriteria pengupahan Islami yaitu dengan menyebutkan jumlah upah sebelum pekerja memulai pekerjaannya dan membayarkan upah pekerja sebelum keringatnya kering. Adapun penerapannya dalam Nd *food* adalah :

1) Upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

*Home Industri Nd Food* tidak memiliki perjanjian tertulis dalam hal penetapan upah, namun pemilik akan menjelaskan secara rinci terkait perjanjian pengupahan pekerja (yang terdiri dari nominal serta porsi kerja), di awal atau sebelum pekerja tersebut melaksanakan kerja. Selain itu, pemilik akan menerangkan kriteria-kriteria agar pekerja dapat mendapatkan upah yang lebih tinggi. (Anis,2018). Dengan demikian, diharapkan seluruh pekerja Nd Food telah mengetahui informasi tentang jumlah upah dan waktu untuk mendapatkan upah bagi mereka secara jelas sehingga tidak ada keraguan diantara pekerja maupun pemilik.

Adapun Informasi terkait upah telah dijelaskan pemilik kepada pekerja sebelum memulai pekerjaannya. Berikut penjelasan pekerja Nd *Food*:

Pekerja A (Wanita), Selama bekerja di Nd *Food* kurang lebih 2 tahun, pekerja A telah mengetaui jumlah upah dan kriteria agar dia bisa meningkatkan upahnya secara jelas. Memang tidak ada perjanjian secara tertulis, namun kesepakatan telah di sebutkan secara lisan di awal, dan sepakat dengan jumlahnya. Pekerja A juga tidak pernah merasa terlambat dalam mendapatkan upah.(Ratna,2018)

2) Membayarkan upah pekerja sebelum keringatnya kering

Pembayaran upah pekerja Nd *Food*, telah memenuhi karakteristik ekonomi islam, karena pemilik tidak pernah menunda-nunda pembayaran, sehingga tidak ada kasus keterlambatan pembayaran upah pekerja. Walaupun pembayaran upah belum sesuai dengan kaidah Nabi Muhammad Saw tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum keringat pekerja mongering namun pembayaran upah Nd *food* selalu tepat waktu. Hal ini sesuai dengan penyataan pemilik Nd Food, Ibu Annisa, selaku pemberi upah:

"gaji pekerja saya kasih tiap minggu kedua bekerja tepatnya hari jumat, alhamdullillah belum pernah terlambat dan saya sangat usahakan untuk tidak terlambat" (Anis, 2018)

Pembayaran upah dengan ketentuan akan dibagi pada minggu kedua hari Jumat merupakan kepastian yang diberikan pemilik kepada pekerja, sehingga pekerja tidak merasa khawatir akan adanya resiko keterlambatan pembayaran upah.

d. Rambu pengupahan dalam islam yang berlandaskan Al-Quran

Al Quran merupakan pedoman bagi manusia, untuk menjalankan aktivitasnya sehari-hari, Allah SWT memerintahkan majikan untuk selalu bersikap baik, adil, dan dermawan. Adil disini berarti majikan diwajibkan membayar upah sesuai dengan sumbangsih yang diberikan pekerjanya. Allah SWT juga memberikan larangan kepada majikan untuk berbuat keji, mungkar, serta melakukan penindasan kepada pekerjanya.

Keadilan kepada pekerja merupakan perhatian utama pemilik dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, pemilik selalu menempatkan sesuatu pada tempatnya, seperti pekerja diwajibkan berhenti bekerja disaat adzan duhur maupun ashar berkumandang, untuk lekas menjalankan kewajiban ibadah serta istirahat makan siang (Observasi, 2018).

Meskipun demikian, sisi keadilan dalam pengupahan di Nd *Food* belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. Meskipun, pekerja yang pemalas dan pekerja yang tekun memiliki jumlah upah yang berbeda, serta pembagian upah akan sesuai dengan porsi kerja, namun upah yang didapat para pekerja Nd *food* masih jauh dalam UMK (Upah Minimum Kabupaten). Sehingga penentuan upah yang diberikan pemilik Nd *food* belum sesuai dengan survei KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang ditinjau pemerintah setiap 5 tahun sekali.

