

**PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN TERHADAP GANTI
RUGI BARANG HILANG DITINJAU DARI
HUKUM EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Dalam
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Pada IAIN Manado



Oleh

Mutia Rahma Dadui
NIM. 20212053

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
MANADO**

1447 H/ 2025 M

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mutia Rahma Dadui

NIM : 20212053

Program : Sarjana (S-1)

Institusi : IAIN Manado

Dengan ini sungguh-sungguh menyatakan bahwa SKRIPSI ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Manado, 10 Juli 2025
Saya yang menyatakan

Mutia Rahma Dadui
NIM. 20212053

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pemotongan Upah Karyawan Terhadap Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung)” yang telah di tulis oleh Mutia Rahma Dadui ini telah disetujui pada 11/06/2025

Oleh

PEMBIMBING I



Dr. Muliadi Nur, M.H

NIP. 19760501200312100

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pemotongan Upah Karyawan Terhadap Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung)” yang telah di tulis oleh Mutia Rahma Dadui ini telah disetujui pada / /2025

Oleh

PEMBIMBING II



Syahrul Mubarak Subeitan, M.H

NIP. 199508162020121006

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi berjudul “Pemotongan Upah Karyawan Terhadap Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah” yang di tulis oleh Mutia Rahma Dadui ini telah diuji dalam Ujian Skripsi pada tanggal 10 Juli 2025.

Tim Penguji:

1. Dr. Muliadi Nur, M.H (Pembimbing I)



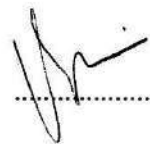
2. Syahrul Mubarak Subeitan, M.H (Pembimbing II)



3. Prof.Dr. Edi Gunawan, M.H.I (Penguji I)



4. Muhammad Sukri, M.Ag (Penguji II)



Manado, 2025

Dekan Fakultas Syariah,



Prof. Dr. Rosdalina Bukido, M.Hum

NIP. 1978032420060420003

TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin berdasarkan surat keputusan Bersama Menteri agama RI, dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988.

Transliterasi Arab-Latin IAIN Manado adalah sebagai berikut:

1. Konsonan Tunggal

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	A	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṡ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

2. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, harus ditulis secara lengkap, seperti;

احمدية : ditulis *Ahmadiyyah*

شمسية : ditulis *Syamsiyyah*

3. *Tā' Marbūṭah* di Akhir Kata

- Bila dimatikan ditulis “h”, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia:

جمهورية : ditulis *Jumhu riyyah*

مملكة : ditulis *Mamlakah*

- Bila dihidupkan karena berangkat dari kata lain, maka ditulis “t”:

نعمه الله : ditulis *Ni'matullah*

زكاة الفطر : ditulis *Zakat al-Fiṭr*

4. Vokal Pendek

Tanda *fathah* ditulis “a”, *kasrah* ditulis “i”, dan *dhamah* ditulis “u”.

5. Vokal Panjang

- “a” Panjang ditulis “ā”, “i” panjang ditulis “ī”, dan “u” panjang ditulis “ū”, masing-masing dengan tanda *macron* (¯) di atasnya.
- Tanda *fathah* + huruf *yā'* tanpa dua titik yang dimatikan ditulis “ai”, dan *fathah* + *wawū* mati ditulis “au”.

6. Vokal-vokal Pendek Berurutan

Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof ('):

أنتم : *a'antum*

مؤنث : *mu'annas*

7. Kata Sandang alif + Lam

- Bila diikuti huruf *Qamariyyah* ditulis al-:

القرآن : ditulis al-Qur'an

- b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, maka al- diganti dengan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya:

السنة : ditulis *as-Sunnah*

8. Huruf Besar

Penulisan Huruf besar disesuaikan dengan EYD.

9. Kata dalam rangkaian frasa kalimat

- a. Ditulis Kata perkata atau;
b. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut:

شيخ الإسلام : *Syaikh al-Islam*

تاج الشريعة : *Taj asy-Syari'ah*

التصور الإسلامي : *At-Tasawwur al-Islami*

10. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) seperti kata *ijmak*, *nas*, *akal*, *hak*, *nalar*, *paham*, dsb., ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

ABSTRAK

Nama : Mutia Rahma Dadui
 NIM : 20212053
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul : Pemotongan Upah Terhadap Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemotongan upah karyawan Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung sebagai ganti rugi barang hilang ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field research* atau penelitian lapangan, yaitu melakukan penelitian secara langsung di tempat yang menjadi objek penelitian dan melakukan pengamatan terhadap hal-hal yang menjadi bahan penelitian. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan noematif empiris yaitu berfokus pada pembahasan mendalam tentang fenomena melalui pengamatan, wawancara, atau analisis teks, dengan menekankan pada nilai-nilai norma yang dianggap ideal atau diinginkan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui Teknik reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemotongan upah telah sesuai dengan prinsip ekonomi syariah yang mana terdapat unsur keadilan, kerelaan, transparansi, Amanah dan tanggung jawab. Perusahaan menyampaikan mengenai pemotongan upah dalam perjanjian kerja sehingga terdapat unsur kerelaan dari kedua pihak. Secara keseluruhan penelitian ini menyimpulkan bahwa pemotongan upah ini tidak bertentangan dengan nilai-nilai keadilan serta kesepakatan Bersama. Pemotongan ini juga lebih banyak menimbulkan kemaslahatan bagi karyawan yaitu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kehati-hatian dalam bekerja.

Kata Kunci: Pemotongan Upah, Ganti Rugi, Barang Hilang, Hukum Ekonomi Syariah

ABSTRACT

Name : Mutia Rahma Dadui
NIM : 20212053
Study Program : Sharia Economic Law
Topic : Deduction of Employee Wages for Compensation of Lost Goods as Seen From the Perspective of Islamic Economic Law (Case Study in Alfamart Madidir Unet Subdistrict Bitung City)

This study aims to determine the wage deductions of Alfamart employees in Madidir Unet District, Bitung City as compensation for lost goods in terms of Sharia Economic Law. This study uses a field research type, namely conducting research directly at the place that is the object of research and making observations of the things that are the subject of research. The research approach uses an empirical normative approach that focuses on an in-depth discussion of the phenomenon through observation, interviews, or text analysis, with an emphasis on normative values that are considered ideal or desired. Data collection techniques in this study include interviews, observation and documentation. Data analysis in this study was carried out through data reduction techniques, data presentation, and data verification. The results of this study indicate that wage deductions are in accordance with the principles of Sharia economics which contain elements of justice, willingness, transparency, trustworthiness and responsibility. The company conveys the wage deductions in the employment agreement so that there is an element of willingness from both parties. Overall, this study concludes that this wage deduction does not conflict with the values of justice and mutual agreement. This reduction also provides more benefits for employees, namely increasing their sense of responsibility and caution in their work.

Keywords: Wage Deduction, Compensation, Lost Goods, Sharia Economic Law

MOTTO

**ALAH MEMANG TIDAK MENJANJIKAN HIDUPMU SELALU
MUDAH, TAPI DUA KALI ALLAH BERJANJI BAHWA,**

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا
إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

**“MAKA, SESUNGGUHNYA BESERTA KESULITAN ADA
KEMUDAHAN”**

“SESUNGGUHNYA BESERTA KESULITAN ADA KEMUDAHAN”

Qs. Al-Insyirah : 5-6

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokatu

Puji syukur kehadiran Allah Swt. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan Skripsi dengan judul “Pemotongan Upah Karyawan Terhadap Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung)” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam tak lupa pula dikirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad saw, keluarganya, sahabatnya dan Insya Allah percikan rahmatnya sampai kepada kita. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan dukungan dari semua pihak. Untuk itu, ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada :

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Prof. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI, Wakil Rektor Bidang Akademik & Pengembangan Prof.Dr. Edi Gunawan, M.H.I, Wakil Rektor Bidang AUAK, Dr. Hj. Salma, M.HI, Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mastang Ambo Baba, M.Ag, Terima kasih telah memberikan kesempatan untuk penulis belajar di IAIN Manado.
2. Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Prof. Dr. Rosdalina Bukido, M.Hum, Wakil Dekan Bidang Akademik Dr. Muliadi Nur, M.H. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Keuangan Dr. Hj Nenden H. Suleman, SH.,M.H. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Frangky Suleman, M.HI,.

3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) Fakultas Syariah Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Ibu Nurlaila Isima, M.H. Staf Program Studi Bapak Taufik Ulias, M.H
4. Dosen Penasehat Akademik bapak Ridwan Jamal, S.Ag.,M.HI yang telah memberi semangat dan sumbangsi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi
5. Civitas akademika IAIN Manado khususnya Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu, bimbingan, maupun dorongan kepada penulis selama kuliah dan staf karyawan di lingkungan Fakultas Syariah IAIN Manado.
6. Pembimbing I, bapak Dr. Muliadi Nur, M.H dan Pembimbing II bapak Syahrul Mubarak Subeitan, M.H yang senantiasa membimbing, memberikan nasehat, kritikan yang sangat membangun serta memberikan sumbangsih pemikiran kepada penulis dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Kepala Unit Perpustakaan IAIN Manado, Dr. Muhammad Sukri, M.Ag., beserta staf. Terima kasih sudah memberikan layanan buku-buku penunjang selama studi.
8. Penguji I, bapak Prof.Dr. Edi Gunawan,M.H.I dan penguji II bapak Muhammad Sukri, M.Ag yang senantiasa mengarahkan dan juga banyak membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teristimewa ucapan terima kasih kepada mama tercinta Ibunda Hindun Husain atas segala doa yang tiada henti-hentinya untuk kesuksesan dan kebahagiaan anaknya dan saudara laki-laki saya Subhan Siddiq Dadui atas bantuan yang tiada terhingga sehingga penulis bisa dan mampu menyelesaikan Skripsi ini. Terkhusus Skripsi ini penulis persembahkan untuk papa tercinta alm.Ma'ruf Dadui.
10. Kepada Informan, karyawan alfamart yang telah memberikam kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta membantu memberikan informasi demi kelengkapan data pada skripsi ini.
11. Saudari Najwa Sirajudin yang telah banyak membantu pada saat proses penelitian, teman-teman yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang telah

menemani dan membantu selama proses penulisan skripsi dan tentunya teman-teman HESC dan teman-teman angkatan 2021 yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Orang-orang terkasih, sahabat dan keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini, semoga Allah SWT. Senantiasa memberi kemudahan dan kesuksesan dunia akhirat kepada kalian.

Manado, 10 Juli 2025

Mutia Rahma Dadui
20212053

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iv
TRANSLITERASI	v
ABSTRAK	viii
MOTTO	x
KATA PENGANTAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Definisi Operasional.....	8
G. Penelitian Terdahulu.....	9
BAB II KERANGKA TEORI	14
A. Upah (<i>Ijarah</i>)	14
B. Akad.....	21
C. Ganti Rugi	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Pendekatan Penelitian	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Validasi Data	35
G. Teknik Pengolaan Data	36
H. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39

A. Sistem Kebijakan Pemotongan Upah Karyawan Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung Dalam Kasus Kehilangan Barang Dagangan	39
B. Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang di Alfamart Madidir Unet Kota Bitung	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
Daftar Pustaka.....	68
LAMPIRAN.....	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian adalah faktor utama dalam kehidupan Masyarakat. Mengenai ekonomi sudah pasti juga membahas tentang sumber perekonomian salah satunya adalah sumber tenaga manusia atau jasa. Setiap manusia selalu dihadapkan kepada kebutuhan jasmani dan Rohani. Semakin tinggi kuantitas dan kualitas terpenuhinya kebutuhan jasmani dan Rohani tersebut, maka semakin tinggi kesejahteraan dan kebahagiaan hidup tercapai. Sebaliknya, jika dua kebutuhan tersebut tidak terpenuhi dalam batas yang layak, maka manusia akan merasakan penderitaan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, manusia harus berusaha dan bekerja secara baik. Tanpa usaha dan kerja yang sungguh-sungguh, maka pemenuhan kebutuhan hidup, baik berupa kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani sangat sulit tercapai. Secara umum dan sederhana, kerja dapat diartikan melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan kekuatan fisik dan atau daya mental untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan.¹

Bekerja dalam pandangan Islam merupakan kerja lahir yang merupakan aktivitas fisik dan juga kerja batin dalam hal ini kerja otak dan kerja hati (*qalb*). Bekerja merupakan salah satu amal saleh yang menjadi kewajiban setiap umat Islam. Tentunya, Islam menganjurkan dan mewajibkan manusia untuk bekerja dan mencari rezeki yang halal dan baik. Bekerja dalam Islam merupakan usaha yang dilakukan dengan serius dengan cara mengerahkan semua tenaga dan pikiran. Islam bukan hanya agama langit, tetapi sekaligus agama yang dapat membumi, oleh karenanya Islam memandang bekerja sebagai fitrah. Manusia adalah makhluk yang bekerja (*homo faber*), bahkan manusia tidak akan mendapatkan suatu apapun kecuali apa yang diusahakannya.²

Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi dalam bekerja. Prinsip yang mendasar dalam Islam adalah melakukan suatu pekerjaan yang bernilai dan

¹ Humas UIN Syahada Padangsidimuan, "Kerja Dalam Perspektif Islam," *Ekonomi*, 2019, hal 12.

