

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan data dan pembahasan di atas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan karyawan di PT Bento Group dibagi menjadi dua yaitu pada masa training untuk karyawan mendapatkan upah Rp 1.275.000,- per bulan dan untuk karyawan tetap mendapatkan Rp. 1.500.000,- per bulan setelah menyelesaikan pekerjaan dan diberikan secara cash. Dengan perhitungan berdasarkan kontribusi dan prestasi tenaga kerja, sebagai contoh: bagian produksi menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.500.000,- dan bonus sebesar Rp. 100.000,-. Namun, juga ada pemotongan upah ketika karyawan datangnya telat atau melakukan kesalahan PT Bento Group belum memberikan upah dengan memikirkan kesejahteraan karyawan dan keluarga nya. Menurut sebagian besar karyawan di PT Bento Group, sistem upah yang diterapkan oleh perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena upah yang diberikan masih jauh dibawah standar upah minimum kota yang ditetapkan oleh pemerintah, namun mereka tetap bertahan karena susah nya mencari lahan pekerjaan dan harus tetap menghidupi keluarga nya yang ada di rumah.
2. Menurut sebagian besar karyawan di PT Bento Group, sistem upah yang diterapkan oleh perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena upah yang diberikan masih jauh dibawah standar upah minimum kota yang ditetapkan oleh pemerintah, namun mereka tetap bertahan karena susah nya mencari lahan pekerjaan dan harus tetap menghidupi keluarga nya yang ada di rumah. Ditambah dengan adanya pemotongan upah yang membuat upah yang diberikan menurun sehingga mereka tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam hal ini, tentu saja mereka akan sangat senang apabila upah yang diberikan sesuai dengan hak dan kebutuhannya.

3. Dalam pelaksanaannya pengupahan di PT Bento Group menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah ada beberapa Nilai Islam yang sudah diterapkan di PT Bento Group, Seperti penyebutan Upah sebelum pekerjaan dimulai, namun juga ada beberapa pandangan dalam Maqhasid yang belum sesuai, Dapat disimpulkan bahwa, PT Bento Group masih belum memberikan pemenuhan kebutuhan dharuriyat kepada para karyawan secara optimal. Hal ini terlihat pada kategori memelihara jiwa (hifdz an-Nafs), memelihara keturunan (hifdz al-Nasl) dan memelihara harta (hifdz al-Maal). Sedangkan dalam perspektif Hukum Positif UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengupah di PT Bento Group belum sesuai prosedur yang berlaku karena masih sangat jauh dengan UMR Kota Cirebon per tahun 2023 yakni sebesar Rp 2.456.516,60,-. Namun, seperti yang dikatakan oleh manager PT Bento Group, salah satu aspek yang mendasari PT Bento Group untuk pengupahan dilihat dari demografi dan omset PT Bento Group itu sendiri.
4. Ketidaksesuaian dalam sistem pengupahan dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dapat menciptakan ketidakadilan bagi pekerja dan mengganggu hubungan kerja yang harmonis. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pengupahan harus dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti upah minimum regional (UMR) dan ketentuan mengenai hak-hak pekerja lainnya. Sementara itu, Hukum Ekonomi Syariah menekankan pentingnya keadilan, keseimbangan, dan transparansi dalam hubungan kerja, dengan memastikan bahwa pekerja memperoleh upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan dan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Jika praktik pengupahan tidak sesuai dengan kedua sistem hukum tersebut, baik itu karena kesalahan administratif, ketidakpahaman terhadap peraturan yang ada, atau faktor lainnya, maka hal ini dapat merugikan pekerja dan berpotensi menciptakan ketegangan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, penting bagi setiap pihak, baik pengusaha

maupun pekerja, untuk lebih memahami dan mengimplementasikan prosedur pengupahan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, tercipta sistem pengupahan yang lebih adil, transparan, dan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta mendukung terciptanya hubungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

B. Saran

Guna menyempurnakan skripsi ini, penulis akan memberikan beberapa saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama maupun yang berbeda dan tentu saja untuk masyarakat umum. Adapun beberapa saran yang penulis berikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dalam sistem pemberian upah karyawan sebaiknya menjelaskan potongan-potongan upah didalam perjanjian kerja agar menghilangkan sesuatu yang tidak jelas sehingga bisa tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
2. Bagi perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan hendaknya memperhatikan aspek kesejahteraan dan keadilan terhadap karyawannya sesuai dengan apa yang telah di syariatkan di dalam Islam.
3. Bagi karyawan sebelum melakukan pekerjaan, sebaiknya lebih memperhatikan kesepakatan kerja yang dibuat dengan pemilik modal terutama terkait pemotongan upah, agar upah yang didapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.