

PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS *HOME INDUSTRY ND FOOD*)

Gina Nabilah

Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam

Universitas Islam Indonesia

Email: ginanabilahihsan@gmail.com

ABSTRAK

Mendapat upah yang layak dan perlindungan keselamatan serta kesehatan kerja merupakan hak bagi para pekerja. Meskipun demikian, seringkali pihak perusahaan tidak memperhatikan hak pekerja tersebut. Jika pekerja tidak mendapatkan upah yang adil dan layak, serta keamanan dalam bekerja, maka akan berimbas pada penurunan kinerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengelaborasi bentuk dari implementasi sistem pengupahan islami pada *home insudustry Nd food* serta mengelaborasi bentuk implementasi sistem perlindungan tenaga kerja *home insudustry Nd food*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang mendeskripsikan, menganalisis data penelitian kemudian membuat kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang dijalankan *home industry Nd food* dalam hal pengupahan belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam yang memperhatikan keadilan, karena pekerja harus bekerja selama kurang lebih 2 tahun agar gaji yang diperoleh sesuai dengan UMR Kabupaten Wonosobo, meskipun demikian, *Nd food* telah menerapkan nilai islami dalam memberikan upah, yaitu dengan menyebutkan jumlah upah serta porsi kerja kepada pekerja dan memberikan upah tepat waktu sesuai dengan kesepakatan bersama, disamping itu sistem perlindungan K3 pada *Home Industry Nd food* tergolong sesuai dengan prinsip Islam, karena telah memberikan pengawasan, pelatihan, maupun tunjangan kesehatan terhadap pekerja dengan adil.

Kata Kunci : Pekeja, Pengupahan, Perlindungan, Ekonomi Islam.

ABSTRACT

Having a decent wage and protection of occupational health and safety are the rights of workers. However, it is a noteworthy fact that more often than not, the company takes no heed on the rights of the workers. If workers do not get fair and decent wages, as well as safety at work, the company's performance will decrease. This study aims to elaborate the implementation of Islamic wage systems in the Nd food home industry and the implementation of the home industry Nd food labor protection system. This study uses qualitative methods that describe, analyze research data and then make conclusions. To collect data, the researcher carried out interviews, observation and documentation. The results of the study show that business practices carried out by home industry food in terms of wages have not fully met the principles of Islamic economics that concerns with fairness, because in order to get the standard salary of Regional Minimum Wage of Wonosobo

Regency, the workers have to work for approximately 2 years. However, it is apparent that Nd food has implemented Islamic values in providing wages, namely by mentioning the amount of wages and the portion of work to workers and providing timely wages in accordance with the collective agreement. In addition, the occupational health and safety protection system in Home Industry Nd food is classified according to Islamic principles, because it has provided supervision, training, as well as health benefits for workers fairly.

Keywords: *workers, Wage, Protection, Islamic Economy.*

PENDAHULUAN

Upah yang diberikan kepada pekerja memiliki peran tersendiri baik bagi pengusaha maupun pekerja, Bagi pengusaha upah yang diberikan kepada pekerja adalah perhitungan dalam biaya produksi, rendah atau tingginya taraf upah yang diberikan kepada pekerja berpengaruh terhadap besar atau kecilnya biaya produksi yang dikeluarkan. Bagi pekerja, upah tersebut adalah sumber pendapatan untuk mencukupi kebutuhan dirinya dan keluarnya dalam bertahan hidup sehari-hari. Untuk itu keadilan dalam pemberian upah harus dilaksanakan demi terciptanya keuntungan baik dari sisi pengusaha maupun pekerja.

