

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan mengenai implikasi sistem pengupahan terhadap loyalitas karyawan di UD HM yang berada Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri dalam perspektif Ekonomi Islam, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem upah yang dilakukan di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri menggunakan sistem pengupahan jangka waktu, yang mana pemberian upah dilakukan per-hari hingga per-bulan, upah yang diberikan juga tidak hanya dalam bentuk uang namun juga dalam bentuk bahan pokok seperti beras, sistem pengupahannya sangat fleksibel sesuai dengan kemauan pekerja. Pada setiap bagian upah yang diberikan berbeda-beda, upah yang paling tinggi diberikan kepada bagian sopir, karena pemilik usaha menilai risiko yang dihadapi sangat tinggi.
2. Tingkat loyalitas yang dimiliki oleh para karyawan UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri termasuk tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kinerja yang dimiliki serta kedisiplinan terhadap tata tertib yang berlaku. Meskipun perusahaan hanya memberikan upah dibawah UMK yang ditetapkan pemerintah, namun mereka tetap merasa nyaman dan upah yang diberikan sudah dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari serta membantu keuangan keluarga.

3. Sistem upah yang dilakukan di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri, jika ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam sudah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam. Hal ini bisa dilihat dari aspek keadilan dalam pemberian upah kepada para karyawannya, praktik upah yang ada di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri tidak ada praktik eksploitasi kepada karyawan serta upah yang diberikan sudah berdasarkan pada kesepakatan antara pemilik usaha dan karyawan atas dasar saling ridho. Sistem upah yang diterapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan yang dimilikinya. Tidak hanya upah yang menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan loyalitas karyawan di UD HM. Namun juga gaya kepemimpinan dari pemilik yang tidak semena-mena serta mampu membangun rasa kekeluargaan, lingkungan yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan salah satunya adalah tanggungjawab sosial yang dilakukan di UD HM yang tidak hanya memikirkan keuntungan namun juga kenyamanan karyawan serta masyarakat yang ada di sekitar area gudang.

B. Saran

Permasalahan yang sering menjadi permasalahan di perusahaan adalah pada sistem pemberian upah. Perusahaan seringkali tidak menghiraukan hak-hak yang dimiliki karyawan, hal ini sangat memungkinkan menjadi penyebab turunnya tingkat loyalitas karyawan, yang mana hal tersebut juga akan

merugikan karyawan dari berbagai sisi. Guna menghindari hal-hal tersebut, maka penulis memberi saran:

1. Dalam sistem presensi karyawan sebaiknya dilakukan pembukuan dan melakukan absensi di jam masuk dan pulang sehingga lebih jelas dan terstruktur dalam memberikan upah serta bonus kepada para karyawannya. Terlebih lagi jika para karyawan meminta upah mingguan hingga satu bulan sekali.
2. Figur seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat berperan dalam memberikan motivasi guna meningkatkan loyalitas karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu, pemimpin harus mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawan serta mampu menempatkan diri sebagai karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memotivasi serta memberi arahan tanpa harus menghilangkan hak-hak karyawan.
3. Lingkungan kerja, rekan kerja serta tanggungjawab perusahaan terhadap karyawan dan masyarakat merupakan faktor-faktor yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, faktor-faktor di atas sebaiknya menjadi pertimbangan dalam menerapkan kebijakan.