

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan analisa diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bahwa sistem pengupahan Home Industry SnH Labels yang digunakan menggunakan sistem pengupahan waktu yang terkadang dikombinasi dengan sistem pengupahan berdasarkan hasil. Dimana perhitungan upahnya ditentukan oleh lamanya waktu kerja juga hasil yang didapatkan selama waktu kerja (lembur) tersebut. Secara praktiknya *Home Industry* butik SnH Labels telah menerapkan aturan pemerintah sebagai dasar pertimbangan dalam penentuan pemberian upah kepada tenaga kerja. Karena sudah menerapkan asas-asas adil dimana besaran upah karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan resikonya, asas layak dan wajar. Dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya demi tercapainya kesejahteraan antara kedua belah pihak yang memiliki hubungan kerja. Penemuan ini membantah pernyataan serta dugaan diawal yang mengatakan bahwa perusahaan membayar upah tenaga kerja/buruh di bawah UMK sehingga menyebabkan pendapatan upah yang tidak stabil. Namun ada kondisi tertentu dimana Karyawan mendapatkan upah lebih besar ketika lembur kadang pula lebih kecil dari UMK.
2. Berdasarkan data hasil wawancara dan pernyataan yang peneliti paparkan serta pada tabel 3.1-3.10 bahwasanya Peran *Home Industry* SnH Labels dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ini nyata, terlihat dari data slip gaji yang peneliti paparkan, terlihat ada usaha kenaikan gaji yang dilakukan pemilik pada kurun waktu tertentu kepada setiap karyawannya. Hal tersebut mempengaruhi taraf kesejahteraan karyawan. Indikator kesejahteraan karyawan butik masuk dalam taraf Sejahtera I menuju taraf Sejahtera II karena setiap karyawan memiliki kebebasan ibadah sesuai agama masing-masing,

serta dapat memenuhi kebutuhan pangan sehari-hari dengan lauk yang berprotein setiap minggunya seperti ayam, ikan ataupun telur, dapat memenuhi kebutuhan sandang juga yang diperlukan setiap tahun untuk hari raya, serta memiliki taraf kesehatan yang baik walau tidak ditunjang dengan jaminan kesehatan yang formal. Dalam hal ketenangan batinpun karyawan SnH labels merasa aman, nyaman dan bahagia dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan sefrekuensi.

3. Pandangan Hukum Ekonomi Syariah dalam sistem pengupahan *Home Industry SnH Labels* dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sudah sejalan dengan terpenuhi rukun dan syarat upah yang menjadi ketentuan ekonomi Islam. Sistem pengupahan tenaga kerja *Home Industry SnH Labels* menggunakan akad *ijarah* (sewa menyewa) dan upah mengupah, seorang *Musta'jir* (menyewa) *Mu'ajir* (orang yang menyewakan) manfaat tenaga dan pikirannya. Sedangkan imbalan atas manfaat yang diterima oleh *Musta'jir* disebut *Ajran* atau *Ujrah*. Upah diberitahukan di awal perjanjian. Jumlah upah berdasarkan hasil, jenis, dan risiko pekerjaan, pembayarannya sesuai kesepakatan antara majikan dan tenaga kerja. Selain itu jumlah upah dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu upah. Seperti kemampuan dan kesediaan perusahaan, organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, terkait regulasi, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pengalaman kerja, kondisi perekonomian Nasional, jenis dan sifat pekerjaan. Hal ini telah sesuai dengan perspektif ekonomi Islam, serta upah harus disertai dengan prinsip-prinsip keadilan, kebebasan dan pemerataan, agar tenaga kerja tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan layak.

Kesejahteraan karyawan butik SnH Labels dalam pandangan hukum ekonomi syariah mencakup tiga hal yaitu:

1. Kebebasan beribadah
2. Bebas dari rasa lapar atau berhak mendapat upah
3. Bebas dari rasa takut atau merasa aman

Dalam hal beribadah karyawan butik SnH Labels memiliki akses, dan diberi fasilitas dalam pelaksanaannya, dikarenakan memenuhi

kebutuhan bathin dan menjadikan Allah pelindung perlu diutamakan sebelum sejahtera secara fisik. Adapun dalam hal bebas dari kelaparan, ini tentu merujuk pada kebutuhan pangan dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya. Hal tersebut dipenuhi pemilik butik ini melalui upah yang diberikan. bebas dari rasa takut, hal ini merujuk pada rasa aman dan tenang dalam lingkungan kerjanya, pengusaha memiliki kewajiban dalam membuat suasana kerja yang baik. Berdasarkan dari pernyataan karyawan dan yang telah peneliti paparkan ketiga hal tersebut relevan dengan yang terjadi pada *Home Industry* butik SnH Labels.

B. Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah peneliti paparkan mengenai sistem pengupahan *home industry* SnH Labels daam meningkatkan kesejahteraan karyawan, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemilik butik dalam hal pemberian upah diusahakan bisa diberikan tepat pada waktunya kepada karyawan.
2. Dalam hal kenaikan upah alangkah baiknya jika pemilik butik memberikan kepastian waktu, agar karyawan tidak bertanya-tanya.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun dalam hal sistem pengupahan dan kesejahteraan karyawan sudah sesuai dengan ketentuan hukum ekonomi syariah, selalu ada rambu-rambu atau hal yang perlu lebih diperhatikan oleh pemilik butik agar hal tersebut sampai dan dapat dirasakan oleh karyawan (misalnya diadakan perjanjian tertulis antara pemilik dengan karyawan).