Menurut Wuryanti Koentjoro (2011), problematika terkait pengupahan sangatlah penting dan memiliki dampak yang luas, jika seorang majikan tidak memberikan upah yang adil dan pantas kepada pekerjanya, maka dampak dari hal ini tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang juga akan mempengaruhi standar kehidupan para pekerja beserta keluarganya, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena masyarakatlah yang mengkonsumsi sejumlah besar barang produksi. Jatuhnya daya beli terhadap suatu barang akan merugikan pelaku industri yang menyediakan barang tersebut, karena di era sekarang seluruh kegiatan industri dalam ekonomi saling terkait, maka dengan jatuhnya permintaan barang konsumsi para pekerja, akan dirasakan juga oleh seluruh pelaku industri, sehingga secara ekonomi, tindakan menghalangi pekerja untuk mendapatkan upah yang adil dari keuntungan yang diperoleh pelaku industri, maka akan menghancurkan pelaku industri itu sendiri (Koentjoro, 2011).

Problematika dalam suatu perusahaan tidak hanya terkait pengupahan, salah satu penyebabnya adalah kurangnya ketegasan dalam penerapan aturan perusahaan atau lemahnya aturan tersebut dibuat. Salah satu problematika yang dapat timbul akibat aturan yang lemah dapat berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan buruh, untuk itu perlu adanya perlindungan bagi tenaga kerja, hal yang dapat dilakukan yaitu dengan jalan memberikan santunan, , tunjangan, maupun meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia (Kurniawan, 2016)

Setiap perusahaan wajib untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam tempat kerja, hal ini bertujuan untuk melindungi keselamatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal (Rofiah,2016). Adapun menurut Rusli dalam (Rofiah, 2016) upaya dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja (Rofiah, 2016). Dengan penerapan keselamatan serta kesehatan yang baik dalam perusahaan, problematika akibat penyesepaan terhadap hak asasi pekerja seharusnya tidak terjadi di suatu perusahaan. Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan di Indonesia masih menyimpangkan perihal keselamatan dan kesehatan kerja (Rofiah,2016).

Salah satu pengetahuan aplikatif yang dapat menjawab permasalahan terkait pengupahan dan perlindungan tenaga kerja yakni melalui sistem syariah, sistem syariah adalah suatu aturan yang bersumber utama pada Al-Quran dan Al-Hadits (Ferricha, 2015). Pada prinsip Ekonomi Islam, pembagian atas upah haruslah mencapai keadilan. Keadilan disini ialah upah yang dibagi pada pekerja akan membawa kepuasan bagi pekerja setelah menerimanya, dan membawa kepuasan bagi pemberi upah setelah membagikannya, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Beberapa pengusaha, terutama *home industry* (Industri Rumahan), kesepakatan antara pengusaha dan pekerja sering dilakukan, hal ini bertujuan untuk menghindari ketidakadilan dan mencapai kebaikan bersama. Tidak adanya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dapat menimbulkan tindakan sewenang-wenang dan penindasan dari pengusaha terhadap pekerjanya. Contoh penindasan yaitu jika pengusaha menginginkan pendapatan yang besar namun melakukan eksploitasi jam kerja.

Nd *Food* merupakan home industri yang bergerak dalam bidang olahan makanan dan minuman. Selama bekerja, pekerja dapat meningkatkan pendapatannya secara bertahap dalam kurun waktu tertentu. Adapun meningkat ataupun stagnan upah pekerja, ditentukan oleh kinerja pekerja itu sendiri. Jika pekerja mampu meningkatkan produktivitasnya maka pekerja tersebut akan mendapat kenaikan upah, sebaliknya, jika pekerja tidak dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja, upah yang didapat akan stagnan di titik awal. Pengupahan dengan metode seperti ini, dinilai efektif dapat meningkatkan produktivitas pekerja Nd *Food*.

Namun dalam penetapan upah, jumlah yang dibagikan kepada pekerja ditentukan secara sepihak oleh pemilik. Pekerja akan mendapatkan upah sebesar Rp 900.000 pada 3 bulan pertama bekerja, setelahnya upah akan naik berdasarkan kualitas kerja para pekerja Nd *food*. Untuk mencapai titik upah minimum kabupaten Wonosobo, pekerja harus bekerja kurang lebih selama 2 tahun. Sehingga dapat dinilai bahwa upah yang diberikan Nd *food*

tergolong rendah. Meskipun upah yang didapat tergolong rendah, namun porsi kerja bagi pekerja *Nd food* telah menyesuaikan tingkat kesulitan pekerjaan. Selain itu dalam menentukan Jumlah upah, pemilik telah melakukan survei terhadap *home industry* sejenis dan melakukan kesepakatan dengan para pekerja.

