BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seorang manusia yang hidup di dunia, memerluhkan sandang, pangan, dan papan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya dalam menjalankan hidup sehari-hari. Sifat ini secara alamiah ada pada diri manusia dimulai dari masa anak-anak sampai masa tua, dalam mewujudkannya, seorang manusia akan melakukan usaha demi mencapai apa yang dibutuhkan dan diinginkannya. Seiring dengan perkembangan jaman, kebutuhan dan keinginan manusia menjadi bertambah dan bervariasi, sehubungan dengan hal ini, adapun barang ataupun jasa yang diproduksi menjadi lebih bervariasi.

Seorang manusia perlu memanfaatkan sumber daya yang disediakan oleh Allah SWT untuk menghasilkan dan menambah nilai guna barang dan jasa sehingga dapat tercipta produk yang dibutuhkan, kegiatan ini dinamakan proses produksi. Salah satu faktor penting dalam proses produksi adalah pekerja. Meskipun perkembangan teknologi semakin canggih, dimana teknologi tersebut digunakan perusahaan sebagai sarana untuk mempermudah pekerjaan manusia atau bahkan menggantikan kinerja manusia, namun faktor pekerja wajib dibutuhkan untuk menciptakan barang dan jasa serta menjalankan teknologi yang digunakan.

Pekerja merupakan sumber daya penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu kepuasan kerja seorang pekerja harus diperhatikan, karena jika kepuasan pekerja meningkat maka produktivitas pekerja juga meningkat (Suroyo, 2016). Untuk menciptakan kepuasan kerja dalam suatu produksi perlu adanya hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan pekerja. Menurut Koeshartanto & Junaedi,

(2005) hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah Koeshartanto & Junaedi (2005).

Sebagai ekonom muslim, pegetahuan agama islam yang menyangkut seluruh kegiatan ekonomi harus benar-benar diperhatikan, hal ini bertujuan untuk menciptakan keuntungan baik di dunia maupun di akhirat., seperti halnya tentang pengupahan. Sebagai imbalan atas usaha yang telah dikeluarkan seorang pekerja, maka perusahaan wajib memberikan balas jasa yang setimpal. Menurut Simanjuntak dalam Koeshartanto & Junaedi (2005), upah adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan dalam proses memproduksi barang dan jasa (Koeshartanto & Junaedi, 2005). Upah yang didapat seorang pekerja, akan berdampak pada kesejahteraan hidupnya, karena upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya sehari-hari.

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.

Pada kenyataannya, pengupahan yang terjadi di Indonesia masih belum mencapai titik keadilan, meskipun pemerintah telah menetapkan aturan upah minimum sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun hal ini masih menimbulkan persoalan tersendiri. Ketidakadilan dalam sistem pengupahan juga dapat dilihat dari ketidakjelasan asas pengupahan pada standar kebutuhan hidup layak yang masih dipengaruhi intervensi pemerinah, sehingga resiko yang dapat

timbul adalah tidak terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya (Ferricha, 2015).

Problematika pengupahan juga kerap disurakan oleh pekerja dalam hari buruh atau *Mayday*. Dimana pekerja selalu menuntut taraf upah minimum yang lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya. Namun para pemberi kerja beranggapan bahwa penetapan kebijakan upah minimum bukan sebagai batas upah terendah atau jaring pengaman sosial melainkan proses penetapan upah yang menetapkan upah awal relatif tinggi, sehingga tidak mewakili biaya bagi semua pekerja (Izzaty & Sari, 2013). Sehingga terlihat bahwa pengupahan tidak menimbulkan keadilan baik bagi 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).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dilihat bahwa pengupahan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, dengan adanya permasalahan yang kompleks, maka dibutuhkan alternatif solusi untuk menjawab permasalah agar keadilan dan kesejahteraan antara manusia dapat terwujud.

