

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat penulis simpulkan, yaitu sebagai berikut.

1. Sistem Upah Pada Toserba dan Grosir Riska

Toserba dan Grosir Riska telah menggunakan tinjauan POAC, yaitu penerapan Perencanaan oleh Toserba dan Grosir Riska dalam pemilihan visi misi dan motto yang digunakan telah diterapkan dan masih berjalan sesuai diinginkan Toserba dan Grosir Riska yaitu melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar. Kemudian penerapan perencanaan juga telah diterapkan dalam sistem pengupahan karyawan. Untuk sistemnya sendiri digunakan yaitu sistem pengupahan jangka waktu bulanan yang besar kecilnya ditentukan lamanya bekerja dan waktu bekerja. Untuk itu, upah diberikan perbulan pada tanggal awal karyawan bekerja di Toserba dan Grosir Riska. Sedangkan untuk karyawan baru upah yang didapatkan sebesar Rp. 600.000 perbulan.

Pengorganisasian pada Toserba dan Grosir Riska sudah tertata. Hal ini dibuktikan dengan adanya struktur kepemimpinan dan bagian-bagian penempatan karyawan. Selain struktur kepemimpinan, Toserba dan Grosir Riska juga memberikan sebuah fasilitas baik secara finansial baik tunjangan dan bonus maupun non finansial agar karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Adanya

pengarahan pada Karyawan pada Toserba dan Grosir Riska setiap bagiannya telah diberikan tanggung jawab masing-masing sesuai jabatannya. Adanya pengarahan pada karyawan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Selain diberi tanggung jawab sesuai jabatan, Toserba dan Grosir Riska telah mengarahkan karyawannya untuk bersikap disiplin kerja dengan masuk tepat waktu, dan libur tidak lebih dari 2x agar upah yang didapatkan tidak berkurang. Untuk mengatur pengupahan, setiap karyawan telah diberikan nominal upah yang berbeda sebagaimana yang telah ditentukan oleh pemilik Toserba dan Grosir Riska baik dari segi absensi, penjualan, maupun kinerja. Dalam hal pemilik telah pengendalian pengupahan pada Toserba dan Grosir Riska dapat mengatur pendapatan pemilik dan karyawannya menjadi baik serta efisien.

Selain dalam tinjauan POAC, suatu manajemen pengupahan juga menerapkan dua prinsip yang dapat menentukan besarnya upah karyawan. Untuk itu, di Toserba dan Grosir Riska menerapkan dua prinsip, yaitu prinsip keadilan di Toserba dan Grosir menetapkan upah dengan melihat jabatan kerja, jenis pekerjaan, lama pengabdian disiplin kerja serta kinerjanya. Untuk jenis dan jabatan pekerjaan dibagi menjadi dua, yaitu admin dan bagian operasional (seperti kasir, pramuniaga, karyawan gudang dan juru parkir) yang masing-masing upahnya berbeda-beda. Meskipun berbeda-beda, Toserba dan Grosir Riska telah adil dalam membagikan fasilitas baik finansial maupun non

finansial agar karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya dan disiplin kerja. Dan prinsip layak dan wajar dalam upah karyawan di Toserba dan Grosir Riska yang diterima masih belum layak dan kecil namun terdapat fasilitas yang dapat membantu dan cukup untuk memenuhi kebutuhan.

2. Sistem Upah pada Toserba dan Grosir Riska dalam Perspektif Manajemen Pengupahan Islam

Manajemen pengupahan di Toserba dan Grosir Riska telah sesuai dengan Islam dan POAC Islam. Dalam penentuan dan penetapan, besaran pengupahan karyawan sesuai kaidah Islam, yaitu berdasarkan absensi, kinerja dan juga penjualan. Sedangkan sistem pengupahannya menggunakan sistem *ajrun mussama* (sistem upah yang disebutkan) berupa sistem berjangka waktu atau sistem upah bulanan dengan memberikan upah dengan tepat waktu dan tidak menunda-nundanya serta sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja. Untuk tekniknya sudah cukup baik dengan bukti bahwa pemilik usaha telah memberikan upah kepada karyawan setiap pertama kali bekerja di Toserba dan Grosir Riska.

Setelah mengetahui karakteristik dalam pengupahan, Toserba dan Grosir Riska juga melakukan rukun dan syarat dalam pengupahan Islam. Berdasarkan pengupahan menurut ulama Hanafiyah, rukun pengupahan hanya ada ijab dan qabul. Maka Toserba dan Grosir Riska telah memenuhi rukun pengupahan ulama Hanafiyah. Sedangkan

menurut Jumhur Ulama, rukun pengupahan ada empat yaitu *'akid*, *shighat akad*, *ujrah*, dan manfaat. Berdasarkan pendapat ini, Toserba dan Grosir Riska telah memenuhi rukun yang telah ditetapkan oleh Jumhur Ulama. Sebagaimana umumnya masyarakat Indonesia yang mengikuti ulama syafiiyah, dalam pengupahannya terdiri dari 4 rukun, yaitu *mu'ajjir*, *musta'jir*, *ma'qud 'alaih*, dan *shigat*.

Upah yang diberikan kepada karyawan Toserba dan Grosir Riska sesuai dengan prinsip keadilan dan prinsip kelayakan. Berdasarkan prinsip keadilan, pembagian secara pasti pekerjaan harus dilakukan oleh para karyawan serta jumlah upah yang diperolehpun berbeda-beda tergantung sesuai dengan absensi, penjualan dan kinerja. Sedangkan secara prinsip kelayakan, Toserba dan Grosir Riska upah yang diterima berupa upah pokok yang diterima oleh karyawan sangat berbeda-beda tergantung namun untuk karyawan baru diberi upah sebesar Rp 600.000, fasilitas finansial seperti tunjangan dan bonus maupun non finansial baik pemberian daging kurban maupun liburan. Meskipun upah karyawan yang diterima kecil dan belum layak, namun disamping itu juga terdapat fasilitas yang dapat membantu dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.

B. Saran

1. Saran untuk Toserba dan Grosir Riska

Problem pengupahan sebuah perusahaan sangatlah kompleks dan sangat rawan, oleh karenanya mudah sekali digunakan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya dengan menghalalkan segala cara tanpa memperhatikan prinsip agama dan kemanusiaan dalam hubungan industrial. Berdasarkan analisa dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh Toserba dan Grosir Riska, yaitu untuk permasalahan penjualan sebaiknya tidak perlu dipotong upah karyawan meskipun terdapat bonus sama saja mengurangi proporsi upah yang telah ditentukan atau ditetapkan. Selain itu, seharusnya setiap pengusaha berusaha untuk menerapkan manajemen upah yang benar-benar aspiratif dengan jumlah yang disesuaikan dengan harga barang dan kebutuhan hidup layak serta Upah Minimum Kota (UMK).

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai sistem upah di suatu perusahaan. Bagi mahasiswa yang berminat meneliti kembali mengenai tema yang sama dengan skripsi saya dalam hal sistem upah dalam perspektif manajemen pengupahan Islam, saya sarankan untuk lebih menekankan pada sistem upah pada

semua aspek, karena sistem upah yang baik akan berdampak bagi perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Mahasiswa peneliti selanjutnya juga harus lebih teliti agar hasil penelitiannya maksimal, terutama dapat melengkapi skripsi saya yang masih banyak kekurangannya.