Adapun dalam hal perlindungan tenaga kerja, *Home Industry Nd food* menerapkan sistem kekeluargaan. Contohnya adalah, untuk menjamin keselamatan pekerja, pemilik *Nd food* tidak memberikan jaminan sosial berupa asuransi, namun bentuk tanggung jawab diberikan dengan cara memberikan kompensasi dan pendampingan jika terjadi kecelakaan kerja. Pemilik merasa bahwa tidak adanya asuransi karena ruang lingkup *Nd food* masih kecil, sebatas *home industry*.

Melihat uraian ini, penulis merasa tertarik untuk mempelajari lebih dalam terkait bagaimana islam memandang masalah pengupahan dan perlindungan tenaga kerja. Sesuai uraian diatas, maka penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Sistem Pengupahan Islami dan Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus *Home Industry Nd Food*)”

LANDASAN TEORI

1. Pengupahan Dalam Islam

a. Sistem Pengupahan Islam

Rasullullah SAW, merupakan tauladan bagi seluruh umat muslim di dunia, adapun dalam hal pengupahan, Rasullullah SAW memberikan sabdanya sebagai patokan kaum muslimin dalam bertindak. Adapun sistem pengupahan menurut Rasullullah SAW, adalah :

1. Menyebutkan Jumlah Upah sebelum pekerja memulai pekerjaannya

Rasullullah SAW mengajarkan kita untuk memberikan informasi tentang jumlah upah kepada pekerja, sebelum pekerja melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari pemberian Informasi ini ialah, agar pekerja memiliki dorongan rasa semangat dan ikhlas dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya (Idwal, 2014).

2. Membayarkan upah pekerja sebelum keringatnya kering

Idwal (2014) menerangkan bahwa Rasullullah SAW mengajarkan kita untuk membayarkan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering, sesuai Hadist Rasullullah SAW yang berbunyi :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“berilah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum keringatnya kering.” Dari sabda Rasul ini, dengan jelas Rasul SAW memerintahkan Pengusaha (*Mu'jir*) untuk mempercepat pembayaran upah kepada pekerja (*Musta'jir*).” Dengan mengajarkan kita untuk

membayarkan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering dapat menghilangkan kekhawatiran pekerja akan keterlambatan pembayaran upah yang akan dibayarkan majikan. (Idwal, 2014).

b. Rukun dan Syarat Pengupahan Islami

Dalam memberikan upah sesuai dengan prinsip Islam, terdapat rukun dan syarat pengupahan Islami yang harus dilaksanakan, antara lain :

- 1) *Ajir* dan *musta'jir*, yaitu orang atau kedua belah pihak yang melakukan transaksi dengan menggunakan akad upah mengupah
- 2) *Shighat*, yaitu ijab dan qabul antara *ajir* dan *musta'jir*.
- 3) *Ujrah* (uang sewa atau upah)
- 4) *Maq'ud Alaih*, yaitu barang yang menjadi objek akad bermanfaat dan jelas (Faozi dan Rohmiyanti, 2016)

c. Rambu-rambu pengupahan dalam islam

Menurut Syaparuddin (2012), rambu-rambu pengupahan dalam islam terdiri dari 2 hal :

1) Adil

Prinsip utama dalam keadilan terletak pada kejelasan aqad (perjanjian upah) perburuhan antara majikan dan pekerja serta komitmen dalam melakukannya, sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas terlebih dahulu berapa upah dan bagaimana upah akan diterima oleh pekerja, namun jika pekerja membolos tanpa alasan atau sengaja tidak menunaikan kewajibannya maka sepatutnya majikan memperhitungkan untuk memotong upah, karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Pemotongan upah karena pekerja tidak benar dalam bekerja (membolos tanpa alasan yang jelas) juga dikemukakan oleh Al-Qardhawi, karena perusahaan juga berhak untuk memperoleh hasil kerja yang baik dari pekerjanya.