² Putut Sutarwan, "Bekerja Sebagai Manifes Keimanan," 2023, hal 1.

bermnafaat, begitu pula sebaliknya pekerjaan yang sia – sia dan membawa kemudharatan dinyatakan sebagai pekerjaan yang terlarang bahkan di anggap sekutu setan.³

Hukum bekerja bagi umat Muslim adalah wajib, sebab orang yang menganggur dan tidak berusaha mencari kerja berarti tidak memanfaatkan anugerah yang telah diberikan Allah SWT. Perintah untuk bekerja ini tercantum dalam Qur'an Surah At-taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ يَتَّبِعُكُم بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ⁴

Terjemahnya:

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.⁴

Pada surat ini Allah memerintahkan orang beriman untuk beramal dan bekerja. Sebaliknya orang beriman dilarang memiliki sikap malas-malasan dan membuang-buang waktu. Ayat ini juga memotivasi umat islam untuk bisa bersungguh-sungguh dalam mengerjakan amal baik dan pekerjaan.

Semakin berkembangnya zaman, lapangan kerja semakin bertambah. Banyak sekali perusahaan-perusahaan baru yang menyediakan lapangan kerja bagi setiap masyarakat yang memerlukan pekerjaan. Tentunya setiap Perusahaan memiliki konsep dan persyaratan yang berbeda untuk memelihara sumber daya manusianya dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, disiplin dan loyalitas agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

³ Fachri Fachrudin, “Fikih Bekerja,” *ALAMIAH: Jurnal Muamalah Dan Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2022).

⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2019, 2019).

Pada era ini hampir semua Perusahaan sudah menerapkan sistem kontrak atau perjanjian kerja pada pekerjanya. Perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu perjanjian yang mengikat secara hukum antara pemberi kerja dan pekerja, di mana pekerja setuju untuk melaksanakan pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan yang disepakati, dan pemberi kerja setuju untuk memberikan kompensasi, manfaat, serta kondisi kerja yang telah ditetapkan.⁵

Mengenai hal ketenagakerjaan, terdapat suatu unsur yang tidak dapat terlepas dari hal tersebut, salah satunya yakni upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah juga merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahterannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang no.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja,yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁶

Upah dalam Islam disebut sebagai *Ijarah* Menurut Istilah *Fiqh Ijarah* berarti pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Sedangkan menurut istilah ialah akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran. Kata *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang dalam Bahasa disebut *al- 'iwadh* yang dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai ganti dan upah. Dari definisi beberapa ulama, *Ijarah* dapat dipahami sebagai menukar sesuatu dengan adanya imbalan yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia dengan sebutan sewa-menyewa dan upah-mengupah. Dimana sewa-menyewa (*baiu' manafi'*) yang berarti menjual

⁵ Dkk. Agus Irawan, "Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja Di Indonesia Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper)," *Hukum* 15 (2023): 6.

⁶ Asri Wijayanti, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hal 107-108.

manfaat dan upah-mengupah (*baiu' Khuwwaati'*) yang berarti menjual tenaga atau kekuatan.⁷

Seiring bertambahnya kebutuhan hidup manusia, persoalan keluarga dan pekerjaan berdampak pada persoalan upah. Hingga saat ini, upah menjadi polemik yang belum ditemukan solusinya. Hal ini disebabkan adanya pemikiran dimana pekerja setuju bahwa upah merupakan satu- satunya penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga. Sedangkan bagi Perusahaan merupakan biaya produksi yang harus dioptimalkan penggunaannya dalam rangka meningkatkan produktivitas etos kerja. Sementara pemerintah melihat upah, disatu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga, meningkatkan daya beli masyarakat, dan dipihak lain untuk mendorong kemajuan daya saing usaha.⁸

Pada era industri dan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia dan aset mereka. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah kehilangan barang atau kerusakan aset perusahaan. Untuk menangani masalah ini, beberapa perusahaan menerapkan kebijakan pemotongan upah karyawan sebagai bentuk ganti rugi atas kehilangan barang atau kerusakan yang terjadi.

Pemotongan gaji karyawan atau pemotongan upah pekerja merupakan salah satu kebijakan pengupahan yang diakui dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Aturan mengenai pemotongan gaji karyawan berdasarkan PP. No. 36 Tahun 2021 Pasal 63 tentang pemotongan upah yang ketentuannya menerangkan bahwa pemotongan upah yang sah dilakukan untuk pembayaran denda, ganti rugi, dan/atau uang muka upah, sewa rumah atau barang yang disewakan untuk pekerja/buruh, utang atau cicilan utang pekerja/buruh dan kelebihan pembayaran upah. dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan Perusahaan (PP), atau peraturan kerja Bersama (PKB). Adapun jumlah

⁷ Salwa Izzatul Ulya and MM Rachmat Risky Kurniawan, SEI, "Upah Dalam Perspektif Islam," 2019, hal 2.

⁸ Dwi Cahyono Dkk., "Sitem Pengupahan Di Indonesia," *Ekonomi Dan Hukum Islam* 8 (2022): 16–17.

keseluruhan pemotongan upah pada Pasal 65 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.

Kebijakan ini sering kali menimbulkan kontroversi dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Pemotongan upah sebagai sanksi untuk kehilangan barang dapat mempengaruhi kesejahteraan finansial karyawan dan memicu ketidakadilan di lingkungan kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, ada peraturan yang mengatur mengenai pemotongan upah, namun implementasinya bisa berbeda-beda antar perusahaan.

Kebijakan pemotongan upah karyawan yang diakibatkan adanya kerusakan ataupun kehilangan barang dagangan sudah mulai diterapkan di beberapa tempat perbelanjaan salah satunya terdapat di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk lebih tepatnya di setiap minimarket dari Perusahaan tersebut yang dikenal dengan sebutan Alfamart.

Alfamart sendiri adalah sebuah Perusahaan perdagangan ritel yang berkantor pusat di Tangerang. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga Juni 2024, Alfamart memiliki 19.638 gerai yang terdiri dari 14.369 toko milik sendiri dan 5.269 toko waralaba. Untuk memelihara aset perusahaan, Alfamart mempunyai kebijakan sendiri mengenai hal ini yaitu dengan memberlakukan kebijakan pemotongan upah jika terjadi kehilangan kepada karyawannya yang bekerja pada minimarket Alfamart di seluruh Indonesia.

kehilangan barang di Alfamart seringkali diakibatkan karena adanya tindakan pencurian dari oknum yang tidak bertanggung jawab. Ini mungkin terjadi karena kurangnya pengawasan karena situasi toko yang sedang ramai atau jumlah karyawan yang bertugas pada saat itu kurang sehingga menimbulkan terjadinya pencurian.

Pemotongan minesan barang ini disebut NBH (nota barang hilang) atau sekarang dikenal dengan istilah NSB (nota selisih barang). Yaitu penentuan selisih stok barang fisik dengan stok barang yang di komputer. Jika terjadi selisih maka pada akhirnya menjadi beban NSB bagi semua karyawan. Untuk mengetahui barang apa saja yang hilang, setiap hari karyawan akan melakukan SO

(*stok of name*) yaitu mencocokkan stok barang yang ada di rak dengan jumlah barang yang sudah di scan atau sudah dibeli. jika hasilnya tidak sama atau mines maka nominal mines dari hasil SO selama 1 bulan akan menjadi beban NSB bagi karyawan. Beban NSB yang dibebankan kepada karyawan akan disesuaikan dengan jabatannya dan akan dipotong setiap bulannya. Pemotongan ini dilakukan secara merata ke semua karyawan yang berada di Perusahaan tersebut. Bahkan karyawan yang sedang tidak bekerja atau sedang off yang pada saat itu tidak memiliki tanggung jawab di tempat kerja karena diluar jam kerja juga dikenakan pemotongan terhadap ganti rugi barang hilang.

Alfamart memberikan kebijakan toleransi batas kehilangan (TBK) yaitu jika kehilangan tidak lewat dari nominal yang ditentukan maka tidak ada pemotongan upah karyawan melainkan barang yang hilang akan dibayar oleh Perusahaan. Di alfamart madidir unet batas toleransi kehilangan yaitu senilai Rp. 500.000 nominal ini bisa berbeda-beda disetiap minimarket sesuai dengan pendapatan perbulan bahkan bisa sampai Rp.700.000. Namun kebijakan ini tidak cukup membantu karena nominal jumlah kehilangan barang di alfamart sering melebihi dari batas toleransi kehilangan sehingga nominal diluar batas toleransi kehilangan harus di tanggung karyawan dengan cara dipotong gaji setiap bulan.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam permasalahan tersebut yang dibuat dalam satu karya ilmiah dengan judul “Pemotongan Upah Kayawan Terhadap Ganti Rugi Barang Hilang (Studi Kasus Alfamart Kecamatan Madidir unet Kota Bitung)”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas untuk menghindari adanya pembahasan yang lebih meluas, maka dari itu penulis akan memfokuskan masalah -masalah yang akan di bahas dalam penulisan ini, antara lain :

1. Terjadi kehilangan barang di Alfamart Kecamatan Madidir Kota Bitung
2. Perusahaan memberikan batas toleransi kehilangan sebesar Rp. 500.000
3. Nominal barang yang hilang sering melebihi batas toleransi kehilangan sehingga karyawan harus menanggungnya dengan cara potong gaji.

4. Karyawan yang sedang Off atau sedang tidak berada saat terjadi kehilangan pun turut merasakan dampaknya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah penulis uraikan diatas, maka penulis merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem kebijakan pemotongan upah karyawan di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung dalam kasus kehilangan barang daagangan?
2. Bagaimana prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah terhadap praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi barang hilang di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini untuk menjelaskan dan memaparkan apa yang menjadi tujuan atau manfaat dari permasalahan yangterdapat dirumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana praktik sistem kebijakan pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi barang hilang di Alfamart kecamatan Madidir Unet Kota Bitung.
2. Untuk mengetahui apakah pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi barang hilang di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung telah sesuai dengan prinsip Hukum Ekonomi Syariah.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Untuk memberi pemahaman kepada semua karyawan Alfamart mengenai bagaimana pemotongan upah karyawan sebagai ganti barang hilang jika ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah sebagai landasan untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan
 - b. Untuk digunakan sebagai salah satu rujukan sebagai kepentingan penulisan karya ilmiah selanjutnya untuk pihak – pihak yang berkepentingan
2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar S.H pada program studi Hukum Ekonomi Syariah
- b. Untuk institusi, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk pengembangan Pendidikan IAIN Manado.
- c. Untuk peneliti selanjutnya, sebagai referensi dan bahan rujukan

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari pembahasan yang meluas, maka penulis ingin memperjelas definisi yang terdapat dalam judul penelitian :

1. Barang Hilang

Alfamart adalah Perusahaan ritel yang menjual kebutuhan sehari-hari seperti makanan cepat saji, cemilan dan kebutuhan lainnya. Selain menjual kebutuhan sehari-hari alfamart juga menyediakan jasa pembayaran seperti membayar tagihan listrik, transfer ke rekening bank dan non bank.

Namun, permasalahan yang sering dialami oleh karyawan alfamart adalah kehilangan barang jualan. Kehilangan barang sering terjadi karena adanya tindak pencurian yang dilakukan oleh oknum yang ingin membeli namun tidak mempunyai uang. Selain pencurian, kehilangan barang juga dapat terjadi karena karyawan yang kurang teliti dalam mengolah stok barang sehingga sering terjadi selisih.

2. Pemotongan upah

Pemotongan upah adalah pengurangan jumlah gaji atau upah yang diterima pekerja, biasanya disebabkan oleh berbagai alasan seperti keterlambatan, pelanggaran disiplin, atau pemotongan untuk keperluan pajak dan jaminan sosial. Pemotongan ini dapat dilakukan oleh Perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan harus sesuai dengan peraturan.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti pemotongan upah yang dialami oleh karyawan alfamart yang dikarenakan kehilangan barang. Apakah sistem pemotongannya sudah sesuai dengan peraturan Perusahaan dan sesuai dengan syariat yang kemudian tidak menimbulkan kerugian pada satu pihak.

3. Ganti Rugi

Ganti rugi adalah kompensasi yang diberikan kepada pihak yang mengalami kerugian atau kerusakan akibat tindakan atau kelalaian pihak lain. Tujuan ganti rugi adalah untuk mengembalikan kondisi pihak yang dirugikan ke posisi semula, atau setidaknya mengurangi dampak kerugian yang dialaminya. Ganti rugi bisa berupa uang atau barang.