Adapun dalam menentukan jumlah upah, pemilik Nd *Food* menyesuaikan dengan harga pasaran upah pada *home industry* sejenis di daerah Wonosobo. Meskipun untuk mencapai standar UMK pekerja harus bekerja kurang lebih selama dua tahun, namun upah yang diperoleh tetap dirasa layak oleh pekerja. Hal ini diungkapkan oleh salah satu pekerja, bahwa gaji dibawah titik UMK tetap layak diperoleh, karena tanggung jawabnya sesuai dengan gaji, maksutnya adalah jika gajinya masih rendah,

pekerjaan yang dilakukan santai dan ringan. Selain itu, pekerja juga mendapakan fasilitas snack pagi, dan makan siang (Iim, 2018).

Perilaku yang di contohkan pemilik Nd *Food* terhadap pekerjanya memperlihatkan sisi baik dan dermawan. Pemilik selalu menciptakan rasa kekeluargaan, dan gotong royong diantara sesama pekerja. Pemilik tidak segan untuk mencontohkan secara langsung mekanisme pekerjaan jika dibutuhkan. Sehingga antara pekerja dan pemilik tercipta hubungan yang harmonis. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah seorang pekerja :

"alhamdullillah senang dan betah, karena pemilik baik, teman-juga sudah seperti keluarga sendiri" (Amalia,2018)

e. Unsur *Al-Ijarah*

1) Kerelaan Kedua Belah Pihak

Rasa rela diantara pihak pemberi upah dan penerima upah merupakan hal penting dalam melaksanakan akad *Al-Ijarah*, untuk itu sebelum melakukan aktivitas pekerjaannya, pemilik Nd *Food* akan memastikan adanya kerelaan dari pekerja terhadap jumlah upah, waktu pembayaran upah, maupun perihal tata tertib (Anis,2018)

2) Pengetahuan terhadap Obyek

Adanya pengetahuan terhadap obyek akad, bertujuan agar kedua belah pihak yang terkait merasa tenang dan ikhlas. Pihak Nd *Food* akan memberikan informasi terkait obyek akad, dan meminta keridhoan dan kesepakatan akan hal tersebut (Anis,2018). Perihal besarnya upah, pemilik memastikan memiliki pengetahuan pasaran upah pekerja pada *home industry* sejenis. Namun, dari sisi pekerja, sebagian besar pekerja tidak memiliki pengetahuan terhadap jumlah upah pada *home industry* sejenis. Pekerja yang memiliki pengetahuan terhadap jumlah upah pada *home industry* sejenis dikarenakan mereka memiliki kerabat yang bekerja pada pengolahan industri agro di kabupaten Wonosobo (Iim,2018) (Ratna,2018) (Amalia,2018).

3) Obyek Jelas dan Berwujud

Obyek yang diberikan kepada pekerja Nd *food* sebagai kompensasi dalam bekerja, yaitu berupa uang dan makanan. Uang akan diberikan pada hari Jumat minggu kedua, dan makanan akan diberikan sebanyak 2 kali selama hari kerja. Sehingga obyek ini dapat diserahterimakan kepada pekerja beserta manfaatnya.

4) Obyek Mubah

Upah merupakan kompensasi yang didapat pekerja setelah pekerja tersebut menyelesaikan pekerjaannya, begitu juga yang dilakukan Nd *Food* yaitu memberikan upah atas jerih payah pekerjanya. Perihal untuk apa upah tersebut digunakan oleh penerima upah (pekerja), adalah hak bagi sang pekerja. Namun, sebagai pemberi upah yang memperhatikan unsur syariat Islam, pemilik Nd *Food* memberikan pengertian kepada pekerja, agar menggunakan upah yang didapat sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan pemilik :

Upah yang kami berikan pastinya dari hasil yang halal, yang kami gunakan untuk membayar pun hasil dari jualan. Permasalahan mubah atau tidaknya, untuk apa dia (pekerja) gunakan adalah hak pekerja itu, tapi kami selalu memberikan pengertian agar upah yang didapat untuk ditabung, untuk membantu ekonomi keluarganya, dan sebagainya, sewajarnya orang tua menasehati anak mereka, karena saya menganggap pekerja Nd *Food* ini sudah seperti keluarga.