2) Layak

Jika adil berbicara tentang proporsionalitas, transparansi dan kejelasan atas upah pekerja, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Majikan harus memperhatikan pekerja dalam dua hal, yang pertama adalah cukup pangan, sandang, papan dan yang kedua adalah sesuai dengan pasaran. Konsep islam dalam 14 abad mencetuskan bahwa hubungan antara pekerja dan majikan bukan hanya sebatas pekerjaan formal, namun pekerja juga dianggap sebagai keluarga (Syaparuddin, 2012).

d. Klasifikasi Upah dalam islam

Menurut Imam Asy-Syafi'i dalam (Nur, 2015), pengupahan dapat diklasifikasikan menjadi 2, antara lain :

- 1) Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.

2) Upah yang sepadan (ajrul mitsli), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya (Nur, 2015)

e. Hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pengupahan (Ijarah), yaitu :

- 1) Pihak yang melakukan aqad (perjanjian) harus didasarkan atas kemauan sendiri dan penuh kerelaan, ini artinya tidak boleh ada unsur keterpaksaan.
- 2) Pihak yang melakukan aqad harus memiliki pengetahuan yang memahami akan obyek dalam sasaran ijarah, sehingga tidak terjadi penipuan dalam aqad dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
- 3) Sesuatu yang dijadikan aqad harus berwujud, dan jelas. Sehingga obyek yang dijadikan transaksi dapat diserahkan beserta manfaatnya.
- 4) Obyek dalam sewa-menyewa atau perburuhan harus *mubah* atau bukan sesuatu yang haram. Yang artinya tidak boleh menerima upah atau memberikan upah untuk perbuatan yang tidak sesuai dengan syariat Islam.
- 5) Pemberian upah dalam Ijarah harus sesuatu yang bernilai baik berupa uang maupun jasa, dan dilaksanakan atas dasar kejujuran juga kerelaan (Karim, 1993).

2. Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Islam

Melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja penting diperhatikan agar dapat memerangi mismanajemen, sehingga seorang pengusaha wajib mengetahui tujuan dan cara pengawasan terhadap pekerja dari hal-hal yang berhubungan dengan aturan kerja dan pengawasan dalam Islam (Al-Haritsi, 2006)

a. Prinsip Ketenagakerjaan dalam Islam

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang mempengaruhi kelancaran suatu produksi. Bahan baku produksi tidak akan dapat diolah menjadi sebuah produk yang bermanfaat, apabila tidak ada campur tangan dari tenaga kerja. Untuk itu, setiap usaha yang dikeluarkan seorang tenaga kerja harus diberikan kompensasi yang sesuai.

Tenaga kerja islami adalah pekerja yang melakukan suatu pekerjaan dalam menghasilkan barang/jasa, dan dalam perilakunya berlandaskan etika yang telah diajarkan dalam syariat islam. Adapun prinsip ketenagakerjaan dalam islam menurut (Idwal, 2014) adalah :

1) Kemerdekaan Manusia

Rasulullah Saw mengajarkan kita, untuk dengan tegas menerapkan sikap antiperbudakan. Tujuan dari sikap ini adalah untuk menciptakan keadilan dan sikap toleran sesama manusia. Karena pada dasarnya semua manusia baik kaya, miskin, pekerja ataupun pengusaha dimata Allah SWT adalah sama. Sehingga Islam dengan tegas tidak memperbolehkan sistem

perbudakan, seperti contohnya seorang pengusaha yang merampas hak-hak tanpa memberikan kompensasi yang setara, atau pengusaha yang tidak memperlakukan tenaga kerjanya secara manusiawi (Idwal, 2014).

2) Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Seorang muslim haruslah mencari pekerjaan yang halal, dan bekerja dengan rasa ikhlas, sabar, dan maksimal. Sehingga akan menciptakan hasil usaha sesuai dengan yang diinginkan, juga mendapat keberkahan. Hal ini sesuai dengan Al-Quran surat Al-Jumu'ah ayat 10,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



Yang artinya, “apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi ini, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak, supaya kamu beruntung.”. Berdasarkan ayat tersebut, dapat diartikan bahwa islam memandang apapun jenis pekerjaan, dan bagaimana kedudukannya di suatu perusahaan tersebut, Islam menempatkan manusia dalam posisi yang mulia dan terhormat (Idwal, 2014).