Sedangkan Fikih menggunakan banyak istilah sebagai pengganti istilah ganti rugi. Yang populer untuk ganti rugi sebagai akibat perikatan perdata memakai istilah *dhaman* sedangkan untuk ganti rugi hal – hal yang berkaitan dengan pidana (jarimah) antara lain ‘*uqubah*, *diyat*, *arusy* dan lain – lain. Pada penelitian ini, ganti rugi yang dimaksud yaitu dialami oleh karyawan alfamart Ketika terjadi kehilangan barang dagangan maka yang harus mengganti nominal kerugian adalah karyawan.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, penelitian tentang pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi barang hilang sudah cukup banyak dilakukan. Namun, penelitian tentang pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi barang hilang ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah yang tujuan penelitiannya bertempat di Alfamart kecamatan Madidir Weru kota Bitung belum ada yang meneliti. Ada beberapa karya tulis yang mendekati bahasan yang akan dikaji oleh penulis, diantaranya :

1. Skripsi Eka Nur Hidayah yang berjudul Perjanjian Kerja Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Dagangan Perspektif Asas-Asas Perjanjian Dalam Hukum ekonomi Syariah (Studi Kasus Indomaret Tegalsari Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu). Hasil penelitian : peneliti mendapatkan bahwa terdapat sebuah perjanjian kerja yang dibolehkan berdasarkan dasar perjanjian karena dalam aturan tentang pemotongan gaji karyawan jika terdapat kehilangan kemudian akan dilakukan pemotongan jika sudah tiba waktu pembayaran gaji sudah sesuai peraturan yang berlaku. namun mengenai pemotongan yang disesuaikan dengan tingkatan jabatan akan tetapi pada praktiknya para karyawan

membagi sama rata atas dasar kemanusiaan dan hal tersebut diperbolehkan karena atas dasar kesukarelaan, tentunya dengan adanya peraturan ini akan memberikan kemaslahatan antara kedua pihak.⁹

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menganalisis mengenai isi dari perjanjian kerja pegawai Indomaret tentang pemotongan upah jika terjadi kehilangan barang dagangan yang berdasarkan asas-asas perjanjian Hukum Ekonomi Syariah yang mana yang mana terdiri dari asas kebolehan (mabda' al-ibahah), asas kebebasan berkontrak (mabda hurriyyah at- ta'aqud) asas janji itu mengikat, asas kemaslahatan dan sebagainya. Sedangkan penelitian sekarang memfokuskan pembahasan pada sistem pengupahan atau *Ijarah* jika terjadi kehilangan di Perusahaan Alfamart.

2. Skripsi Deki Suyatno yang berjudul Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Pengganti Kehilangan dan Kerusakan Barang Perspektif masalah Mursalah dan Istihsan Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Hasil penelitian : dari hasil wawancara dengan Rahmat Pangestu sebagai kepala toko Indomaret RE Martadinata dapat disimpulkan bahwa pemotongan gaji karyawan dijelaskan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut dalam bentuk tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dalam perjanjian tersebut point yang dibahas, salah satunya mengenai perjanjian pemotongan gaji karyawan akibat kerusakan dan kehilangan barang toko. Karyawan tidak merasa keberatan dengan adanya aturan pemotongan gaji karyawan yang diakibatkan kerusakan dan hilangnya barang toko. Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemotongan gaji karyawan dijelaskan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut dalam bentuk tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak juga kerusakan dan

⁹ Eka Nur Hidayah, "Perjanjian Kerja Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Dagangan Perspektif Asas-Asas Perjanjian Dalam Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Indomaret Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu)" (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2022).

hilangnya barang toko karena semua pemotongan sudah dijelaskan dalam perjanjian kerja.¹⁰

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu membahas tentang pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti jika kehilangan atau kerusakan barang ditinjau dari sudut pandang masalah mursalah atau persoalan baru yang dalil hukumnya tidak disebutkan dalam Al-Qur'an dan As-sunnah al-maqbulah. Sedangkan penelitian sekarang memfokuskan pembahasan pada sistem pengupahan atau *Ijarah* jika terjadi kehilangan barang di Perusahaan alfamat ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah.

3. Skripsi Anisa Pratiwi yang berjudul Tinjauan Hukum ekonomi Syariah Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Pada Masa Pandemi (Studi Pada PT. Imperium Happy Puppy Palopo). Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Hasil penelitian : Pada masa pandemi pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu surat edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian ketenagakerjaan pada 17 Maret 2020 No.M/3/HK.04/III/2020 yang didalamnya menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh dikenakan pemotongan upah sesuai kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dan diterapkan oleh Perusahaan yang terdampak krisis pandemi. Untuk pemotongan upah yang dilakukan oleh PT Imperium Happy Puppy Palopo sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah karena merupakan kesepakatan antara pemberi dan penerima upah atau kedua belah pihak. Juga pemotongan gaji yang dilakukan dihitung secara proporsional sesuai ketentuan Kementerian ketenagakerjaan dan sesuai jumlah jam dan hari kerja karyawan.¹¹

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu meneliti tentang pemotongan gaji yang terjadi pada

¹⁰ Deki Suyatno, "Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Pengganti Kehilangan Dan Kerusakan Barang Perspektif Masalah Mursalah Dan Istihsan" (UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022).

¹¹ Anisa Pratiwi, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada PT. Imperium Happy Puppy Palopo," 2022.

masa pandemi yang mana pada masa itu pemerintah memberlakukan *lockdown* dan tidak memungkinkan Masyarakat untuk keluar rumah sehingga mengakibatkan pendapatan menurun dan berdampak pada gaji pekerjanya ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah, sedangkan penelitian sekarang memfokuskan pembahasan pada sistem pengupahan atau *Ijarah* jika terjadi kehilangan barang di Perusahaan alfamat ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah.

4. Skripsi Adelia Ardiati yang berjudul Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, bandar Lampung). Program studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.¹²

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menganalisis tentang pemotongan upah karyawan untuk jaminan Kesehatan yang mana sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja menyediakan fasilitas Kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja/buruh. Sedangkan penelitian sekarang menganalisis tentang bagaimana sistem pemotongan upah karyawan jika terjadi kehilangan di Perusahaan Alfamart.

5. Skripsi Nasrulloh yang berjudul Pemotongan Upah Karyawan Karena Kerugian Perusahaan Menurut Tinjauan Hukum Islam (Studi Kasus di FC SMART Jl. Tengku Umar No.8 Bumi Kedaton, Bandar Lampung) Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Raden Intan Lampung.¹³

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu membahas tentang pemotongan upah yang dikerenakan

¹² Adelia Ardiati, “Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi Di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung)” (UIN Raden Intan Lampung, 2023).

¹³ Nasrulloh, “Pemotongan Upah Karyawan Karena Kerugian Perusahaan Menurut Tinjauan Hukum Islam” (UIN Raden Intan Lampung, 2020).

oleh kerugian Perusahaan yang mana kerugian Perusahaan dapat terjadi tidak hanya karena kelalaian karyawan tapi diantaranya karena modal terbatas, banyaknya utang, atau resiko operasional seperti kesalahan sistem komputer, tidak teliti dalam pembukuan dan sebagainya. Sedangkan penelitian sekarang menganalisis tentang sistem pemotongan upah karyawan jika terjadi kehilangan di Perusahaan Alfamart.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Upah (*Ijarah*)

1. Pengertian Upah Dalam Islam

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *Ijarah*. Secara Etimologi kata *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-‘iwad* yang dalam Bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.¹⁴ Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karenanya, Hanafiyah mengatakan bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat disertai imbalan.¹⁵

Al-Ijarah atau dikenal dengan Akad *Ijarah* yaitu kegiatan sewa-menyewa yang melibatkan dua pihak dengan ketentuan biaya yang telah ditetapkan berdasarkan kesepakatan kedua pihak. istilah *Ijarah* berasal dari Bahasa Arab *Al-‘Ajr* yang artinya imbalan, kompensasi, atau substitusi. Dengan demikian upah dalam perspektif Islam adalah imbalan (compensation) yang diterima seorang pekerja atas manfaat pekerjaan yang telah dikerjakannya dengan baik dan benar dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat. Islam memberikan pengertian upah lebih komprehensif karena mencakup dimensi duniawi (materi atau kebendaan) dan ukhrawi.

Dari sisi pengertian istilah, para ulama berbeda-beda pendapat dan redaksi dalam memberikan definisi tentang *Ijarah* ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta
- b. Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat

¹⁴ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13* (PT Alma’rif Bandung, 1987).

¹⁵ Wahbah Az-zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5 (Gema Insani, 2011), hal 387.

- c. Menurut Syafi'iyah, bahwa akad ijarah adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksudkan dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.
- d. Menurut Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan ijarah adalah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.
- e. Menurut Muhammad al-Syaibani al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan ijarah adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
- f. Ulama lain juga ada yang menterjemakan bahwa ijarah (sewa-menyewa) artinya melakukan akad (transaksi) mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang pihak) lain dengan jalan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah dilakukan.¹⁶

Dari berbagai pengertian tersebut, secara implisit dapat juga dipahami bahwa ada dua macam bentuk ijarah. Pertama, Ijarah atas pekerjaan (ba'i al-Quwwah), yang dimaksudkan berhubungan istilah upah-mengupah, yang objek akadnya adalah jasa, tenaga, amal atau pekerjaan seseorang, misalnya buruh bangunan, tukang jahit dan sebagainya. Kedua, ijarah atas manfaat (ba'i al-Manafi'), yang dimaksudkan berhubungan dengan istilah sewa-menyewa, yang objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda. Akad atau transaksi sewa-menyewa dibolehkan atas manfaat yang mubah (dibolehkan), seperti rumah-rumah untuk tempat tinggal, ruko-ruko untuk berbisnis, pakaian dan perhiasan untuk dipakai dan sebagainya. Sebaliknya, manfaat yang diharamkan maka tidak boleh disewakan sekaligus tidak boleh mengambil imbalan (sewa) untuk manfaat yang diharamkan, seperti bangkai dan darah misalnya.¹⁷

2. Dasar Hukum Upah / *Ijarah*

- a. Dalam Undang-Undang

¹⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, edisi 1, Jakarta: Amzah, 2010, p. 316-317, dan bandingkan; Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: PT. Rajawali Press, 2011, p. 114-115

¹⁷ Ahmad Wardi Muslich, *Op.cit*, p. 329-330, dan bandingkan Hendi Suhendi, *Loc.cit*, p. 115

Menurut UU No.13 Tahun 2003 Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan-tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Hakikat upah telah menjadi bagian penting (krusial) dalam kehidupan manusia (pekerja) oleh karena bersentuhan langsung dengan hakikat kemanusiaan yang berasaskan keadilan dan persamaan di depan hukum. Ketentuan Pasal 27 ayat (2), pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, dan berbagai aturan ketenagakerjaan yang ada diharapkan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dasar hidup manusia yang cenderung beragam, berkembang dan kompetitif, sesuai dengan perkembangan itu sendiri. Dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 : *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*. Amanat ini dimaksudkan untuk mengakui hakikat kemanusiaan yang memiliki harkat dan martabat sebagai insan ciptaan tuhan yang tidak bisa dihilangi, ditiadakan, dikurangi dan/atau dirampas oleh karena apapun juga.¹⁸

b. Dalam Al-Qur'an

Dalam praktik muamalah, ijarah adalah salah satu akad yang di pakai dalam produk perbankan syariah. Ijarah merupakan transaksi sewa menyewa bisa berupa menyewakan barang ataupun jasa dengan upah mengupah dengan telah ditentukan waktu dalam pembayaran sewa atau imbalan jasa. Imam Syafi'i berpendapat bahwa gambaran mengenai akad ijarah dengan pengambilan upah dalam hal jasa karena jasa termasuk perlakuan misalnya seorang mengajarkan berhitung, membangun bangunan, menggali kuburan dan lain sebagainya praktik seperti ini

¹⁸ Hasaziduhu Moho, “Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan,” *Panah Keadilan* 1, no. 2 (2022): hal 10.

diperbolehkan. Dan ini berlandaskan hukum Islam yaitu terdapat dalam Al-Qur'an, Hadits, dan ijma'.¹⁹

Penjelasan Mengenai Al-Ijarah dalam Al-Qur'an terdapat dalam Qur'an Surat A-Baqarah ayat 233 yang disebutkan :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ وَالْعَمَلُوهَا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Terjemahnya:

*“Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.*²⁰

Dalil di atas menjelaskan tentang diperbolehkannya akad Ijarah. Pendapat Ibnu Khatsir terkait hal ini yaitu apabila kedua orangtua telah bersepakat untuk menyusukan anaknya kepada orang lain sepanjang merek mau memberikan upah yang patut dan layak maka menyewa jasa orang lain untuk menyusui anak kita diperbolehkan. Pendapat tersebut memperjelas bahwa jika tidak mampu bekerja, diperbolehkan menyewa jasa orang lain dengan catatan harus memberikan upah. Upah diberikan atas jasa yang telah diberikan, sehingga sudah selayaknya berkewajiban untuk menunaikan pembayaran yang patut dan layak pula untuk diterima.²¹

Surat Az-Zukhruf ayat 32:

فَوْقَ بَعْضِهِمْ وَرَفَعْنَا الدُّنْيَا الْحَيٰوةَ فِي مَعِيشتِهِمْ بَيْنَهُمْ قَسَمْنَا نَحْنُ رَبُّكَ رَحْمَةً يَفْشِمُونَ أَهْمُ
يَجْمَعُونَ مِمَّا خَبَرَ رَبُّكَ وَرَحِمْتُ سُخْرِيًّا بَعْضًا بَعْضُهُمْ لِيَتَّخِذَ دَرَجَاتٍ بَعْضُ

Terjemahnya:

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhan-mu? Kami-lah Yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggalkan Sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan

¹⁹ Nur Wahid, “Perlibatan Akad Ijarah Dalam Praktik Rahn Di Bank Syariah Perspektif Hukum Ekonomi Islam” 12, no. 1 (2018): hal 148, 150.

²⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2019.

²¹ Ahmad Mustofa Al-maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, ed. cet pertama (Semarang: CV Toha Putra, 1984), hal 350.

Sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhan-mu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (Q.S. Az-Zukhruf:32).²²

“Saling memanfaatkan” memiliki arti “supaya kita bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena diantara kalian saling membutuhkan satu sama lain” dalam hal ini manusia sering membutuhkan sesuatu yang tidak kita miliki tetapi orang lain memilikinya, sehingga orang tersebut bisa mempergunakan sesuatu itu dengan melakukannya akad *Ijarah*.

c. Hadis

Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhiri gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhiri pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur. Maka termasuk bertindak dzolim. Bahkan Nabi *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda dari ‘Abdullah bin’Umar, Nabi *Shallallahu ‘alaihi WA Sallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, **Shahih**). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.²³

d. DSN MUI

Fatwa Dewan Syariah Nasional No.09/DSN/MUI/IV/2000 tentang pembiayaan Ijarah mengartikan ijarah merupakan suatu akad atas pemindahan kegunaan (manfaat) suatu barang ataupun jasa dengan waktu yang sudah ditentukan dengan pembayaran sewa maupun upah, tidak diikuti dengan pemindahan atas kepemilikan barang, oleh karena

²² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2019.

²³ “Al-Hadits Riwayat Ibnu Majah Dalam Jurnal Zuul Fitriani Umar Dkk Tentang Sosialisasi Ijarah Dalam Hukum Islam” vol 3 no 2 (2023): 286.

itu akad ijarah tidak mengubah status kepemilikan itu sendiri akan tetapi sekedar pemindahan kegunaannya saja dari orang yang menyewakan kepada orang yang menyewa.²⁴

3. Rukun Ijarah

Pada pelaksanaan akad ijarah terdapat beberapa rukun yang harus dipenuhi agar sesuai dengan hukum syara' yaitu :

- a. *Aqidani* yaitu pemberi sewa/pemilik dan *musa'jir* (penerima sewa/penyewa).
- b. Objek *ijarah* yaitu *ijarah* (upah/mengupah), dan al-manfaat (barang yang di sewakan).
- c. *Shighat* yakni ijab qabul

4. Syarat Akad Ijarahn

- a. Pemberi sewa (pemilik barang) dan penyewa harus sama-sama sudah baligh, berakal sehat, rela, berakal sehat, rela, kepemilikan penuh dan wilayah.
- b. Barang yang di sewakan memiliki manfaat yang berharga dan dapat dinikmati penyewa kadar dan waktunya jelas.
- c. Wujud barang yang diambil manfaatnya harus tetap sampai waktu yang telah di sepakati sesuai akad.
- d. Nominal harga upah sewa dan pembayaran harus jelas.
- e. Waktu penyewaan harus diketahui secara jelas oleh kedua belah pihak.
- f. Objek *ijarah* bisa berupa jasa atau berupa manfaat barang serta objek *ijarah* manfaat barang atau jasa yang mubah yang di benarkan *syara'*
- g. Sebagai Upah/imbalan tidak boleh asal-asalan karena harus berupa sesuatu yang ada nilainya baik itu materi maupun jasa.
- h. Jasa atau pekerjaan yang di sewakan tidak berupa pelaksanaan kefardhuan dan kewajiban kepada pekerja sebelum terjadinya akad

²⁴ Zuul Fitriani Umar Dkk, "Sosialisasi Ijarah Dalam Hukum Islam," *Pengabdian Kepada Masyarakat* Vol 3 No 2 (2023): 285.

ijarah. misalnya jasa yang di sewakan berupa kefardhuan pekerja untuk melunasi utangnya sendiri.

- i. Pekerja tidak boleh mengambil manfaat atas jasa dari pekerjaan sendiri.²⁵

5. Macam – macam Ijarah

Ada beberapa macam ijarah yang dilihat dari segi ibjek dan pemilik manfaat

a. Macam-macam ijarah di lihat dari segi objek

Dilihat dari segi objek, ijarah ada dua macam, yaitu:

- 1) ijarah hak guna, yaitu menjadikan kegunaan suatu barang untuk ma'qud alaih misalnya menyewakan rumah untuk di tempati dan menyewakan kendaraan untuk dikendarai.
- 2) ijarah a'mal yaitu menjadikan pekerjaan/jasa dari seseorang sebagai ma'qud alaih, misalnya menyewa dan memberi upah orang untuk membangun bangunan, menjahitkan baju, dan lain sebagainya.

b. Macam-macam *ijarah* dari segi kepemilikan manfaatnya ada dua;

- 1) pertama, *ijarah khas* yaitu ijarah yang manfaatnya dimiliki satu orang tertentu.
- 2) ijarah *musyarakah* yaitu *ijarah* yang hak guna di milik oleh kelompok orang, seperti halnya ada sekelompok orang menyewa rumah untuk ditempati Bersama maka ijarah (upah/imbalan) menanggungnya bersama dan manfaat atas rumah dimiliki bersama.²⁶

Pada hakikatnya, ijarah adalah menjual atau memilikan manfaat, maka tidak sah menyewakan pohon untuk dapat diambil buahnya. Begitu juga ketika menyewakan domba untuk diambil bulu, susu dan anaknya, atau menyewakan sumur untuk diambil airnya. Menurut syafi'iyah, tidak sah

²⁵ Ainul Yakin, *Fiqh Muamalah Kajian Komprehensif Ekonomi Islam* (Duta Media Publishing, 2018).

²⁶ Firman Setiawan, "Al-Ijarah Al-Mal Al-Mustarakah Dalam Perspektif Hukum Islam" 1, no. 2 (2015): hal 110.

mengupah seseorang untuk melakukan perbuatan ta'at yang wajib baginya, seperti salat fardlu dan puasa Ramadhan.²⁷

B. Akad

1. Pengertian Akad

Kata 'aqad dalam istilah bahasa berarti ikatan dan tali pengikat. Akad berasal dari Bahasa Arab Al-aqadu dalam bentuk jamak disebut al-uqud yang berarti ikatan atau simpul tali. Menurut ulama fiqh, kata akad yang didefinisikan sebagai hubungan antara ijab dan qabul sesuai dengan kehendak syariat yang menetapkan adanya pengaruh (akibat) hukum dalam objek perikatan.²⁸

Dalam istilah fiqh, secara umum akad berarti sesuatu yang menjadi tekad seseorang untuk melaksanakan, baik yang muncul dari satu pihak, seperti wakaf, talak, sumpah, maupun yang muncul, dari dua pihak, seperti jual beli, sewa, wakalah, dan ain-lain. Secara khusus akad berarti kesetaraan antara ijab (pernyataan penawaran/ pemindahan kepemilikan) dan Kabul (pernyataan penerima kepemilikan) dalam lingkup yang diisyaratkan dan pengaruh pada sesuatu.²⁹

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yang dimaksud dengan akad kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan perbuatan hukum tertentu.³⁰

Fikih mu'amalah Islam membedakan antara *wa'ad* dengan akad. *Wa'ad* adalah janji antara satu pihak dengan pihak lainnya, sementara akad adalah kontrak antara dua belah pihak. *Wa'ad* hanya mengikat satu pihak yaitu yang berjanji saja berkewajiban untuk melaksanakan kewajibannya. Sedangkan pihak yang diberi janji tidak memikul kewajiban apa-apa terhadap pihak lainnya.³¹

²⁷ Abd al-Rah}ma>n al-Jazi>ri>, Al-Fiqh al-Isla>mi> 'ala> al-Madha>jib al-Arba' ah, juz (t.tp.:t.p, t.th.), 61.

²⁸ Abdul Aziz Dkk, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).

²⁹ Malik, Akad Dan Produk Bank Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), h.32

³⁰ Mirna, "Fiqh Ekonomi Syariah" (Jakarta: Kencana, 2012), 71.

³¹ Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan* (Edisi. III; Jakarta: Raja Grafindo, 2007), h. 65.

Sedangkan akad mengikat dua belah pihak yang saling bersepakat, yakni masing-masing pihak terikat untuk melaksanakan kewajiban mereka masing-masing yang telah disepakati terlebih dahulu. Dalam akad, sudah ditetapkan secara rinci dan spesifik. Apabila salah satu atau kedua pihak yang terlibat dalam kontrak itu tidak dapat memenuhi kewajibannya, maka akan menerima sanksi seperti yang telah disepakati dalam akad.

Dilihat dari segi penamaannya, ulama membaginya menjadi dua yaitu:

- a. *Al-‘Uqud al-musammah*, yaitu suatu akad (perjanjian) yang ditentukan nama-namanya oleh syara’ serta menjelaskan hukum-hukumnya, serta jual beli, sewa-menyewa, perserikatan dan lain-lain
- b. *Al-Uqud ghair al-Musammah*, yaitu suatu perjanjian legalitas (penamaannya) dilakukan oleh Masyarakat sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan mereka sepanjang zaman dan tempat.

Dilihat dari segi akad tujuannya, terbagi dua yaitu:

- a. *Akad Tabaru*, yaitu akad yang dimaksud untuk tolong menolong dan murni semata-mata karena mengharap Ridha dan pahala dari Allah SWT. Sama dalam kategori ini adalah : *Hibah, wakaf, wasiat, wakalah, kafalah, hawalah, rahn, qirad* dan lain-lain.
- b. *Akad Tijari* yaitu akad yang dimaksud untuk mencari dan mendapatkan keuntungan dimana rukun dan syarat telah dipenuhi semuanya. Akad yang termasuk dalam kategori ini adalah *Murabahah, salam, Istishna, Ijarah, mudharabah, musyarakah*.³²

2. Rukun dan Syarat Akad

Setelah diketahui bahwa akad merupakan suatu perbuatan yang sengaja dibuat oleh dua orang atau lebih, berdasarkan keridho’an masing-masing maka akan timbul rukun-rukun akad, yaitu:

- a. Orang-orang yang berakad (*Aqid*)
- b. Benda-benda yang diakadkan (*Ma’qud ‘alaih*)
- c. Tujuan atau Maksud mengadakan akad (*marudhu ‘al-‘aqud*)

³² Darmawati H, “Akad Dalam Transaksi Ekonomi Syariah” 12 (2024): 13–14.

d. Ijab dan Kabul (*Sighat al-‘aqad*)

Kesepakatan apabila akad sudah memenuhi rukun-rukun tersebut, maka ia sudah dapat dikatakan sebagai akad karena substansi dari akad sudah ada, namun akad tersebut baru akan dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi syarat akad tersebut.³³

Secara umum yang menjadi syarat sahnya suatu akad/perjanjian adalah :

- a. Tidak menyalahi hukum syari’ah
- b. Harus sama Ridha dan ada pilihan

Akad yang dibuat oleh masing-masing pihak harus didasari oleh keridha’an diri masing-masing pihak. Apabila masing-masing pihak sepakat dan sama-sama Ridha, maka isi dari perjanjian dapat dibenarkan dengan kata lain harus berdasarkan keinginan dan kemauan dari masing-masing pihak yang melakukan perjanjian.

- c. Harus jelas dan gamblang

Di dalam agama Islam, apabila seseorang melaksanakan suatu perjanjian dengan pihak lain, maka isi perjanjian tersebut haruslah jelas dan terang-terangan, tidak mengandung unsur kesamaran (penipuan) yang tersembunyi dibalik perjanjian³⁴

Menurut jumhur kebanyakan ulama selain Mazhab Hanafi menyatakan bahwa rukun akad dikategorikan sampai lima hal:

- c. *‘Aqidun*, pelaku perikatan, baik hanya terdiri dari orang seorang atau sejumlah tertentu, sepihak atau beberapa pihak.
- d. *Mahallul ‘aqdi*, yaitu benda yang menjadi objek kalua dalam akad jual beli
- e. *Maudhu’ul ‘aqdi*, yaitu tujuan atau maksud pokok dari adanya akad. Seperi kalua dalam jual beli itu termasuk pemindahan hak milik melalui pembayaran

³³ Zainal Abidin, “Akad Dakam Transaksi Muamalah,” 2020, ha 15.

³⁴ Muhammad Chairumansyah, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Yogyakarta: UGM Pers, 2010).

- f. *Ijab* atau *sighat 'aqdi*, yaitu perkataan yang menunjukkan kehendak mengenai akad diungkapkan pada pelaksanaan akad.
- g. *Qabul* yaitu *sighat 'aqdi* atau perkataan yang menunjukkan persetujuan terhadap kehendak akad diungkapkan sebagai jawaban terhadap *ijab*.

