

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Analisis Praktik Sistem Pembayaran Upah Terhadap Tenaga Kerja PT AS Putra Sinergi Perdana Di Kabupaten Kuningan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Ekonomi Syariah”, peneliti menyimpulkan beberapa poin penting:

1. Pelaksanaan sistem pembayaran upah di PT AS Putra Sinergi Perdana secara umum telah dilaksanakan secara teratur dan terorganisir. Perusahaan menggunakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kuningan sebagai dasar utama dalam penetapan besaran upah, yang kemudian disesuaikan dengan posisi jabatan, tingkat tanggung jawab, serta lama kerja karyawan. Proses pembayaran upah dilakukan secara berkala melalui transfer bank dengan mekanisme yang berbeda antara karyawan tetap, kontrak, dan harian, namun tetap konsisten dalam penerapannya. Hal ini mencerminkan adanya kepastian serta keteraturan dalam sistem pengupahan, meskipun masih diperlukan peningkatan pada aspek keterbukaan administrasi.
2. Berdasarkan perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pelaksanaan pembayaran upah di perusahaan telah merefleksikan prinsip kepastian hukum, keadilan, serta perlindungan bagi tenaga kerja. Hal tersebut ditunjukkan melalui kesesuaian besaran upah dengan ketentuan UMK, ketepatan waktu dalam proses pembayaran, penerapan struktur dan skala upah berdasarkan posisi jabatan, serta adanya perjanjian kerja yang jelas antara pihak pekerja dan perusahaan. Di samping itu, keberadaan pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan menjadi indikator bahwa perusahaan telah memenuhi kewajiban normatif sesuai peraturan yang berlaku. Meskipun demikian, bagi pekerja harian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan, khususnya terkait stabilitas dan kepastian penghasilan yang diterima.

3. Berdasarkan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah yang merujuk pada Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah serta pendekatan maqashid syariah, sistem pengupahan di PT AS Putra Sinergi Perdana pada dasarnya telah memenuhi prinsip kejelasan pekerjaan (*'amal*), kejelasan imbalan (*ujrah*), dan ketepatan waktu pembayaran upah. Selain itu, penetapan upah yang berpedoman pada UMK serta pemberian tunjangan dan jaminan sosial mencerminkan adanya upaya perusahaan dalam mewujudkan prinsip kelayakan dan keadilan bagi pekerja. Dalam perspektif maqashid syariah, khususnya pada aspek *hifz al-māl* (perlindungan harta), sistem tersebut menunjukkan keseimbangan antara perlindungan hak ekonomi tenaga kerja dan keberlanjutan usaha perusahaan. Namun demikian, masih terdapat potensi ketidakpastian pendapatan pada tenaga kerja harian yang perlu diminimalisir agar terhindar dari unsur gharar serta dapat mewujudkan keadilan ekonomi yang lebih optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan pemahaman sebagai berikut:

1. Sejalan dengan kesimpulan pertama yang mengindikasikan bahwa implementasi sistem pembayaran upah di PT AS Putra Sinergi Perdana telah berlangsung secara sistematis dan terstruktur dengan menjadikan UMK sebagai acuan utama dalam penetapan upah, maka perusahaan disarankan untuk tetap menjaga konsistensi dalam penerapan sistem pengupahan tersebut. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan transparansi administratif, terutama dalam penyampaian rincian komponen upah kepada karyawan, guna mewujudkan hubungan industrial yang lebih terbuka, akuntabel, dan harmonis.
2. Sejalan dengan kesimpulan kedua yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pembayaran upah telah memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta mencerminkan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan tenaga kerja, maka perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih optimal terhadap pekerja harian. Hal ini dapat dilakukan melalui perancangan mekanisme yang mampu meningkatkan stabilitas dan kepastian pendapatan, seperti penetapan batas minimum penghasilan atau penerapan sistem kerja yang lebih terstruktur dan terjadwal, sehingga perlindungan tenaga kerja dapat terealisasi secara lebih merata.

3. Sejalan dengan kesimpulan ketiga yang menunjukkan bahwa sistem pengupahan telah selaras dengan prinsip Hukum Ekonomi Syariah sebagaimana diatur dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 serta nilai-nilai maqashid syariah, maka perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan penguatan kebijakan pengupahan secara berkelanjutan. Upaya ini perlu diarahkan pada pemenuhan prinsip keadilan serta penghindaran unsur gharar, khususnya terhadap tenaga kerja harian, sehingga implementasi nilai-nilai syariah tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga mampu memberikan kepastian dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi secara lebih optimal bagi seluruh pekerja.