5) Upah berupa uang/jasa

Sebagai kompensasi yang diberikan kepada pekerja, pemilik Nd Food akan memberikan sejumlah uang, yang sesuai dengan porsi kerja karyawan.

**Tabel 4.3 Sistem Pengupahan Islami Nd *food***

| No | Aspek | Normatif | Implementasi |
|---|---|---|---|
| 1 | Klasifikasi | 1. *Ajrun Musamma*<br>2. *Ajrun Mitsli* | Berdasarkan jenis klasifikasi upah, pengupahan pada Nd *Food* tergolong dalam *Ajrun Musamma*, karena dalam menerima pekerjanya, pemilik Nd *Food* akan menyebutkan terlebih dahulu ketentuan terkait gaji, apabila pekerja rela terhadap ketentuan tersebut, maka pekerja dapat memulai pekerjaannya pada keesokan harinya. |
| 2 | Rukun dan Syarat | 1. *Ajir*<br>2. *Shighat*<br>3. *Ujrah*<br>4. *Ma'qud alaih* | Berdasarkan rukun dan syarat yang disebutkan, Nd *Food* telah memenuhinya. karena dalam proses pengupahan, terdapat kedua belah pihak, terdapat *ijab qabul*, terdapat upah, dan upah sebagai obyek, jelas. |

| No | Aspek | Normatif | Implementasi |
|---|---|---|---|
| 3 | Kriteria | 1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai<br>2. Membayarkan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering | *Home Industry* Nd *food* tidak memiliki perjanjian tertulis dalam menjelaskan terkait ketentuan upah, namun pemilik Nd *food,*akan menjelaskan kepada pekerja baru sebelum ia memulai bekerja. Dalam pembayaran upah, Nd *food* memiliki ketentuan yaitu upah dibayarkan pada minggu kedua di hari Jumat. |
| 4 | Rambu Pengupahan Islami | 1. Adil<br>2. Layak | Adil dalam proses pengupahan Nd *food* terlihat dalam pemberian upah yang berbeda antara pekerja yang memiliki produktivitas meningkat, dan pekerja yang malas, pemilik selalu mengawasi kinerja pekerjanya. Selain itu, dalam menentukan jumlah upah, pemilik Nd *food* menyesuaikan dengan harga pasaran upah pada pekerja *home* |

| No | Aspek | Normatif | Implementasi |
|---|---|---|---|
| | | | *industry* sejenis sehingga upah yang ditentukan dapat dikatakan layak.meskipun tidak mengacu pada UMK |
| 5 | Poin Penting *Al-Ijarah* | 1. Terdapat kerelaan antara kedua belah pihak<br>2. Kedua belah pihak memiliki pengetahuan terhadap Obyek<br>3. Obyek jelas dan berwujud<br>4. Obyek *Mubah*<br>5. Upah berupa uang/jasa | Sebelum memulai aktivitas kerjanya, pemilik akan memastikan bahwa terdapat kerelaan pekerja terhadap jumlah upah, dan ketentuan lainnya. Adapun besarnya upah, pemilik telah memiliki pengetahuan terhadap pasaran kompesasi pekerja pada *home industry* sejenis, namun disisi pekerja, sebagian pekerja tidak mengetahui pasaran jumlah upah pada pekerjaan sejenis.Obyek yang diberikan Nd *food* kepada pekerja berupa makanan dan uang. Uang diberikan pada hari Jumat di minggu |

| No | Aspek | Normatif | Implementasi |
|---|---|---|---|
| | | | kedua, dan makanan diberikan setiap hari sebanyak dua kali di saat aktivitas kerja berlangsung.<br>Obyek yang diberikan |

Sumber:observasi dan wawancara Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa secara umum *H*ome *Industry* Nd *Food* telah memperhatikan pembagian upah sesuai dengan kaidah Islami.