Sedangkan syarat – syarat suatu akad menurut Hasbi Ash-Shiddieqy, adalah ada tujuh:

- a. *Ahliyatul 'aqdiyaini*, yaitu kedua belah pihak harus cakap dan dianggap mampu untuk berbuat.
- b. *Qabiliyyatul mahallil 'aqdili hukmihi*, yaitu yang dijadikan obyek dalam suatu akad dapat menerima hukumnya.
- c. *Al-wilayatul syar'iyah fi maudu'I*, yaitu akad tersebut dilakukan oleh orang yang mempunyai hak, walaupun ia bukan si 'aqidsendiri.
- d. *Anlayakunal 'aqdu au mauu'uhu mamnu'an bi al-nash al-syar'iyin*.
Yaitu dan maudunya tidak merupakan akad yang terlarang dan di larang oleh syara'.
- e. Bahwa akad yang dilakukan itu dapat memberikan manfaat, dan tidak membawa kerugian atau kerusakan pada orang-orang yang terlibat dalam akad tersebut.
- f. *Ijab* yang dilakukan berjalan terus menerus dan tidak akan terputus sebelum terjadi *qabul*.
- g. Akad itu terjadi dalam suatu majelis. Syarat ini dikemukakan oleh mazhab Syafi'iyah yang mengisyaratkan orang yang *berijabqabul* haruslah satu majelis, dan dianggap batal apabila *mujib* dan *muqbil* tidak bertemu dalam satu majelis.

3. Dasar Hukum Akad

- a. Quran surat Al-Maidah ayat 1

مُحَلِّى غَيْرَ عَلَيْكُمْ يُثَلِّى مَا إِلَّا الْأَنْعَامَ بِهَيْمَةٍ لَكُمْ أُحِلَّتْ بِالْعُقُودِ أَوْفُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
يُرِيدُ مَا يَحْكُمُ اللَّهُ إِنَّ حُرْمَ وَأَنْتُمْ الصَّيِّدِ

Terjemahnya:

“ Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.
Dihalalkan bagimu Binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan

kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu Ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakinya".³⁵

4. Macam-macam Akad

Para ulama fiqh mengemukakan bahwa akad itu bisa dibagi jika dilihat dari berbagai segi.

a. Akad Nafiz (Sempurna untuk dilaksanakan) yaitu akad yang dilangsungkan dengan memenuhi rukun dan syarat dan tidak ada penghalang untuk melaksanakannya.

b. Akad Mauquf

Akad mauquf yaitu akad yang dilakukan seseorang untuk cakap bertindak hukum, tetapi ia tidak memiliki kekuatan untuk melangsungkan dan melaksanakan akad tersebut, seperti akad yang dilakukan oleh anak kecil yang telah *mumayyiz*.

Selain itu, dalam ketentuan akad juga terdiri dari beberapa macam yaitu akad Bernama dan akad tidak Bernama. Akad Bernama adalah akad yang sudah ditentukan Namanya oleh pembuat hukum dan ditentukan pula ketentuan-ketentuan khusus yang berlaku terhadapnya dan tidak berlaku pada akad lain. Sedangkan akad tak Bernama ialah akad yang tidak diatur secara khusus dalam kitab-kitab fiqh dibawah satu nama tertentu, dengan kata lain akad tak Bernama ialah akad yang tidak ditempuh oleh pembuat hukum Namanya yang khusus serta ada pengaturan tersendiri mengenainya, terhadapnya berlaku ketentuan-ketentuan umum akad.³⁶

5. Unsur – Unsur Akad

Akad adalah pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara' dan menimbulkan akibat hukum terdapat objeknya. Berdasarkan definisi ini, maka dapat diperoleh tiga unsur-unsur yang terkandung dalam akad:

³⁵ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2019).

³⁶ Muhammad Risky, "Konsep Syarat Sah Akad Dalam Hukum Islam Dan Syarat Sah Perjanjian Dalam Pasal 1320 KUH Perdata" XVII (2021): 24.

- a. Pertalian *Ijab* dan *Qabul*. *Ijab* adalah pernyataan kehendak oleh suatu pihak (*mujib*) untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. *Qabul* adalah pernyataan menerima atau menyetujui kehendak *mujib* tersebut oleh pihak lainnya (*qabil*). *Ijab* dan *Qabul* ini harus ada dalam melaksanakan suatu perikatan. Adapun bentuk dari *ijab* dan *qabul* ini beraneka ragam.
- b. Dibenarkan oleh syara'. Akad yang dilakukan tidak boleh bertentangan dengan syara' atau hal-hal yang diatur oleh Allah swt., dalam Al-qur'an dan hadis Nabi. Yang berhubungan dengan pelaksanaan akad, tujuan akad, maupun obyek akad. Sebagai contoh, obyek perikatan yang tidak halal seperti minuman keras, mengakibatkan tidak sahnya suatu perikatan menurut Hukum Islam.
- c. Mempunyai akibat hukum terhadap obyeknya. Akad merupakan salah satu dari Tindakan hukum (*tasarruf*). Adanya akad dapat menimbulkan akibat hukum terhadap obyek hukum yang diperjanjikan oleh para pihak dan juga memberikan konsekuensi hak dan kewajiban yang mengikat para pihak.

6. Asas – asas Akad

Dalam perspektif fiqh mu'amalah, akad (transaksi) yang dilakukan oleh para pihak yang melakukan akad memiliki asas-asas tertentu. Asas-asas tersebut merupakan prinsip yang menjadi landasan dalam suatu akad bagi para pihak yang berkepentingan. Adapun asas-asas akad yang bersifat umum: ³⁷

a. Asas Ilahiyah (*Mabda' al-Tauhid*)

Asas Ilahiyah yaitu prinsip utama yang mengatur seluruh kegiatan manusia dalam bentuk satu kesatuan yang mengitari prinsip, seperti kesatuan alam raya, agama, ilmu, kebenaran dan seterusnya, dan mengarah kepada hakikat tauhid.

³⁷ Muhammad Harfin Zuhdin, 2017, *Prinsip-Prinsip Akad Dalam Transaksi Ekonomi Islam*, Fakultas Syari'ah UIN Mataram, Iqtishaduna Vol viii, No 2. Hal. 94-95

Kegiatan mu'amalah dalam Islam termasuk akad segala bentuk perjanjian tidak pernah akan lepas dari nilai-nilai ketauhidan yang memiliki tanggung jawab kepada Allah, di samping tanggung jawab kepada diri sendiri dan tanggung jawab kepada para pihak sebagai mitra dalam akad.

b. Asas Kebolehan (*Mabda' al-Ibahah*)

Asas kebolehan dalam konteks mu'amalah berarti bahwa segala suatu itu sah dilakukan sepanjang tidak ada larangan tegas atas tindakan tersebut. Bila dikaitkan tindakan hukum, khususnya akad atau perjanjian, maka ini berarti bahwa tindakan hukum dan perjanjian apapun dapat dibuat sejauh tidak ada larangan khusus mengenal perjanjian.³⁸

c. Asas Keadilan (*Mabda' al-'Adalah*)

Asas keadilan merupakan para pihak yang berakad dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah dibuat, dan memenuhi semua kewajiban. Segala hal yang bertentangan dengan sikap adil tidak boleh dilakukan dalam berakad, seperti transaksi ribawa, mengurangi takaran dan timbangan dari yang semestinya, mununda-nunda pembayaran utang bagi pihak yang mampu.

d. Asas Persamaan atau Kesetaraan (*Mabda' al-Musawa*)

Allah SWT telah menciptakan manusia berbeda-beda, baik dari jenis kelamin, suku, bahasa, maupun status sosialnya, seperti kaya dan miskin. Keanekaragaman ini merupakan sunnatullah. Dalam realitas kehidupan, ada orang yang memiliki kelebihan harta dan ada juga yang memiliki kekurangan. Dalam konteks mu'amalah, fungsi manusia sebagai makhluk sosial dituntut untuk saling berinteraksi, saling menolong dan melengkapi satu sama lain, sehingga tercipta tatanan kehidupan yang harmonis berkeselimbangan. Demikian juga dalam melakukan akad para pihak menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan dan kesetaraan. Tidak dibolehkan adanya dominasi, eksploitasi dan kezaliman yang dilakukan dalam akad tersebut.

³⁸ Muhammad Harfin Zuhdin, 2017, *Prinsip-Prinsip Akad Dalam...* hal. 95-96

e. Asas Kejujuran dan Kebenaran (*Mabda' al-Shidq*)

Kejujuran yaitu pondasi utama atas tegaknya nilai-nilai kebenaran karena jujur itu indentik dengan kebenaran. Dengan demikian, kejujuran dan kebenaran adalah prinsip akad dalam Islam sebagai syarat sah bagi legalitas suatu akad. Jika asas tidak dapat diterapkan dalam akad, maka akan merusak legalitas suatu akad dan dapat menimbulkan perselisihan diantara para pihak.

f. Asas Tertulis (*Mabda' al-Kitabah*)

Suatu perjanjian hendaknya dilakukan secara tertulis agar dapat dijadikan sebagai alat bukti apabila di kemudian hari terjadi persengketaan. Asas tertulis dianjurkan dalam suatu perjanjian dilakukan secara tertulis, dihadapan saksi-saksi. Apabila transaksi tidak secara tunai maka dapat dipegang suatu benda sebagai jaminan.

g. Asas Kepercayaan (*Mabda' al-Amanah*)

Secara etimologi, amanah bermakna al-wafa (memenuhi/menyampaikan) dan wadi'ah (titipan), sedangkan secara terminologi, Amanah berarti memenuhi apa yang disampaikan dan dititipkan kepadanya sehingga muncul ketenangan hati tanpa kekhawatiran sama sekali. Asas amanah dalam konteks akad merupakan agar para pihak yang melakukan akad memiliki itikad baik dalam bertransaksi dan tidak dibenarkan salah satu pihak berkhianat terhadap pihak lainnya. Khianat artinya mengingkari tanggung jawab, berbuat tidak setia, atau melanggar janji yang telah dia buat. Dengan demikian, khianat berarti mengingkari tanggung jawab yang telah dipercayakan terhadap dirinya.

h. Asas Kemanfaatan (*Mabda' al-Mashlahah*)

Asas ini mengandung pengertian bahwa semua bentuk perjanjian yang dilakukan harus mendatangkan kemanfaatan dan kemaslahatan baik bagi para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian maupun bagi masyarakat sekitar meskipun tidak terdapat ketentuannya dalam al Qur'an dan Al Hadis. Asas kemanfaatan dan kemaslahatan ini sangat relevan dengan tujuan hukum Islam secara universal.

C. Ganti Rugi

1. Pengertian Ganti Rugi/*Ta'widh*

Dalam fiqh kontemporer ganti rugi atau kompensasi disebut dengan istilah al-Ta'wîd. Ta'wîd adalah mengganti sesuatu yang rusak dengan sesuatu yang sejenis atau dengan sesuatu yang sama nilainya. Perkataan al-Ta'wîd berasal dari 'iwad yang artinya ganti atau kompensasi. Ta'wîd secara bahasa berarti mengganti kerugian atau membayar kompensasi.³⁹

Adapun menurut istilah adalah menutup kerugian yang terjadi akibat pelanggaran. Menurut Wahbah al Zuhaylî, ta'wîd ialah menutup kerugian yang terjadi akibat pelanggaran atau kekeliruan. Ta'wîd ialah ganti rugi atau sesuatu yang ditukar atau yang dijadikan penukaran terhadap sesuatu yang hilang atau tidak ada, sedangkan rugi berarti sesuatu yang dijual di bawah modal sehingga tidak mendapatkan laba⁴⁰

Kata *al-ta'widh* berasal dari kata *iwadha*, yang berarti ganti atau kompensasi. Sedangkan *al ta'widh* sendiri secara Bahasa berarti mengganti (rugi) atau membayar kompensasi. Adapun menurut istilah adalah menutup kerugian yang terjadi akibat pelanggaran atau kekeliruan.⁴¹ Maka apabila dikaitkan dengan kegiatan *Ijarah* yang ada di Perusahaan Alfamart, ganti rugi disini akan terjadi antara pihak Perusahaan dengan Karyawan.

2. Konsep Ganti Rugi dalam Islam

Ganti rugi perdata dalam hukum islam lebih menitikberatkan tanggung jawab para pihak dalam melaksanakan suatu akad perikatan. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak, maka tentu akan menimbulkan kerugian bagi pihak yang lain. Dalam hukum islam tanggung jawab melaksanakan akad disebut dengan *dhaman al-'aqdi*. Yaitu bagian dari tanggu jawab pedate. Jadi yang

³⁹ Atabik Ali dan A. Zuhdi Muhdlor, Kamus Kontemporer Arab Indonesia (Yogyakarta: Multi Karya Grafika, 1998), 522.

⁴⁰ Aris Anwaril Muttaqin, Sistem Transaksi Syariah: Konsep Ganti Rugi dalam Hukum Bisnis, 15.