3) Prinsip keadilan

Prinsip keadilan sesama manusia telah tertera dalam A-Quran surat Al Hadid ayat 25, yaitu :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا

الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ



Yang artinya, “Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi

Maha Perkasa.”. berdasarkan ayat ini dapat diartikan bahwa, keadilan sesama manusia diajarkan Islam dengan tujuan agar tercipta penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai aktifitasnya (Idwal, 2014).

4) Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah

Sebagai umat yang beriman kita wajib mengikuti segala perintah Allah SWT, dan mengikuti apa yang telah diajarkan Rasulullah SAW, termasuk dalam menegakkan keadilan dalam memberikan kejelasan upah pekerja sebelum pekerja, dan kita wajib memenuhi apa yang telah dijanjikan kepada pekerja. Hal ini dilaksanakan agar tidak terjadi perkara yang dilarang Islam, seperti spekulatif, korupsi, kolusi, dan lain-lain (Idwal, 2014).

b. Cara Pengawasan dalam Islam

Islam memerintahkan kita melakukan sesuatu kerja dengan cara yang sebaikbaiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan, dengan demikian peraturan keamanan kerja atau keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi pekerja dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi yang aman bagi pekerja (Rofiah, 2016).

Nash yang mengatur terkait perlindungan keselamatan maupun kesehatan kerja, memang tidak tercantu dalam Al-Qur'an maupun hadits, namun perlindungan dan pengawasan tenaga kerja wajib dilaksanakan sebagai bentuk dari perlindungan terhadap jiwa dari bahaya dan merupakan kemashlahatan umum, bukan kemashlahatan khusus, Artinya adalah, pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja, bukan untuk perorangan (Rofiah, 2016).

Umar *Radhiyallahuanhu* adalah seorang khalifah meggantikan Abu Bakar *Radhiyallahuanhu*. Sebagai seorang pemimpin, Umar memiliki cara-cara yang digunakan untuk melakukan pengawasan terhadap perlindungan tenaga kerja. Adapun cara pengawasan terhadap perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Umar *Radhiyallahuanhu* antara lain:

1) Pengawasan Manajemen

Umar *Radhiyallahuanhu* menunjuk Muhammad bin Muslimah Al-Anshari sebagai pengawas manajemen, tugasnya adalah mengawasi dan mengetahui keadaan para pekerja. menurut Al-Aghbasy dalam (Al-Haritsi, 2006) tugas yang dilakukan Muhammad bin Muslimah menyerupai aturan pengawasan manajemen atau perwakilan modern.

Jika ditemukan suatu masalah dalam pengawasan, maka tindakan yang dilakukan Umar yaitu, mempertemukan antara pegawai dan pengadu serta meminta pekerja untuk

membuktikannya, cara ini merupakan keadilan dalam pengawasan pekerja (Al-Haritsi, 2006). Setelah pengawasan dilakukan oleh Muhammad bin Muslimah,

2) Kunjungan Lapangan

Umar tidak merasa cukup hanya dengan berita yang beragam yang sampai kepadanya, tentang daerah-daerah. Sehingga Umar juga melakukan kunjungan sendiri ke daerah-daerah kemudian tinggal di sana dalam beberapa waktu (Al-Haritsi, 2006). Dengan cara ini Umar *Radhiyallahuuanhu* akan mengetahui dengan sendirinya bagaimana kondisi pekerja di lapangan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah peneliti dalam mendapatkan suatu ilmu yang dilakukan dengan prosedur ilmiah. Adapun metodologi penelitian Peneliti dijabarkan sebagai berikut :

A. Desain penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan Peneliti saat ini yaitu *field research* atau penelitian lapangan, hal ini dikarenakan Peneliti memanfaatkan studi lapangan sebagai analisa Peneliti agar dapat mengetahui pengaruh sistem pengupahan islami terhadap produktifitas pekerja, adapun metode yang digunakan Peneliti adalah metode kualitatif. Menurut Bigdan dan Biklen, S dalam (Rahmat, 2009) metode kualitatif adalah suatu metode penelitian, dimana dari penelitian tersebut akan menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan serta perilaku orang-orang yang diamati (Rahmat, 2009).