3. Perlindungan Tenaga Kerja

Nd Food merupakan salah satu *Home Industry* yang telah menyelenggarakan upaya dalam keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan pemilik Nd Food, yaitu Ibu Anis :

"perihal keselamatan dan kesehatan kerja, Nd Food sendiri pastinya memperhatikan dan mengupayakan, karena kami menyadari keselamatan pekerja merupakan salah satu hal penting dalam kegiatan produksi."

(Anis,2018)

Dalam memberikan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja yakni dengan memiliki kebijakan yang berpegang pada menjaga kesehatan, peduli akan lingkungan, keselamatan dan keamanan aktivitas kerja. *Home industry* Nd Food tidak memiliki organisasi khusus untuk mengawasi perlindungan ternaga kerja, sehingga aturan dan pemantauan terhadap perlindungan tenaga kerja dilakukan secara langsung oleh pemilik/ manajer Nd Food dan kepala pekerja atau mandor Nd Food.

Pada praktiknya, pemilik Nd Food memiliki sistem yang baik dalam melibatkan semua pekerja dan seluruh aktivitas yang terkait dalam kegiatan kerja untuk meningkatkan kinerja Keselamatan dan Kesehatan

Kerja. Praktik yang terkait perlindungan tenaga kerja Nd Food dilakukan dengan cara :

a. Pemberian Instruksi dan Komunikasi

Pemberian Instruksi terkait Kesehatan dan Keselamatan tenaga kerja akan diberikan pemilik Nd Food kepada pekerjanya, dalam kegiatan *briefing* pagi. Karena pemilik merasa, bahwa pemberian instruksi pada pagi hari sebelum memulai pekerjaan, adalah salah satu sarana paling efektif dalam mengkomunikasikan pentingnya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sedangkan komunikasi akan dilakukan setiap saat kegiatan kerja.

Hal yang disampaikan dalam memberikan instruksi dan komunikasi meliputi peringatan agar berhati-hati dalam melaksanakan aktivitas kerja, standar operasional pekerja (SOP) yang berlaku, dan peraturan tekait tata tertib (Observasi pada Nd *food,* 2018). b. Pelatihan K3

Pelatihan dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam rangka perlindungan tenaga kerja, akan diberikan Manjemen Nd Food, terhadap pekerja baru sebelum melakukan aktivitas kerjanya. Pelatihan akan diberikan oleh pekerja yang lebih senior. Pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan tenaga kerja dalam mengenali dan mengantisipasi adanya bahaya dalam aktivitas kerja.

Pelatihan terdiri dari, perilaku yang tepat dalam mengerjakan seluruh kegiatan dalam proses produksi, termasuk penggunaan Alat pelindung diri dan penggunaan perkakas, agar para pekerja dapat bekerja secara benar dan sesuai persyaratan produksi. Namun, seiring berjalannya waktu, kebutuhan akan pelatihan kerja semakin meningkat seiring dengan kondisi kerja yang berubah. Sehingga pelatihan secara kontinyu akan berlaku baik untuk pekerja baru ataupun pekerja senior. Pemilik Nd Food akan memberikan pelatihan secara langsung kepada pekerja di tengah kegiatan produksi, jika pekerja kurang tepat di tengah kegiatan produksi

agar dapat meminimalisir kerugian yang dapat terjadi (Anis,2018) (Iim,2018).

c. Pengawasan

Pengawasan aktivitas kerja, rutin dilakukan oleh pemilik Nd Food pada secara berkala, yaitu pagi pada kisaran pukul 08.00 WIB dan siang hari pada kisaran pukul 14.30 WIB. Sedangkan kepala pekerja/mandor akan melakukan pengawasan pada seluruh jam kerja. Pengawasan dilakukan mulai dari titik awal, yaitu penurunan bahan baku, dari *truck* ke ruang pengolahan. Kemudian dilanjutkan pada titik pemotongan, perebusan/penggorengan, sampai proses *packing*.