⁴¹ Universitas Islam An Nur Lampung, "Ta'widh Dan Ta'zir: Pengertian, Konsep Dan Ketentuannya Dalam Hukum Islam Dan Perdata," 2022, hal 1.

dimaksud ganti rugi perdata dalam hukum islam yaitu tanggung jawab dalam memberikan ganti rugi yang bersumber dari danya ingkar akad.⁴²

Dalam Islam istilah tanggung jawab yang terkait dengan konsep ganti rugi dibedakan menjadi dua :

- a. Daman Akad(*daman al'-akad*), yaitu tanggung jawab perdata untuk memberikan ganti rugi yang bersumber kepada ingkar akad.
 - b. Daman udwan (*daman al'-udwan*), yaitu tanggung jawab perdata untuk memberikan ganti rugi yang bersumber kepada perbuatan merugikan (*al-fi'l adh-dharr*) atau dalam istilah hukum perdata Indonesia disebut dengan perbuatan melawan hukum.
3. Sebab-sebab Ganti Rugi Menurut Hukum Islam dan Hukum Perdata
- a. Ada dua macam sebab terjadinya ganti rugi (*dhaman*). Pertama, tidak melaksanakannya akad, dan kedua alfa dalam melaksanakan akad. Yakni apabila akad yang sudah tercipta sah menurut ketentuan hukum itu dilaksanakan sebagaimana mestinya (ada kealpaan), maka terjadi kesalahan baik kesengajaannya untuk tidak melaksanakan akad atau kesalahan karena kelalaiannya.
 - b. Dalam Pasal 1248 KUH Perdata menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sebab-sebab ganti rugi adalah ganti rugi yang merupakan akibat langsung dari wanprestasi. Dengan kata lain harus ada hubungan sebab-akibat antara kerugian yang diderita dengan perbuatan wanprestasi.
4. Ketentuan-ketentuan dalam Ganti Rugi
- a. Ganti rugi (*ta'widh*) hanya boleh dikenakan atas pihak yang dengan sengaja atau karena kelalaiannya melakukan sesuatu yang menyimpang dari ketentuan akad dan menimbulkan kerugian pada pihak lain.
 - b. Kerugian yang dapat dikenakan *ta'widh* adalah kerugian riil yang dapat diperhitungkan dengan jelas.

⁴² Iza Hanifuddin, "Ganti Rugi Perspektif Fiqh Ekonomi," *Muslim Heritage* Vol 4 No 1 (2020): 5.

- c. Besar ganti rugi adalah sesuai dengan nilai kerugian riil yang pasti dialami dalam transaksi tersebut dan bukan kerugian yang diperkirakan akan terjadi karena adanya peluang yang hilang.
- d. Ganti rugi (*ta'widhi*) hanya boleh dikenakan pada transaksi yang menimbulkan utang piutang (*dain*), seperti *salam*, *istishna'*, *murabahah* serta *ijarah*.⁴³

⁴³ Jaya Miharja, "Konsep Ganti Rugi Perspektif Hukum Islam," *Hukum Ekonomi Syariah* vol 8 no 2 (2022): 134.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar mengenai sesuatu masalah. Pengetahuan yang dihasilkan oleh penelitian dapat berupa fakta, konsep, generalisasi, dan teori. Untuk dapat memperoleh suatu pengetahuan yang benar, penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode ilmiah oleh peneliti yang memiliki integritas ilmiah.

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan.⁴⁴

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Yaitu melakukan penelitian secara langsung di tempat yang menjadi objek penelitian dan melakukan pengamatan terhadap hal-hal yang menjadi bahan penelitian di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif. Yaitu penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari karyawan Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan adalah data yang berupa kata atau kalimat maupun gambar (bukan angka-angka).⁴⁵ Adanya penelitian ini untuk mengetahui Pemotongan Upah Karyawan Terhadap Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah.

B. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan normatif empiris. Pendekatan normatif empiris adalah metode

⁴⁴ Hafni Syafira, *Metodologi Penelitian*, 2021. Hal 1

⁴⁵ Dimas Agung Trisliatanto, *Metodologi Penelitian (Panduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah)* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020), hal 213.

penelitian yang menggabungkan analisis terhadap norma hukum tertulis (yuridis normatif) dengan kenyataan atau fakta sosial dalam penerapan hukum (empiris sosiologi), untuk mendapatkan pemahaman yang utuh antara hukum sebagai sistem norma dan hukum sebagai perilaku sosial.

Penjelasan mengenai normatif dan empiris, Normatif Murni (Yuridis Normatif) mengkaji hukum sebagai norma atau sistem peraturan yang berlaku meliputi Peraturan Perundang-Undangan dan putusan pengadilan. Sedangkan sosiologis (Empiris Murni) mempelajari hukum sebagai gejala sosial, yaitu bagaimana hukum dilaksanakan dan berfungsi dalam masyarakat meliputi perilaku masyarakat, praktik hukum di lapangan, dan persepsi masyarakat terhadap hukum.

Normatif mencakup Hukum Islam (prinsip keadilan, kerelaan, larangan zalim) dan Hukum Positif (UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2001 tentang pengupahan) digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai dan mengkaji praktik pemotongan upah sebagai ganti rugi barang hilang di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penulis melakukan penelitian di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung. Lokasi ini sesuai dengan topik pada judul penelitian yaitu untuk mengetahui pemotongan upah karyawan terhadap ganti rugi barang hilang ditinjau dari hukum ekonomi syariah.
2. Proses penelitian dilakukan dari bulan Januari sampai bulan Maret. Penulis melakukan wawancara pertama kali dengan kepala toko Alfamart Madidir Unet pada tanggal 15 Januari 2025 pukul 14.30 sampai 15.00. yang kedua wawancara dengan Pramuniaga dan asisten kepala toko pada tanggal 5 Februari 2025 pukul 13.00 sampai 15.00. yang terakhir wawancara dengan kasir pada tanggal 8 Maret pukul 16.00

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data

primer dikumpulkan oleh peneliti untuk mnjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci. Data primer pada penelitian ini didapat dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Narasumber yaitu karyawan Alfamart Kecamatan madidir Unet Kota Bitung berjumlah 5 orang terdiri dari kepala toko (SB) Asisten kepala toko (JM) dan srew store (ZI, GY, SS). Selain itu, penulis mengalami beberapa keterbatasan dalam mengumpulkan data yaitu belum bisa mengakses perjanjian kerja antara karyawan Alfamart dengan perusahaan karena perjanjian kerja antara kedua pihak hanya di pegang oleh pihak perusahaan. Tetapi data dan informasi yang penulis sampaikan benar-benar berdasarkan keterangan dan pengalaman karyawan Alfamart kecamatan Madidir Unet Kota Bitung.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder dipergunakan untuk melengkapi dan mendukung data primer. Adapun sumber data sekunder dari skripsi ini antara lain: Al- Qur'an, hadits, artikel dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan pengupahan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan Data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah. penulis secara individu akan langsung terjun ke lapangan dan berada di tengah-tengah masyarakat guna memperoleh data dari informan yaitu Karyawan Alfamart Kelurahan Madidir Weru Kota Bitung. Adapaun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah proses pengamatan secara langsung terhadap partisipan dan lingkungannya, memiliki tujuan tertentu, untuk mengungkap dan memprediksi landasan munculnya perilaku tertentu. Pada penelitian ini,

penulis melakukan observasi yang bertempat di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengkontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, motivasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan dua pihak yaitu pewawancara dan yang diwawancarai. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data, dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan subyek penelitian. Narasumber yang diwawancarai yaitu karyawan Alfamart Kecamatan madidir Unet Kota Bitung berjumlah 4 orang terdiri dari kepala toko (SB) Asisten kepala toko (JM) dan crew store sebanyak 3 orang (ZI, SS, GY)

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kumpulan data verbal yang berbentuk tulisan ataupun jejak digital seperti rekaman, foto, video dll. Metode ini digunakan untuk memperoleh keterangan dengan menelusuri dan mempelajari data dari studi kepustakaan yang berupa buku buku, karya ilmiah dan sumber sumber lainnya yang menunjang penelitian.

F. Teknik Validasi Data

Teknik validasi data adalah cara yang digunakan oleh penulis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian benar, akurat, dan dapat dipercaya.

1. Kredibilitas (*Credibility*)

- a. Triangulasi: Membandingkan data dari berbagai sumber, metode, atau teori.
- b. mengembangkan hasil wawancara atau analisis ke informan untuk mengkonfirmasi data sebelumnya.
- c. Observasi ulang dalam waktu tertentu agar lebih memahami topik pembahasan

Wawancara dilakukan pada beberapa karyawan berbeda, termasuk kepala toko, asisten kepala toko, kasir dan pramuniaga untuk memastikan keabsahan data tentang pemotongan upah karyawan karena hilangnya barang dagangan di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung.

2. Transferabilitas (*Transferability*)

Penulis menggambarkan secara rinci prosedur kerja, lingkungan toko dan sistem pemotongan di Alfamart agar pembaca dapat memahami pembahasan pada penelitian ini.

3. Keandalan (*Dependability*)

- a. Mencatat dan menyimpan semua proses dan keputusan penilitan.
- b. Dokumentasi wawancara dan hasil reduksi data.

4. Konfirmabilitas (*Confirmability*)

Menunjukkan bahwa hasil penelitian bukan hasil pendapat pribadi, tapi benar-benar berasal dari data.

- a. Menyediakan bukti kutipan langsung dari marasumber
- b. Menghindari asumsi pribadi dalam interpretasi data

G. Teknik Pengolaan Data

Dalam pengolahan data, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, ini dimaksudkan sebagai metode penelitian yang sumber-sumbernya dikumpulkan, dianalisis kemudian diinterpretasi secara kritis kemudian disajikan secara lebih sistematis dan menambahkan penjelasan-penjelasan yang berhubungan sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang utuh dan benar mengenai objek yang diteliti.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan selama proses pengumpulan dan setelah data dikumpulkan secara keseluruhan. Beriringan dengan pengumpulan data, dilakukan analisis (interpretasi) dengan maksud mempertajam fokus pengamatan serta memperdalam masalah yang relevan dengan pokok permasalahan yang diteliti. Analisis data selama proses pengumpulan data amat penting artinya bagi peneliti untuk melakukan pengamatan terfokus terhadap permasalahan yang dikaji.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasandan kedalaman wawasan yang tinggi. Jika data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu dilakukan analisis melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan kepada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari hasil wawancara yang telah dikodekan. Pengelompokan kode menjadi kategori seperti sistem praktik pemotongan upah, respon karyawan terhadap pemotongan upah, dan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah.

2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, diagram, hasil wawancara (naratif) dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terlembaga dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga mudah dipahami. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penyajian data naratif. Yaitu menjelaskan gambaran hasil wawancara mengenai praktik pemotongan upah yang diakibatkan hilangnya barang dagangan dilihat dari sisi hukum ekonomi syariah dan hukum positif serta dokumen pendukung yang penulis dapatkan pada saat penelitian secara runtut dan sistematis. Hasil wawancara dibandingkan dengan ketentuan-ketentuan Hukum Positif (UU dan PP tentang pekerja dan pengupahan), Prinsip-prinsip syariah, sumber lain seperti perjanjian kerja karyawan Alfamart untuk menilai kesesuaian praktik pemotongan upah dengan nilai-nilai syariah.

3. Kesimpulan

Hasil analisis melibatkan interpretasi nilai-nilai syariah terhadap fenomena yang ditemukan di lapangan bertujuan untuk menilai kesesuaian

praktik pemotongan upah dengan prinsip-prinsip syariah dan Undang-Undang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Kebijakan Pemotongan Upah Karyawan Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung Dalam Kasus Kehilangan Barang Dagangan

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Struktur Organisasi

1) Kordinator Wilayah

- a) Kordinator Wilayah Alfamart, atau sering disingkat sebagai korwil alfamart, merupakan sosok kunci yang memainkan peran strategis dalam mengoordinasikan operasional toko-toko alfamart di wilayah tertentu. Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab korwil alfamart.
- b) Analisis kerja toko, melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja masing-masing toko di wilayahnya, termasuk peninjauan terhadap penjualan, keuntungan, dan kinerja karyawan.
- c) korwil terlibat dalam negosiasi dengan pemasok untuk mendapatkan harga terbaik dan persyaratan yang menguntungkan bagi toko-toko di wilayahnya dan memastikan ketersediaan produk yang optimal.
- d) Rapat koordinasi wilayah, untuk berkoodinasi, berbagi informasi, dan menyatukan visi bersama mengenai strategi dan taktik operasional untuk menyampaikan perubahan kebijakan atau program baru dari manajemen pusat.
- e) Monitoring kepatuhan regulasi, memastikan bahwa setiap toko di wilayahnya mematuhi semua regulasi dan kebijakan perundang-undangan yang berlaku. Berkolaborasi dengan departemen terkait untuk memastikan pemahaman yang baik tentang peraturan dan kepatuhan yang diperlukan.