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, , tuntunan, 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 dimaksutkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja (Rofiah, 2016). Dengan penerapan keselamatan serta kesehatan yang baik dalam perusahaan, problematika akibat penyepelean 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 permasalah 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.

Cerminan keadilan dalam Pengupahan adalah, ketika seorang pekerja yang ahli dalam bidangnya, dapat memproduksi suatu barang dengan maksimal. Adapun sang majikan, melihat usaha yang telah di keluarkan oleh si pekerja, maka majikan tersebut harus memberikan upah

kepada pekerja secara sepadan. Sehingga dari sini lah terjadi kerelaan dari masing-masing pihak dan tidak ada yang merasa dirugikan. Adapun dalam hal perlindungan tenaga kerja, seorang majikan dilarang untuk membeda-bedakan dalam memberikan perlakuan bagi pekerjanya.

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. Terletak di daerah Manggisan Wonosobo, Nd *Food* berdiri sejak tahun 2004. Merupakan salah satu *home industry* di Wonosobo yang telah memiliki perijinan lengkap dari pemerintah yaitu TDI, SIUP, TDP, PIRT Dinkes, dan Label Halal MUI. Seluruh produk Nd *Food* merupakan salah satu produk olahan agro yang terkenal di Wonosobo, karena rasanya yang enak dan higienis. Dalam kegiatan operasional nya, Nd *food* sangat memperhatikan kebersihan tempat maupun pekerja. selain itu, kegiatan usaha Nd *food* selalu memperhatikan syariat Islam. Selain itu, yang unggul dari Nd *food* dibanding *home industry* lainnya terletak pada varian produk industri agro yang lengkap.

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 melakuan penelitian dengan judul **"Penerapan Sistem Pengupahan Islami dan Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus *Home Industry* Nd *Food*)"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem pengupahan pekerja *Home Industry* Nd *Food* dalam perspektif Ekonomi Islam?

2. Bagaimana penerapan sistem perlindungan tenaga kerja *Home Industry* Nd *Food* dalam perspektif Ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengelaborasi bentuk penerapan sistem pengupahan pada pekerja *Home Industry* Nd *Food* dalam perspektif Ekonomi Islam.
2. Untuk mengelaborasi bentuk penerapan sistem perlindungan tenaga kerja *Home Industry* Nd *Food* dalam perspektif Ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibagi atas dua aspek, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini bermanfaat dalam rangka menambah kajian ilmiah dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ekonomi islam.

2. Manfaat Akademis

a. Bagi penulis

   Hasil penelitian diharapkan mampu meningkatkan wawasan berfikir dan pengetahuan dalam bisnis untuk menetapkan upah pekerja sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam.

b. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi bahan acuan bagi Nd *Food* dalam upaya-upaya meningkatkan mekanisme pengupahan dan perlindungan tenaga kerja secara islami di dunia bisnis.

E. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini penulis menyusun lima bab uraian, dimana dalam tiap-tiap bab dilengkapi dengan sub-sub bab masing-masing, dimulai dengan BAB I yaitu Pendahuluan. Pada pendahuluan penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

Pada BAB II, yaitu Landasan Teori, penulis menjelaskan teori yang digunakan dalam menganalisis implementasi pengupahan islami dan perlindungan tenaga kerja. Selain itu dalam bab ini diuraikan pula mengenai kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

Pada BAB III, yaitu Metode Penelitian, penulis menguraikan tentang jenis penelitian, teknik dan metode pengumpulan data juga teknik analisis.

Pada BAB IV, yaitu Analisa Data dan Pembahasan, dalam bab ini penulis menguraikan profil perusahaan, analisis data pada lapangan, serta pembahasan hasil observasi.

Pada BAB V, yaitu Penutup. Penulis menguraikan kesimpulan terhadap data yang telah dibahas penulis dan saran untuk *home industry* Nd *food* agar menjadi rujukan bagi Nd *food* untuk meningkatkan kualitas perusahaan.