Dalam pengawasannya, pemilik/mandor akan memastikan bahwa pekerja menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan perusahaan secara tepat. Namun dalam praktiknya beberapa pekerja ditemukan tidak menggunakan alat pelindung diri secara tepat, sebagai contoh, pekerja yang lalai tidak menggunakan baju panjang khusus dan sarung tangan untuk menghindari terkena minyak panas saat proses penggorengan, sehingga kejadian seperti tangan pekerja terkena minyak panas sewaktu proses penggorengan dapat terjaadi. Meskipun pemilik sudah memberikan penringatan pada saat *briefing*.

Kejadian seperti ini menunjukkan kelalaian yang ada dalam proses produksi Nd Food. Beberapa pekerja terlihat menaati aturan dalam memakai alat pelindung diri pada saat pemilik melakukan pengawasan, namun jika pemilik sudah selesai dalam melakukan pengawasan, beberapa pekerja akan melanggar aturan tersebut. Mandor yang mengawasi hanya memberikan teguran ringan kepada pekerja yang lalai seperti contoh diatas, mandor tidak memberikan sanksi yang tegas, hal ini membuat pekerja semakin tidak memperhatikan keselamatan mereka dan kejadian tersebut cukup sering terulang.

Dapat dilihat dari kejadian ini bahwa faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yaitu kurangnya kesadaran pekerja akan

keselamatan dirinya, selain itu lalai nya pengawas (pemilik/mandor) dalam memberikan peringatan dan pemantauan kerja. d. Tunjangan Kesehatan

Dalam memberikan tunjangan kesehatan, Nd Food tidak bekerja sama dengan lembaga penjamin kesehatan manapun untuk menangani pekerja yang tertimpa kecelakaan dalam aktivitas produksi. Oleh sebab itu, dalam memberikan tunjangan kesehatan, pemilik lebih memilih memberikan tunjangan yang bersifat kekeluargaan.

Langkah yang dilakukan pemilik dalam memberikan tunjangan kesehatan antara lain :

1) Menunjukkan Nota

Apabila terdapat pekerja yang sakit ataupun mengalami kecelakaan kerja, pekerja tersebut dapat membeli obat-obatan sendiri, atau berobat ke dokter jika diperluhkan. Pekerja tersebut akan mendapat tunjangan sesuai besar harga obat atau biaya berobat dengan menunjukkan nota resmi kepada pemilik Nd Food (Anis, 2018)(Iim, 2018).

2) Pendampingan

Jika terjadi kecelakaan yang cukup parah terhadap pekerja, sehingga pekerja diharuskan untuk dilarikan ke rumah sakit ataupun rawat inap. Maka pihak Nd Food akan memberikan pendampingan selama proses penyembuhan berlangsung. Disamping itu, pihak Nd Food akan membayarkan seluruh biaya yang diperluhkan.

Adanya pendampingan seperti ini, semakin meningkatkan hubungan kekeluargaan antara pihak pekerja dan pemilik serta tercipta rasa aman bagi pekerja. Dalam memberikan tunjangan kesehatan, pemilik dinilai sangat dermawan, hal ini sesuai dengan wawancara dengan salah satu pekerja :

“pada saat itu, ada kejadiaan, pekerjanya tidak sengaja menjatuhkan minyak panas bekas goreng jamur, sampai kakinya melepuh sekali, kemudian dilarikan ke rumah sakit umum Wonosobo,

dan dirawat beberapa hari. Selama itu juga, ibu selalu mendampingi dan membayarkan biaya obat serta rumah sakit 100%." (Iim, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas, Penerapan perlindungan tenaga kerja Nd *food* dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.4 Perlindungan Tenaga Kerja**