2) *Chief Of Store* (COS)

- a) sering disebut kepala toko adalah jabatan yang memiliki peran penting dalam manajemen toko alfamart. Berikut adalah tugas dan tanggung jawab *Chief Of Store* (COS):
 - b) memastikan persediaan selalu cukup, mengawasi pengisian rak, dan menghindari barang yang kadaluarsa.
 - c) Pengaturan penataan toko, agar produk mudah diakses oleh pelanggan. Ini melibatkan pemilihan produk yang ditempatkan di rak-rak tertentu dan penataan barang yang menarik perhatian
 - d) Pengaturan keuangan, memantau penjualan harian, mengelola kas toko, dan memastikan tidak ada barang yang mines.
 - e) Pelaporan dan administrasi, menyusun laporan harian, mingguan, dan bulanan tentang kinerja toko, penjualan, inventaris, dan masalah lainnya. Mengurus administrasi terkait manajemen staf dan operasional toko.
 - f) Penanganan keluhan karyawan, menangani keluhan dan masalah yang mungkin timbul di antara tim dan berperan sebagai penengah dan mencari solusi yang sesuai.
- 3) *Assistant Chief Of Store* (ACOS) atau dikenal dengan sebutan asisten kepala toko, posisinya berada di bawah COS atau kepala toko. Tugas dan tanggung jawab ACOS pada umumnya hampir sama dengan COS yaitu sebagai pendamping korwil dan kepala toko dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Jika kepala toko sedang tidak bertugas (*Off*) atau cuti maka tugas dan tanggung jawab di toko otomatis dialihkan kepada asisten kepala toko.
- 4) *Crew Store* (pramuniaga & Kasir)
- a) Mendisplay barang-barang dari gudang ke rak
 - b) Menyortir barang-barang yang mendekati tanggal expired
 - c) Melayani dan mengawasi pembeli (mencegah pencurian)
 - d) Merawat kebersihan dan kerapian toko dan gudang
 - e) Kasir biasanya ditugaskan kepada perempuan

- f) Melayani segala macam jenis pembayaran yang tersedia di alfamart
- g) Menawarkan produk yang sedang dipromosikan
- h) Mengecek keuangan setiap pergantian shift untuk mencegah minus.

Tapi walaupun sudah di tentukan tugas masing-masing karyawan, tetapi semua pekerjaan yang ada di toko menjadi tanggung jawab bersama, seperti yang diungkapkan oleh kepala toko alfamart:

*“walaupun sudah ada tugas masing-masing tapi kita harus bisa mengerjakan tugas satu sama lain seperti menjadi kasir, mengecek stok barang, menginput barang masuk, merapikan barang yang ada di rak, dan menjaga kebersihan toko”*⁴⁶

2. Sistem Kerja

Sistem kerja di Alfamart yaitu menerapkan pembagian shift atau pembagian jam kerja dalam satu hari. Jadi dalam satu hari atau dalam 24 jam biasanya terdapat 2 atau 3 shift. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala toko Alfamart mengenai shift kerja sebagai berikut:

“ Shift 1, yaitu untuk yang bertugas pada pagi hari. mulai jam 7 pagi sampai jam 3 sore. Shift 2, bertugas dari jam 3 sore sampai jam 11 malam. Shift ini kelanjutan dari jam kerja pagi. Pada saat pergantian jam kerja inilah terjadi perhitungan uang dan peran kasir yang bertugas sangat dibutuhkan karena dia yang bertanggung jawab terhadap keuangan selama jam kerjanya, tapi kadang juga dibantu oleh karyawan lain. Sebelum pergantian shift, karyawan yang bertugas di shift pagi atau shift sebelumnya biasanya tidak langsung pulang karena harus memastikan segala pekerjaan di shiftnya selesai agar tidak menyusahkan karyawan di shift selanjutnya, kadang juga kita briefing atau evaluasi dulu dengan teman-teman yang lain baik masalah kinerja

⁴⁶ “Hasil Wawancara Dengan Kepala Toko (SB) Alfamart Madidir Unet Kota Bitung, 15 Januari 2025,” n.d.

atau ada terjadi masalah ditoko. Setelah semua sudah fix baru bisa bertukar shift. Shift 3, jam kerjanya dari jam 11 malam sampai jam 7 pagi. Tapi tidak semua toko buka sampai shift 3. Hanya beberapa toko saja yang penjualannya tinggi sehingga buka 24 jam. Kalau toko kami hanya menggunakan 2 Shift”⁴⁷

3. Praktik Pemotongan Upah

Pemotongan upah merupakan salah satu praktik ketenagakerjaan yang perlu diperhatikan agar tidak merugikan pekerja. Dalam praktiknya, pemotongan upah hanya bisa dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan perjanjian yang telah disepakati antara pekerja dan Perusahaan.

- a. Dasar Hukum Pemotongan Upah berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- b. Pemotongan upah hanya diperbolehkan jika disetujui oleh pekerja dan tercantum dalam perjanjian kerja, untuk membayar kewajiban pekerja (denda pelanggaran, cicilan hutang piutang, BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan, Ganti rugi atas kerusakan dan kehilangan barang milik Perusahaan).
- c. Sesuai dengan aturan UU bahwa pemotongan upah tidak boleh lebih dari 50% jumlah upah pekerja yang diterima selama satu bulan.
- d. Pemotongan tidak sah apabila dilakukan secara sepihak tanpa kesepakatan, dan tidak disertai bukti atau alasan yang jelas.

4. Nota Selisih Barang (NSB)

Nota Selisih Barang (NSB) adalah sebuah dokumen administratif yang disusun oleh perusahaan ritel seperti Alfamart dan Perusahaan sejenisnya sebagai hasil dari proses stock opname atau audit persediaan barang, yang menatat adanya perbedaan (selisih) antara jumlah barang secara fisik di Lokasi

⁴⁷ “Hasil Wawancara Dengan Kepala Toko (SB) Alfamart Madidir Unet Kota Bitung, 15 Januari 2025.”

kerja (toko atau Gudang) dengan jumlah barang yang tercatat secara sistematis atau digital dalam database.

Selisih ini dapat berupa selisih negatif (barang hilang atau kurang dari seharusnya) atau selisih positif (barang berlebih dibandingkan data sistem). Dalam praktiknya, selisih negatif adalah yang paling diperhatikan karena berpotensi menimbulkan kerugian finansial bagi Perusahaan dan sering kali menjadi dasar bagi pemberlakuan sanksi atau pemotongan upah karyawan yang dianggap bertanggung jawab.

Fungsi dari NSB sendiri selain sebagai dokumentasi resmi atas dasar adanya perbedaan barang juga sebagai alat pelaporan ke bagian Gudang, supervisor atau auditor juga sebagai bukti tanggung jawab untuk menelusuri penyebab selisih. Biasanya penyebab terjadinya selisih barang selain karena kehilangan barang ataupun pencurian biasanya juga kesalahan saat penerimaan barang seperti jumlah yang diterima tidak sesuai nota pengiriman, ketidaksesuaian antara jumlah retur fisik dan retur sistem.

Pemotongan upah karyawan Alfamart yang berkaitan dengan sistem NSB dapat terjadi apabila ditemukan selisih barang yang menjadi tanggung jawab karyawan, terutama dalam proses penerimaan, penyimpanan, atau penjualan barang. Berkaitan dengan NSB penulis telah melakukan wawancara dengan pihak Alfamart yang dalam hal ini diwakilkan oleh kepala toko Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung:

“Jadi pemotongan gaji di alfamart jika ada barang hilang yaitu menggunakan sistem NSB (Nota Selisih Barang). NSB itu digunakan untuk mencatat dan melihat perbedaan stok yang ada di komputer atau sudah discan (sudah dibeli) dengan stok yang ada di toko. jika antara stok di komputer dengan di toko ada selisih maka nominalnya yang akan dipotong pada gaji karyawan”⁴⁸

5. Dasar Hukum Pemotongan Upah di Alfamart Kecamatan Madidir Unet

Upah adalah imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja atau karyawan oleh pemberi kerja sebagai balas jasa atas pekerjaan atau jasa yang

⁴⁸ “Hasil Wawancara Dengan Kepala Toko (SB) Alfamart Madidir Unet Kota Bitung, 15 Januari 2025.”

telah dilakukan. Upah biasanya diberikan dalam bentuk uang dan dibayarkan secara berkala, seperti harian, mingguan atau bulanan.

Terdapat beberapa jenis upah diantaranya upah pokok atau utama dari upah yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, kemudian upah tunjangan yaitu upah diluar upah pokok seperti tunjangan makan dan transportasi, upah lembur untuk jam kerja yang melebihi jam kerja normal berdasarkan perjanjian kerja, dan upah insentif atau bonus yaitu imbalan tambahan atas prestasi kerja atau pencapaian tertentu.

Pemberian gaji atau upah didasarkan pada kesepakatan bersama antara pekerja dan pihak pemberi kerja. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang telah direvisi melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 88A Ayat (3) bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan. Peraturan ini pun turut ditegaskan pada Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, tercantum bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan, dan juga perjanjian kerja bersama.⁴⁹

Namun, selain dari berbagai jenis upah ada hal yang cukup sensitive yang berkaitan dengan upah yaitu pemotongan upah. pemotongan upah karyawan adalah pengurangan Sebagian dari gaji atau penghasilan yang seharusnya diterima oleh pekerja, yang dilakukan oleh pihak Perusahaan berdasarkan alasan tertentu yang sah dan dapat dibenarkan secara hukum maupun kebijakan internal Perusahaan.

Pada dasarnya, pemotongan gaji karyawan atau pemotongan upah pekerja ialah merupakan salah satu kebijakan pengupahan yang diakui dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Aturan pemotongan upah karyawan diatur dalam Pasal 63 PP Pengupahan yang ketentuannya menerangkan bahwa pengusaha dibolehkan untuk

⁴⁹ Muh Jul, "Aturan Potong Gaji Karyawan Beserta Regulasinya," 2024, hal 1

melakukan pemotongan upah pekerja atau potong gaji karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk pembayaran denda, ganti rugi, dan/atau uang muka upah, dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau peraturan kerja bersama (PKB).
- b. Untuk sewa rumah, sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, dan/atau utang atau cicilan utang pekerja/buruh harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- c. Untuk kelebihan pembayaran upah dilakukan tanpa persetujuan pekerja/buruh.

Adapun dalam hal terjadinya potong gaji karyawan, jumlah potongan maksimal yang diperbolehkan adalah 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja.⁵⁰

Jika berbicara soal pemotongan upah maka harus ada persetujuan dalam bentuk perjanjian kerja antara kedua pihak dalam hal ini pekerja dan pemberi kerja. Sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada pasal 1338 ayat (1) yang menetapkan bahwa “*semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat*”. Sedangkan apabila dari pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), bahwa “*syarat syahnya suatu perjanjian diantaranya adanya kesepakatan kedua belah pihak. Namun apabila syarat tersebut tidak terpenuhi salah satu atau para pihak membuat kesepakatan dibawah tekanan atau paksaan, maka perjanjian itu dapat dibatalkan*”. Pada Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*.” Tentunya dalam praktik pemotongan upah sebelumnya harus ada perjanjian atau kontrak kerja secara

⁵⁰ Erizka Permatasari, “Aturan Potong Gaji Karyawan Dalam Peraturan Ketenagakerjaan,” 2023, 2.

tertulis antara kedua pihak. Sebagaimana pada Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan “ *Pengusahan dilarang melakukan pemotongan upah, kecuali berdasarkan UU, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*”

Pemotongan upah pada karyawan memang merupakan hal yang sensitif dan sering menimbulkan perdebatan, apalagi ketika dilakukan sebagai bentuk ganti rugi atas kehilangan barang di tempat kerja. Kebijakan ini sering terjadi pada sektor ritel, salah satunya di Alfamart. Diberlakukannya pemotongan upah untuk mengurangi kerugian perusahaan dan untuk karyawan agar lebih teliti dan berhati-hati dalam bekerja. Mengenai hal ini, penulis sudah melakukan wawancara dengan pihak Alfamart yang dalam hal ini diwakilkan oleh kepala toko alfamart kecamatan madidir unet:

“mengenai pemotongan upah, itu memang benar ada peraturan seperti itu di Alfamart. Peraturan ini sudah kami (karyawan) ketahui pada saat penanda tangan kontrak kerja dan disitu sudah tertulis bahwa akan ada pemotongan gaji/upah apabila terdapat mines pada NSB. Sebelum menandatangani kontrak kami sudah dijelaskan mengenai isi kontrak kemudian kami di beri waktu untuk memhami isi kontrak. Setelah memahami isi kontrak kami menandatanagi kontrak kerja diatas materai tanda bahwa kami menyetujui perjanjian kerja itu tanpa paksaan dai pihak manapun. Saya sendiri sudah bekerja sekitar 4 tahunan dan sering mengalami pemotongan upah akibat nsb dan memang sebenarnya nominalnya masih dibatas wajar. Kemudian perusahaan juga sudah memberikan nominal batas toleransi kehilangan sebesar Rp.500.000 tetapi setiap bulan hasil nsb itu selalu melebihi batas toleransi kehilangan makanya selalu ada pemotongan gaji/upah untuk menutupi kerugian nsb. Biasanya kan karena pencurian dan hal itu sangat sering terjadi bukan Cuma di alfamart madidir saja. Itu perbuatan orang lain dan harus karyawan yang menanggung akibatnya. Tapi balik lagi itu sudah peraturannya dan juga kami sudah menyetujui hal itu dari awal.”⁵¹

⁵¹ “Hasil Wawancara Dengan Kepala Toko (SB) Alfamart Madidir Unet Kota Bitung, 15 Januari 2025.”