Dengan melakukan metode kualitatif, Peneliti dapat mengeksplorasi dan memperdalam fenomena sosial yang terdiri dari pelaku, kejadian, tempat dan waktu (Satori & Komariah, 2009) Sehingga Peneliti mampu menganalisa antara teori yang didapat, dengan kenyataan lapangan yang ada.

Pendekatan yang dilakukan Peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Tujuan Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif agar Peneliti dapat menggambarkan serta mengeksplorasi informasi di lapangan yang telah dikumpulkan.

B. Lokasi, Waktu dan Pengorganisasian Peneliti

Penelitian lapangan yang dilakukan Peneliti bertempat di *Nd food* yang beralamatkan di perumahan Manggis Indah Blok L.2, Kelurahan Mudal, Kecamatan Mudal, Kabupaten Wonsobo. Adapun waktu yang dilakukan peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu, selama 3 hari

(hanya mendapat izin 3 hari). Penelitian lapangan dilakukan pada tanggal 1-2 Juni 2018 dan 19 Juli 2018. Obyek penelitian yang dilakukan Peneliti yaitu implementasi sistem pengupahan Islami dan perlindungan tenaga kerja studi kasus Nd *food*. Dengan tempat, waktu dan pengorganisasian yang jelas, diharapkan mampu melengkapi data Peneliti secara akurat.

C. Sumber data

Sumber data yang di peroleh dari penelitian ini, dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Data Primer, data primer yang didapatkan Peneliti dalam penelitian ini yaitu berasal dari, wawancara dengan pemilik Nd *food* dan 3 orang pekerja Nd *food*. Serta melakukan observasi lapangan untuk menganalisa kenyataan lapangan.
2. Data Sekunder, data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari buku-buku, karya ilmiah, serta publikasi yang mendukung penelitian ini.

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan Peneliti meliputi :

1. Studi Pustaka, Peneliti melakukan pengumpulan data dari buku-buku, karya ilmiah dan publikasi terkait dan mengkaji tentang pengupahan islami dan produktifitas.
2. Wawancara (*Interview*), pada penelitian ini, Peneliti melakukan wawancara dengan empat orang yaitu, pemilik Nd *food*, sekertaris Nd *food*, Mandor Nd *food*, dan pekerja Nd *food*. Peneliti melakukan wawancara dengan pemilik karena pemilik Nd *food* merupakan pihak yang menentukan jumlah upah. Peneliti melakukan wawancara dengan sekertaris Nd *food* karena sekertaris adalah orang yang membagikan upah. Penulis melakukan wawancara dengan Mandor karena mandor merupakan orang yang mengawasi jalannya proses produksi. Dan Peneliti melakukan wawancara dengan pekerja untuk mengetahui kesesuaian antara penjelasan pemilik dengan kenyataan yang dirasakan pekerja.
3. Observasi, Peneliti melakukan observasi di Nd *food* untuk memperoleh data/informasi terkait kegiatan yang dilakukan pihakpihak Nd *food* dalam kenyataan. Observasi dilakukan secara sistematis, sehingga data yang diperoleh mampu dipahami lebih jelas dan mendapatkan keterangan yang banyak. Dari teknik pengumpulan data diatas, Peneliti akan melakukan analisa.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data non-statistik, data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini fokus kepada proses pengupahan Islami pada *Home Industry Nd food* dan perlindungan tenaga kerja *Home Industry Nd food*.