| No | Aspek | Normatif | Implementasi |
|---|---|---|---|
| 1. | Perlindungan K3 terhadap tenaga kerja Nd *food* | Pemberian Instruksi dan Komunikasi | Instruksi terkait Keselamatan dan Kesehatan kerja disampaikan secara kontinyu pada saat *briefing* pagi. Serta Komunikasi yang dilakukan pada setiap aktivitas kerja. Hal yang disampaikan yaitu terkait peringatan, SOP, dan tata tertib |
| | | Pelatihan K3 | Pelatihan akan diberikan pihak Nd *food* terhadap pekerja baru sebelum memulai aktivitas kerjanya. Pelatihan terdiri dari penggunaan alat penggunaan diri yang tepat, penggunaan perkakas, dan perilaku yang baik dan benar dalam proses produksi. |
| | | Pengawasan | Pengawasan aktivitas kerja dilakukan oleh pemilik dan kepala pekerja/Mandor. Pegawasan dimulai sejak proses penurunan bahan baku dari truck sampai *packing*. Terdapat beberapa pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri dengan tepat, namun jika pemilik |

| No | Aspek | Normatif | Implementasi |
|---|---|---|---|
| | | | melakukan pengawasan makan pekerja menggunakannya lagi. Kurangnya peningkatan pengawasan dari pemilik maupun mandor, membuat pekerja melakukan kesalahan berulang-ulang |
| | | Tunjangan Kesehatan | Tunjangan kesehatan yang diberikan Nd *food* kepada pekerja bersifat kekelurgaan. Nd *food* tidak bekerja sama dengan pihak asuransi manapun. Langkah yang digunakan dalam tunjangan kesehatan yaitu, menunjukkan nota (mengganti uang pekerja sesuai dengan nota pembelian obat atau perawatan), dan pendampingan (mendampingi pekerja yang mengalami musibah, jika parah didampingi sampai Rumah sakit). |

Sumber: observasi dan wawancara Peneliti,2018

Berdasarkan pemaparan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa *Home Industry* Nd *Food* telah memperhatikan dan mengupayakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjanya.

**C. Pembahasan**

1. Sistem Pengupahan Nd *food*

Acuan penentuan upah bagi pekerja Nd *food* yaitu dengan menetapkan kriteria-kriteria khusus serta memperhatikan survei harga pasar tenaga kerja pada *Home Industry* sejenis. Penetapan upah sesuai

harga pasar ditujukan agar perusahaan mendapatkan informasi yang lebgkap dan akurat terkait tingkat upah pada usaha sejenis, sehingga tidak ada unsur semena-mena. Acuan penerapan upah seperti ini, sesuai dengan salah satu teori acuan pengupahan oleh Sugiyarso (2016) bahwa survei harga tenaga kerja dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang tepat kepada tenaga kerja (Sugiyarso, 2016).

Sistem pembayaran upah yang dilakukan Nd *Food* dengan memperhatikan perkembangan kinerja dari pekerjanya, sesuai dengan teori *Skill-Based Pay* menurut Wibowo dalam Hamali (2016), yaitu memperhitungkan pembayaran upah bagi pekerja berdasarkan ketearampilan dan perkembangan perka, sehingga keuntungan yang didapat perusahaan adalah dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan keterampilan pekerja.

Motivasi kerja diperluhkan dalam mengawali pekerjaan setiap manusia. Motivasi kerja dapat mendukung semangat manusia dalam bekerja. Dalam operasional kerja Nd Food, pemilik selalu memberikan motivasi kerja pada setiap pekerja. motivasi kerja dilaksanakan pada pagi hari saat *briefing*. Pemilik selalu memberikan motivasi bahwa bekerja sebagai ibadah dan mengaharap ridho dari Allah dan demi keluarga, dengan motivasi demikian pemilik percaya bahwa hasil yang akan di capai juga akan mendapat keberkahan (Wawancara dengan Pemilik, 2018).

Pentingnya memberikan motivasi kerja dalam rangka ibadah kepada Allah dan mengharap ridho-NYA, juga dikemukakan Syapparudin (2012), bahwa dalam QS. Al-Taubah:105 dimana Allah SWT memberikan penegasan niat dalam bekerja haruslah benar, jika motivasi bekerja tidak benar, Allah SWT akan memberikan adzab, dan sebaliknya jika motivasi bekerja benar, Allah SWT akan membalas pekerjaan tersebut dengan balasan yang jauh lebih baik dari apa yang kita kerjakan (Syaparuddin, 2012).

