

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian penulis, pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja di toko Idola Shoes Kota Kediri tidak sesuai dengan hukum Islam atau *maqashid syariah* dan Undang - Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan mengenai sistem pengupahan yang mengalami penundaan dan pengurangan di Toko Idola Shoes Kota Kediri, adapun ketidak sesuaian tersebut meliputi :

1. Penetapan upah dilakukan berdasarkan sistem upah waktu dengan gaji bulanan dengan menghitung absen masuk kerja, namun terdapat kesenjangan dalam praktik sistem pengupahan di toko Idola Shoes yaitu adanya penundaan dan pengurangan upah tanpa kesepakatan yang jelas telah menjadi masalah yang signifikan bagi para karyawan, terutama selama masa pandemi di mana manajemen keuangan kurang terelola dengan baik. Hal ini menunjukkan perlunya keterbukaan atau kesepakatan antara pemilik toko dan karyawan untuk menyelesaikan masalah ini secara adil dan transparan, serta untuk memastikan hak-hak karyawan terpenuhi dengan baik.
2. Permasalahan mengenai sistem pengupahan tenaga kerja di toko Idola Shoes Kota Kediri dengan adanya keputusan oleh pemilik toko untuk menunda dan mengurangi upah ini berlawanan dengan prinsip *ujrah al-musamma*, dimana seharusnya upah yang telah disepakati harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian awal. Tindakan ini mencerminkan ketidaksesuaian antara praktik

3. pengupahan di toko Idola Shoes dengan konsep *ujrah al-musamma*, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam hubungan kerja antara karyawan dan pemilik toko. Serta praktik ini belum sesuai dengan akad pengupahan dalam hukum yaitu *ijarah*, karena tidak terpenuhinya salah satu syarat *ijarah* yaitu ketidaksesuaian upah yang diberikan, maka akad tersebut menjadi tidak sah/batal demi hukum. Serta sistem pengupahan yang terjadi tidak menerapkan prinsip *hifdz al-mal* dalam konsep *maqashid as-syari'ah*, sehingga tidak terciptanya kemaslahatan bersama antara pihak pemilik toko dengan pihak tenaga kerja, yang dengan adanya kemaslahatan bersama merupakan suatu tujuan dari adanya syariat Islam.
4. Sistem pengupahan di toko Idola Shoes menurut implementasi sistem pengupahan dalam hukum positif ini menunjukkan bahwa meskipun Toko Idola Shoes tidak menggunakan upah minimum yang umumnya berlaku, pemilik toko Idola Shoes seharusnya tetap mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan untuk menentukan upah pekerja mereka. Hal ini memastikan bahwa meskipun tidak ada penerapan upah minimum, pekerja tetap mendapatkan upah yang adil dan layak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menciptakan kondisi kerja yang lebih berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat. Penundaan dan pengurangan upah tanpa dasar yang jelas dapat dianggap melanggar hak-hak pekerja serta berpotensi merusak hubungan antara pemilik toko dan karyawan. Pemilik toko harus berupaya untuk memenuhi kewajiban pembayaran upah tepat waktu dan secara penuh, serta menjaga

komunikasi yang transparan dengan karyawan untuk mencapai solusi yang adil dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis mencoba memberikan saran yaitu:

1. Toko Idola Shoes diharapkan pemilik toko untuk kiranya memberikan upah sesuai dengan perjanjian di awal pekerjaan, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dan pemilik toko. Begitu juga kejelasan pemotongan dan penundaan jika tidak sanggup untuk memberikan pembayaran gaji harus di komunikasikan secara transparan dengan karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengkaji lebih dalam dengan melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengikuti langsung proses yang ada di dalam penelitian.