Setelah data sekunder dan primer terkumpul, kemudian dilakukan analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan memperkaya data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Berikut ini tahapan teknik analisis data yang dilakukan peneliti :

1. Tahap Reduksi Data (*Data Reduction*)

Tahap Reduksi dilakukan dimana peneliti memilih dan memfokuskan terhadap data mana saja yang akan diolah sehingga akan mendapat gambaran yang jelas, serta memudahkan peneliti dalam menganalisis serta membahas data.

2. Tringulasi Data

Selain menggunakan Reduksi data, peneliti juga menggunakan teknik tringulasi data agar dapat mengecek keabsahan dengan memanfaatkan perbandingan antara hasil wawancara dengan objek penelitian.

3. Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah melakukan proses reduksi data, langkah berikutnya adalah penyajian data. Informasi yang telah terkumpul kemudian disusun dan disajikan sebaik mungkin dan tepat agar dapat mewakili data secara keseluruhan. Penyajian data menggunakan teks yang bersifat naratif.

4. Penarikan Kesimpulan

Dari data yang diperoleh dari wawancara, dokumentasi maupun observasi, kemudian peneliti mengambil kesimpulan dari rumusan masalah yang dikaji.

PEMBAHASAN

A. 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 diperhatikan 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 menyettor 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.

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 keluarga (Amalia, 2018).

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

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 pemotongan 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
\ 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 dalam 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 mengetahui 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 mengering namun pembayaran upah *Nd food* selalu tepat waktu. Hal ini sesuai dengan pernyataan pemilik *Nd Food*, Ibu Annisa, selaku pemberi upah:

“gaji pekerja saya kasih tiap minggu kedua bekerja tepatnya hari jumat, alhamdulillah 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 pekerjaanya. Allah SWT juga memberikan larangan kepada majikan untuk berbuat keji, mungkar, serta melakukan penindasan kepada pekerjaanya.

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, maksudnya adalah jika gajinya masih rendah, pekerjaan yang dilakukan santai dan ringan. Selain itu, pekerja juga mendapatkan fasilitas snack pagi, dan makan siang (Iim, 2018).

Perilaku yang di contohkan pemilik *Nd Food* terhadap pekerjaanya 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 :

“alhamdulillah 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 pekerjaannya. 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.

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 tenaga 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 terkait tata tertib (Observasi pada Nd food, 2018).

b. Pelatihan K3

Pelatihan dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam rangka perlindungan tenaga kerja, akan diberikan Manajemen 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 terjadi. Meskipun pemilik sudah memberikan peningatan 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 diperlukan. 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 diperlukan.

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

KESIMPULAN

Setelah Peneliti menguraikan pembahasan tentang pengaruh pengupahan islami terhadap produktivias pada *home industry Nd Food*, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Sistem pengupahan Nd *Food* dinilai baik, meskipun belum sepenuhnya sesuai dengan kaidah ekonomi islam. Pemilik menyebutkan jumlah upah sebelum pekerja memulai pekerjaannya, serta memberikan upah sesuai porsi kerja, sehingga seluruh pekerja mengetahui informasi jumlah upah yang akan mereka dapatkan secara jelas. Disamping itu pemilik juga memperhatikan kesejahteraan pekerja seperti memberi fasilitas snack dan makan siang serta memberi uang kesehatan jika ada yang sakit. Dalam pembagiannya, Nd Food tidak pernah terlambat dalam membayar upah. Namun jumlah upah di awal bulan jauh dari UMK, dimana UMK tersebut dibuat sebagai acuan tingkat kesejahteraan masyarakat.

