

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai “Sistem Pemberian Upah Tenaga Kerja PT. Toyamilindo Cirebon di Era Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Ekonomi Syariah” dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Dalam pelaksanaan pemberian upah/ujrah di PT. Toyamilindo menetapkan sistem bulanan yang mana akan dibayar diakhir pada setiap bulannya. Adapun untuk penetapan besaran upahnya sendiri PT. Toyamilindo menyesuaikan dengan regulasi yang ada, dimana dikatakan mengikuti penetapan besaran upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah yakni untuk wilayah kerja Kabupaten Cirebon sendiri pada tahun 2022 sebesar Rp2.300.000,- (Dua Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah), penetapan besaran tersebut dilakukan PT. Toyamilindo untuk digunakan sebagai upah pokok saja, diluar itu perusahaan menetapkan tambahan lain seperti tunjangan uang makan, tunjangan hari raya (THR), insentif dan lainnya. Kemudian, penetapan besaran tersebut nyata-nyata diterima juga dari pihak pekerja/buruh yang merupakan haknya, dikatakan bahwa besaran tersebut memberikan kelayakan upah bagi para pekerja dan turut membantu menciptakan penghidupan yang layak.
2. Penulis beranggapan kurang pas jika pelaksanaan pemberian upah di atas tidak dianalisis lebih lanjut dari segi hukum ekonomi syariah karena penulis sendiri merupakan seorang akademisi bidang hukum ekonomi syariah, karenanya penulis menganalisis pula dari segi hukum ekonomi syariah yang diambil dari prinsip-prinsip hukum tersebut, seperti prinsip kebolehan sebagai dasar pelaksanaan, prinsip kerelaan, prinsip maslahat dan prinsip *taawun* (saling tolong menolong). Dari hasil analisis menyimpulkan bahwa dari pelaksanaan pemberian upah oleh PT. Toyamilindo ini masuk dan sesuai dengan kriteria prinsip-prinsip yang ada pada hukum ekonomi syariah, dimana hal-hal yang

dilaksanakan dalam pemberian upah tersebut mengacu pada al-Qur'an dan hadits sebagai barometer utama yang kemudian telah sesuai juga dengan prinsip tolong menolong, berguna dan manfaat bagi lingkungannya dan mencapai kesejahteraan bagi kedua belah pihak.

3. Berdasarkan analisis dari perspektif hukum positif sendiri penulis mengambil Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai pedoman atau acuan utama dalam pelaksanaan pengupahan bagi tenaga kerja, dimana sesuai dengan hasil analisis di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian upah oleh PT. Toyamilindo ini telah sesuai dengan peraturan tersebut bisa dilihat dari sistem pengupahan yang dilakukan, bentuk dan cara memberi upah bagi para pekerja/buruh dan penetapan besaran upah itu sendiri yang mana dalam hal ini penulis memberikan regulasi tambahan sebagai penguat dasar pengupahan yakni berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur dan penetapan besaran upah minimum terbaru yang kesemuanya sebagai perwujudan penghidupan yang layak bagi para pekerja/buruh yang juga bertindak sebagai tujuan dari diberikannya upah itu sendiri.
4. Penulis memberikan poin penting dalam kajian pelaksanaan pemberian upah ini yakni pada masa Covid-19 sebagai unsur kebaruan dari karya kecil yang dikaji oleh penulis, dimana perlu menjadi pembahasan tersendiri dari pelaksanaan pemberian upah di masa Covid-19 itu sendiri yang mana pada hasil analisis dan observasi yang dilakukan penulis ternyata PT. Toyamilindo sendiri dikatakan telah *sustain* (kokoh) karena sistem kerja dan kebutuhan produksi yang harus berjalan. Hal tersebut akhirnya tidak dapat mempengaruhi pada sistem pemberian upah ataupun sistem kerja yang ada pada perusahaan tersebut baik saat masa pandemi ataupun tidak. Dengan begitu, penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian upah PT. Toyamilindo ini pada masa pandemi Covid-19 berjalan seperti biasanya dan tidak ada hal yang mempengaruhi dari segi pengupahan, karena sistem kerja

pun tetap berjalan sebagaimana mestinya dengan prosedur protokol kesehatan yang diterapkan pada saat itu.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran diantaranya:

1. Untuk pihak pemerintah sebagai pengatur regulasi atau pedoman pelaksanaan pemberian upah bagi para pekerja/buruh untuk tetap mengkaji dan memberikan standar kelayakan upah yang sesuai bagi pihak yang bersangkutan, dimana harus sesuai dengan kebutuhan gaya hidup dan beban kerja yang mengikuti trend modernisasi agar mencapai tujuan penghidupan yang layak yakni apa yang di cita-citakan.
2. Untuk perusahaan PT. Toyamilindo perlu meningkatkan inovasi produk dan kebutuhan pasar sebagai upaya targeting perusahaan agar lebih sustainable lagi sehingga para pekerja pun dapat hasil upah yang memiliki standar tinggi, kemudian perusahaan juga tetap perlu mengikuti perkembangan peraturan dan kebutuhan kelayakan upah bagi para pekerjanya.
3. Untuk pekerja/buruh tentu perlu mengetahui haknya sendiri terhadap kelayakan upah yang seharusnya ia terima, apakah upah tersebut sesuai dengan pedoman yang ada atau tidak. Selain itu, pekerja juga tetap harus menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dengan lebih giat agar pemberian upah pun bisa bernilai lebih tinggi karena adanya prestasi kerja dan upah lain yang bisa didapat diluar upah pokok.
4. Untuk penelitian lebih lanjut, penulis menyarankan agar pembahasan upah mengupah lebih diperdalam guna menghasilkan output yang maksimal dan komprehensif secara penelitian. Bisa juga dapat mengambil fokus yang lebih terarah dalam membahas terkait pengupahan, baik secara perspektif hukum Islam ataupun hukum positif yang berlaku di Indonesia.