2. Sistem Pengupahan Islami Nd *food*

Informasi terkait upah penting untuk di sampaikan kepada pekerja diperluhkan agar tercipta kesepakatan dan kejelasan bagi perusahaan dan pekerja. Dalam prakteknya, Nd *food* telah memberikan informasi terkait upah kepada pekerja baru sebelum pekerja tersebut memulai aktivitas kerjanya, namun Informasi yang diberikan pemilik Nd *food* kepada pekerjanya hanya dilakukan secara lisan, tidak ada perjanjian secara tertulis. Pemberian informasi kepada pekerja secara jelas, juga didukung oleh teori yang disampaikan Idwal (2014), bahwa tujuan dari pemberian informasi kepada pekerja agar pekerja tersebut memiliki dorongan rasa semangat dan ikhlas dalam menjalankan akativitas pekerjaannya (Idwal, 2014).

Melakukan survei pasaran tenaga kerja, seperti yang dilakukan oleh Nd *food* dalam menentukan menentukan jumlah upah bagi pekerjanya juga di bahas oleh Ibn Taimiyah dalam Iqbal (2012) sebagai upah yang adil, karena Indikator upah yang adil *'iwad al-mitsl* yaitu penggantian sepadan yang merupakan nilai harga yang setara dari sebuah benda menurut adat kebiasaan, lebih lanjut Ibn Taimiyah dalam Islam (2016) menjelaskan bahwa upah yang setara adalah upah yang telah diketahui/disebutkan seperti dalam kasus penjualan/sewa (Islam, 2016).

Islam memberikan solusi terbaik dalam pengupahan yang dapat menyelamatkan pihak pengusaha maupun pekerja. agar tercipta kelayakan dan keadilan dalam pembayaran upah, Nd *food* membayarkan upah kepada pekerjanya sesuai dengan porsi kerja/tanggung jawab pekerja tersebut. pembayaran seperti ini juga didukung oleh penyataan Nur (2015) bawah dalam perjanjian tentang upah, baik pengusaha maupun pekerja diperingatkan untuk selalu bersikap adil dan jujur, dimana pengusaha wajib membayar membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan tanggung jawab pekerja (Nur,2015).

Pentingnya praktek pembayaran upah sesuai porsi pekerjaan juga dikemukakan oleh Koenjtoro, (2011) Peneliti menerangkan bahwa segala

urusan terkait perjanjian upah ditargetkan untuk bersikap adil dan jujur, sehingga tidak menyebabkan tindakan aniaya dan tidak merugikan kepentingan dirinya sendiri, pengniayaan terhadap pekerja adalah mereka tidak dibayar secara adil sedangkan penganiyaan terhadap majikan yaitu pemaksaan oleh kekuatan industri untuk membayar pekerja diluar kemampuan majikan, oleh sebab itu, kegiatan upah haruslah mengacu pada aturan yang telah tertera pada Al Quran, agar majikan membayar pekerja, dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai porsi kerjanya, hal ini berarti majikan juga telah menyelamatkan kepentingannya sendiri (Koenjtoro, 2011).

Pembagian upah yang diterapkan kepada pekerja Nd *food* akan dibagi pada minggu kedua hari Jum'at. Penetapan ini diperhitungkan secara sepihak oleh pemilik Nd *food* dan telah disepakati oleh para pekerja. Meskipun demikian, Rasullullah SAW dalam Idwal (2014) menerangkan bahwa seorang majikan haruslah memberikan informasi tentang jumlah upah yang akan diberikan kepada pekerjanya diawal dan memberikan upahnya sebelum keringatnya kering, tujunnya agar kedua belah pihak akan saling mengerti dan tidak merasa dirugikan. Umar Radhiyallahuanhu dalam Al Haritsi (2006), juga mengajarkan untuk membayar upah pekerja secara langsung, setelah pekerja tersebut selesai melaksanakan pekerjaannya.

