

## **BAB**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan Uraian Diatas dapat ditarik Kesimpulan bahwa:

1. Adanya ketidaksesuaian antara perjanjian kerja awal dengan praktik di lapangan pada usaha dagang TS Utama Majalengka. Meskipun kontrak menyatakan bahwa karyawan akan menerima upah sesuai Upah Minimum Regional (UMR) setelah dua tahun bekerja, kenyataannya banyak karyawan baru mendapatkan upah UMR setelah empat hingga lima tahun masa kerja. Selain itu, besaran upah dan waktu penyesuaiannya bergantung pada durasi masa kerja, tetapi implementasinya tidak sepenuhnya sesuai dengan kesepakatan awal.
2. Sistem pengupahan yang ada memberikan dampak positif dalam menciptakan rasa cukup dan syukur di antara sebagian besar karyawan, tetapi terdapat ruang untuk perbaikan terutama dalam penyesuaian upah terhadap beban kerja untuk meningkatkan kesejahteraan secara lebih merata.
3. Sistem pengupahan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka menunjukkan ketidaksesuaian dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan prinsip syariah dalam akad ujarah, karena janji pemberian upah sesuai UMK setelah dua tahun kerja tidak direalisasikan tepat waktu. Ketidakseimbangan ini melanggar prinsip keadilan, transparansi, dan amanah, sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan dan Fatwa DSN-MUI Nomor 113/DSN-MUI/IX/2017 tentang *Wakalah Bil ujarah*. Untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mematuhi hukum, perusahaan perlu memperbaiki sistem pengupahan dengan memastikan upah sesuai kesepakatan awal, transparan, dan tepat waktu, guna melindungi hak karyawan dan menjaga keberlanjutan usaha.

**B. SARAN**

1. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai permasalahan upah dengan cakupan objek penelitian yang lebih luas. Hal ini penting mengingat isu-isu terkait pengupahan masih sangat kompleks dan memerlukan pembahasan lebih lanjut guna menemukan solusi yang tepat dan aplikatif untuk mengatasi permasalahan tersebut.
2. Untuk Karyawan, Karyawan perlu memahami isi perjanjian kerja, termasuk hak untuk mendapatkan upah sesuai UMR dan kewajiban menjalankan tugas kerja secara optimal.
3. Untuk objek penelitian, Perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan pengupahan sesuai dengan kondisi yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Upah Minimum Regional (UMR) harus diberikan tepat waktu tanpa penundaan untuk menjaga keadilan.



UINSSC