Langkah dalam perlindungan tenaga kerja pada *Home Industry Nd food* tergolong baik dan memperhatikan perspektif ekonomi islam, karena telah memberikan pengawasan maupun pelatihan terhadap pekerja. Namun terdapat kelalaian dalam pengawasan dan kurang tegasnya sanksi, sehingga beberapa pekerja masih lalai dalam menggunakan alat pelindung diri yang tepat. Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada pekerja tergolong memuaskan. Meskipun tidak menggunakan asuransi yang dapat lebih menjamin keselamatan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haritsi, J. bin A. (2006). *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khatab* (Cetakan Pe). Jakarta Timur: Khalifa (Pustaka Al-Kautsar Group).
- At-Tariqi Abdullah. (2004). *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* (Cetakan Pe). Yogyakarta: Magistra Insania Press.
- Anizar. (2012). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Borhan, J. T. b. (2000). Sumbangan Ibn Khaldun Dalam Pemikiran Ekonomi Islam dan Relevansinya dengan Permasalahan Ekonomi Semasa. *Afkar*, 1, 155–176.
- Duriana. (2015). Principles of Economic Ibn Taymiyyah (Moral Analysis). *AlUlum*, 15(1), 185–200.
- Faozi, M.M & Rahmiyanti, P.I. (2016) Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industriperspektif Ekonomi Islam. *Al-Mustashifa* 1(4)
- Ferricha, D. (2015). Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah. *An-Nisbah*, 2(1).
- Ghazaly, A. R., Ihsan, G., & Shidiq, S. (2010). *Fiqh Muamalat*. Kencana Prenada Media Group.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Jakarta: PT Buku Seru.
- Haryani, S. (2002). *Hubungan Industrial di Indonesia*. (M. As'ad & W. Soedjono, Eds.). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.

Idin, L. (2016). Analisis produktivitas tenaga kerja pada pengolahan kopra di kota raha. *Ekonomi*, 1(April), 155–163.

Idwal, B. (2014). Upah dan Tenaga Kerja dalam Islam. *Mizani*, 24(2).

Iqbal, I. (2012). Pemikiran Ekonomi Islam Tentang Uang, Harga dan Pasar. *Jurnal Khatulistiwa*, 2(1), 1–15.

Islam, M. H. (2016). Ibnu Taimiyah and His Concept of Economy. *Iqtishoduna*, 7(1), 15–33.

Izzaty, & Sari, R. (2013). Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 131–145.

Karim, H. (1993). *Fiqh Muamalah* (Cetakan Pe). Jakarta Utara: Raja Grafindo Persada.

Koentjoro, W. (2011). Upah Dalam Perspektif Islam. *Prestasi*, 8(2), 146–177.

Koeshartanto, D., & Junaedi, M. . S. (2005). *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan*. Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Kurniawan, A. (2016). Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kota Pekanbaru. *JOM*, 1(3)

Kusuma, W.S (2014). Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja . Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Nasution, S. (2016). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.

Nur, M. T. (2015). Kompensasi Kerja dalam Islam. *Muamalah*, V(2), 120–137.

Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. *Journal Equilibrium*. Retrieved from yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf

Ridwan, M. (2013). Standar upah pekerja menurut sistem ekonomi islam. *Equilibrium*, 1(2), 241–257.

Rofiah, N. (2016). Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di Cv. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Dan Mashlahah Mursalah). *Hukum dan Syariah*, (7)1

Sahrani, S., & Abdullah, R. (2011). *Fikih Muamalah*. Ghalia Indonesia.

Satori, D., & Komariah, A. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Riduwan, Ed.) (Cetakan Pe). Bandung: Alfabeta.

Sholekah, F. F. (2017). Perbedaan Ketinggian Tempat Terhadap Flavonoid dan Beta Karoen buah Karika (*Carica Pubescens*) daerah Dieng Wonosobo. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan dan Biologi* (pp. 75–82).

Soeroto. (1983). *Strategi pembangunan dan perencanaan tenagakerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Somat, I (2013). Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan. Jakarta: Dian Rakyat

Suhendi, H. (2010). *Fiqh Muamalah*. Raja Grafindo Persada.

Suroyo. (2016). Kedisiplinan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. *Parameter*, 2(1).

Suma'mur (1987). Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Cv Haji MasAgung

Syaparuddin. (2012). Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam [Concept of Wage for Workers in Islamic Management]. *Al-Iqtishad, Jurnal Ekonomi*, 4(1), 55–74. Retrieved from <http://ejurnal.stainwatampone.ac.id/index.php/AL-IKHTISHAD/article/view/23>

Winarni, F., & Sugiyarso, G. (2006). *Administrasi Gaji dan Upah*. Pustaka Widyatama.