Namun, pembayaran upah yang diterapkan pada Nd *food* dinilai pekerja, tidak pernah mengalami keterlambatan. Hal ini juga sesuai dengan cerminan prinsip pemberian upah Umar Radhiyallahuanhu, yaitu untuk segera membayar hak pekeja, dan tidak menunda-nundanya atau menghambatnya. Jika seorang pemberi kerja menghambat hak pekerja, maka hal ini termasuk perilaku zhalim kepada sesama manusia (Al-Haritsi, 2006).

Dengan upah yang diberikan kepada pekerja, pemilik Nd *food* merasa adil dan sesuai, selain itu pemilik merasa pekerja semakin semangat dalam bekerja karena berlomba-lomba untuk meningkatkan upah

mereka. Upah yang diberikan kepada pekerja juga telah dianalisis terlebih dahulu, dimana pemilik melakukan survei jumlah upah pada produksi sejenis di tempat lain dan biaya makan dan kesehatan di daerah Wonosobo. Dari sisi pekerja, upah yang diberikan telah disepakati dan dirasa adil, sehingga dapat mencukupi kebutuhan gizi dan kesehatan bagi keuarga (Wawancara dengan Pekerja dan Pemilik Nd *food*).

3. Perlindungan Tenaga Kerja

Dalam penerapan perlindungan tenaga kerja, upaya yang dilakukan Nd Food tergolong baik, meskipun tidak terdapat bidang khusus yang mengawasi pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Seperti halnya dalam pemberian pelatihan kepada pekerja, seiring dengan berkembangnya kebutuhan dalam proses produksi, maka pemberian pelatihan dilakukan secara kontinyu kepada pekerja baru maupun pekerja senior.

Kegiatan pelatihan secara kontinyu ini merupakan metode Nd Food dalam memberikan perlindungan kepada pekerja, hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan (Ismed, 2013), bahwa peningkatan metode pelatihan merupakan tanggung jawab penyelia K3 agar pekerja dapat mengerti dan bekerja secara tepat. Selain itu, pemberian pelatihan secara kontinyu juga didukung oleh teori yang dikemukakan Anizar (2012) bahwa salah satu pencegahan kecelakaan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan sebelum diijinkan menggunakan perkakas kerja, serta pekerja yang lebih berpengalaman diberikan pelatihan penyegaran jika diperluhkan.

Upaya pemberian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diberikan kepada pekerja guna mendapatkan produktivitas yang optimal (paper implementasi). Seperti halnya dalam pemberian instruksi dan komunikasi, telah di lakukan oleh pemilik Nd Food kepada pekerja setiap hari kerja, yaitu pada saat *briefing* dan kegiatan operasional berlangsung.

Pemberian instruksi yang berulang-ulang ini sesuai dengan teori (Ismed, 2013), bahwa dengan selalu mendiskusikan bahaya-bahaya

sebelum pekerja memulai aktivitas kerjanya, serta memberikan informasi secara berulang-ulang akan merangsang bahwa sadar pekerja dalam pentingnya bekerja secara aman dan dapat mengidentifikasi bahayabahaya yang mungkin terjadi saat pelaksanaan pekerjaan (Ismed, 2013).

Selain itu, kegiatan kecil pada saat *briefing* untuk mengingatkan pekerja agar selalu memperhatikan keselamatan dan keamanan kerja, seperti yang diterapkan oleh Nd *food* merupakan hal penting yang dapat menciptakan sikap selamat. Hal ini didukung oleh teori Suma'mur (1987) bahwa penggairahan merupakan aneka cara penyuluhan atau pendekatan lain agar dapat menimbulkan sikap untuk selamat.

Intensif yang diberikan kepada pekerja Nd *food* untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan merupakan intensif/tunjangan yang bersifat kekeluargaan. Pemberian Intensif kepada pekerja, juga didukung oleh pernyataan Anizar (2012) bahwa memberikan intensif kepada pekerja merupakan salah satu pencegahan kecelakaan kerja yang dapat dilakukan oleh,perusahaan.