Berdasarkan hasil wawancara bahwa memang ada perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan dan mengenai pemotongan upah telah tertulis dalam perjanjian tersebut. Tapi, walaupun sudah dijelaskan mengenai isi perjanjian kerja, tetapi setelah melakukan penandatanganan kontrak kerja, pekerja tidak mendapatkan salinan kontrak kerja dari perusahaan. Berdasarkan penjelasan pada Pasal 54 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja.*” Yang berarti karyawan berhak memegang kontrak kerja yang telah di sepakati dan di tanda tangani oleh karyawan dan pihak perusahaan.

Pada dasarnya dalam keadaan apapun, perusahaan tidak berhak untuk tidak memberikan salinan perjanjian kerja yang di dalamnya melibatkan pekerja sebagai pihak dalam perjanjian. Meskipun dengan alasan ada hal-hal yang dirahasiakan, sepanjang perjanjian kerja itu adalah antara pekerja dan perusahaan, pekerja berhak dan harus mendapatkan salinannya.

Hubungan antara karyawan dan perusahaan secara hukum dinamakan hubungan kerja, dasar hubungan kerja ini adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja bisa tertulis atau tidak tertulis. Perjanjian kerja merupakan referensi bagi seorang karyawan untuk melaksanakan hak dan kewajibannya dalam bekerja untuk perusahaan. Dan kalau terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan, perjanjian kerja ini bukan hanya sebagai referensi tapi juga menjadi alat bukti tentang hak dan kewajiban apa saja yang harus dilaksanakan sebagai solusi perselisihannya.

Jadi, karyawan berhak dan wajib memperoleh kontrak kerja yang berkekuatan hukum yang sama dalam artian salinan kontrak kerja asli bukan fotocopy yang di tanda tangani kedua pihak dan perusahaan wajib untuk menyerahkannya kepada karyawan. Apalagi dalam kontrak kerja memuat hal-hal yang menyangkut dengan hak dan kewajiban karyawan terutama dalam masalah pemotongan upah seperti di Alfamart. Walaupun pada saat

penandatanganan karyawan telah membaca dan mengetahui isi kontrak yang mana terdapat pemotongan upah untuk mengganti rugi NSB, tapi dengan memegang kontrak kerja karyawan bisa mengetahui hak dan kewajibannya dengan jelas, dan jika terjadi perselisihan soal gaji bahkan jam kerja maka bisa menjadi bukti tertulis resmi. Jika perusahaan dengan sengaja tidak memberikan kontrak kerja yang asli kepada karyawan, maka hal ini bisa dilaporkan ke Disnaker setempat untuk mendapatkan penyelesaiannya atau menggunakan jalur mediasi hubungan industrial.

Pada dasarnya, penyerahan kontrak kerja bertujuan untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja. Namun, itu tidak menjadi hal yang menyebabkan batalnya sebuah kontrak, karena sah dan tidaknya suatu perjanjian kerja dapat dilihat dari beberapa aspek sesuai yang tercantum di UU No.13 tahun 2003 pasal 52 yaitu:

- a. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar Hukum pemotongan upah karyawan Alfamart kecamatan Madidir Unet Kota Bitung selain merujuk pada UU yang membahas tentang hak dan kewajiban pekerja, yaitu berdasarkan pada Kontrak kerja antara karyawan itu sendiri dengan perusahaan. Hal ini sebagaimana definisi kontrak atau perjanjian adalah sebuah peristiwa hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana keduanya membuat pernyataan secara tertulis yang telah disepakati dan harus dipatuhi oleh kedua belah pihak, sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada pasal 1338 ayat (1) yang menetapkan bahwa “ *semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat*”. sedangkan apabila dilihat dari pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), bahwa “*syarat sahnya suatu perjanjian diantaranya adanya kesepakatan kedua belah pihak. Namun, apabila syarat tersebut tidak terpenuhi salah satu*

atau para pihak membuat kesepakatan dibawah tekanan atau paksaan maka perjanjian itu dapat dibatalkan”.

Yang penulis temui di lapangan pada saat proses wawancara dengan karyawan Alfamart Madidir Unet Kota Bitung bahwa saat proses penandatanganan kontrak mereka di persilahkan untuk membaca dan memahami isi kontrak kerja dan jika setuju dengan isi dari kontrak tersebut maka calon karyawan di persilahkan untuk menandatangani kontrak tersebut tanpa paksaan dan tidak dibawah tekanan. Sebaliknya jika tidak setuju dengan isi dari kontrak kerja maka calon karyawan diperbolehkan untuk membatalkan proses penandatanganan kontrak kerja dan secara otomatis tidak menjadi bagian dari karyawan Alfamart.

Pemotongan gaji karyawan Alfamart ini otomatis dipotong setiap bulannya oleh perusahaan sesuai dengan porsi masing-masing karyawan. Namun, menurut keterangan dari kepala toko Alfamart Madidir Unet (SB) jika terjadi pencurian barang di toko dan ada bukti yang menunjukkan bahwa barang itu betul dicuri, ada kebijakan dari perusahaan yang dianggap meringankan karyawan, yaitu:

*“Jika terjadi selisih pada NSB maka terlebih dahulu kami (karyawan) akan mencari tahu lebih dulu penyebab terjadinya selisih. Kemungkinannya ada barang yang tercecer atau hilang ataupun ada yang mencuri barang ditoko. Nah kalau kasusnya barang yang dicuri jika add bukti CCTV atau vidio yang memperlihatkan barang itu betul-betul dicuri maka karyawan tidak perlu bertanggung jawab atas kehilangan barang tersebut, artinya tidak akan dipotong gaji dan kerugian itu perusahaan yang akan membayar”.*⁵²

6. Praktik Pemotongan Upah di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang

⁵² “Hasil Wawancara Dengan Kepala Toko (SB) Alfamart Madidir Unet Kota Bitung, 15 Januari 2025.”

Tata cara pemotongan upah adalah serangkaian aturan, prosedur, dan mekanisme yang digunakan oleh perusahaan untuk mengurangi sebagian dari gaji karyawan berdasarkan ketentuan yang berlaku, baik yang berasal dari hukum negara maupun kebijakan internal perusahaan.

Tata cara pemotongan upah di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, yang merupakan turunan dari UU Cipta Kerja. Menurut Pasal 55 PP No. 36 Tahun 2021, pada prinsipnya upah tidak boleh dipotong, kecuali dalam kondisi tertentu yang telah disetujui secara tertulis oleh pekerja atau diatur oleh peraturan perundang-undangan. Ketentuan yang memungkinkan pemotongan upah pada karyawan dapat dilakukan dalam hal

- a. Denda, jika pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Ganti rugi, untuk kerugian yang disebabkan oleh pekerja (dengan syarat ada bukti dan kesepakatan).
- c. Uang muka upah, misalnya pekerja telah menerima pembayaran dimuka dan perlu dikompensasikan di periode berikutnya.
- d. Iuran atau kontribusi seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, koperasi karyawan, atau program pensiun yang disetujui.
- e. Tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan misalnya, jika pekerja keluar dan masih berutang atas fasilitas tertentu.

Ada beberapa hal yang dibebankan kepada karyawan dengan cara dilakukannya pemotongan upah, berikut jenis potongan upah menurut UU 13/2003:

- a. Pajak penghasilan (PPh)

Regulasi terkait pajak penghasilan 21 sudah diatur dalam UU No. 36 Tahun 2008 tentang Perubahan Keempat Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan dan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor 32/PJ/2015 tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21

dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi. Besaran pajak penghasilan disesuaikan juga dengan penghasilan gaji setiap karyawan dan juga kepemilikan NPWP.

- b. Seluruh perusahaan di Indonesia diwajibkan untuk mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Kesehatan. Besaran iuran bagi pekerja penerima upah adalah 5% di mana pembayaran dibagi menjadi 4% dibayarkan perusahaan dan 1% dibayarkan karyawan dengan dipotong dari gaji bulanan.
- c. Potongan BPJS Ketenagakerjaan adalah potongan untuk kepesertaan karyawan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Potongan ini mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.⁵³

Merujuk pada Pasal 88E ayat (2) dan Pasal 91A UU Ketenagakerjaan (hasil revisi UU Cipta Kerja) dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan:

- a. Pemotongan upah hanya dapat dilakukan jika ada kesepakatan tertulis antara karyawan dan perusahaan.
- b. Potongan tidak boleh melebihi 50% dari total upah yang diterima dalam satu bulan.

Dalam operasional perusahaan ritel seperti Alfamart, sistem pengupahan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus dijalankan secara adil dan transparan. Salah satu hal yang kerap menjadi perhatian adalah kebijakan pemotongan upah karyawan, khususnya yang berkaitan dengan Nota Selisih Barang (NSB). Oleh karena itu, pentingnya memahami tata cara pemotongan upah yang dilakukan Perusahaan sebagai tanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Alfamart yang dalam hal ini diwakilkan oleh kepala toko Alfamart Kecamatan Madidir Unet:

⁵³ Evy Gani, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia" XI (2022): 57.

“ yang pertama kami melakukan SO (Stok Opname) yaitu mencocokkan stok barang yang ada di toko dengan barang yang terdaftar di computer. Setiap karyawan telah diberikan tugas untuk bertanggung jawab terhadap barang toko, dibagi menjadi per-rak. Misalnya saya bertanggung jawab di bagian rak snack atau makanan ringan. Jadi setiap hari saya akan menghitung dan memeriksa rak snack apakah jumlahnya sudah sesuai dengan yang ada di komputer. Kalau hasil SO nya ada yang mines atau tidak sesuai antara stok ditoko dengan dikomputer kami akan mencari tahu lebih dulu penyebab terjadinya mines dengan cara cek CCTV atau mencari di area toko barangkali barangnya tercecer. Kalau ada bukti CCTV ada yang mencuri, kami akan membuat laporan ke kantor bahwa mines pada NSB dihari dan tanggal sekian diakibatkan karena tindak pencurian disertai dengan bukti CCTV, jenis barang yang dicuri dan harganya. Kalau ada bukti CCTV gaji kami tidak akan dipotong. Tapi kalau tidak ada bukti pencurian dan barang itu tidak ditemukan maka nominal selisish itu yang akan terinput otomatis di NSB (Nota Selisih Barang). Di akhir bulan akan di kalkulasi semua nominal selisih di NSB dan karyawan akan memeriksa Kembali apakah jumlahnya sudah sesuai. Kalau sudah sesuai maka akan ditanda tangani oleh kepala toko atau asisten kepala toko. Kemudian nominal dari NSB itu akan dikurangkan dengan Batas Toleransi Kehilangan (BTK) sejumlah Rp. 500.000 dan sisanya akan dipotong kegaji karyawan masing-masing berdasarkan jabatan”⁵⁴

Berdasarkan keterangan dari kepala toko Alfamart Madidir Unet tentang tata cara pemotongan upah pada karyawan, penulis menyimpulkan:

- a. Karyawan melakukan SO (*Stok Opname*) dengan tujuan mencocokkan stok barang di toko dengan yang di computer untuk mengetahui apakah ada selisih antara stok di toko dengan di computer
- b. Jika terdapat selisih karyawan akan mencari tahu penyebabnya apakah tercecer atau dicuri
- c. Jika terdapat bukti pencurian maka karyawan tidak perlu mengganti kerugian tersebut asalkan ada bukti yang jelas bahwa barang itu dicuri seperti bukti rekaman CCTV. Sebaliknya, jika tidak ada bukti

⁵⁴ Hasil wawancara dengan kepala toko (SB) di Alfamart Madidir Kota Bitung, 15 Januari 2025

pencurian dan barangnya tidak di temukan maka selisih dari barang tersebut akan di input ke NSB.

- d. Jumlah selisih pada NSB selama 1 bulan akan dikalkulasikan, hasilnya akan menjadi tanggung jawab karyawan dengan cara di potong upah/gaji.
- e. Sesuai dengan kebijakan dari Perusahaan, jumlah selisih pada NSB akan dikurangkan dengan Toleransi Batas Kehilangan senilai Rp. 500.000.
- f. Pemotongan upah/gaji akan disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan. Alasannya karena Kepala toko gajinya lebih besar dari karyawan lain karena ada tunjangan jabatan jadi jika ada pemotongan upah akibat selisih pada NSB maka yang lebih besar akan dipotong gajinya yaitu kepala toko.

Kebijakan Perusahaan Alfamart mengenai toleransi batas kehilangan tidak dijelaskan di dalam kontrak kerja karyawan tetapi merupakan peraturan Perusahaan. Dan nominal toleransi batas kehilangan tidak disebutkan karena menyesuaikan dengan pendapatan penjualan selama 1 bulan. Kalau untuk toko yang ramai pembeli bisa sampai Rp. 700.000 tapi rata-rata sebesar Rp. 500.000.

Perusahaan dapat melakukan pemotongan gaji karyawan jika telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau pun peraturan kerja bersama (PKB). Selain itu, jika ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja atau PKB, maka harus dilandasi kesepakatan kedua belah pihak yang membuatnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Ayat (1) huruf a jo. Pasal 116 Ayat (1) jo. Pasal 117 UU 13/2003. Namun, jika dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB tidak diatur mengenai pemotongan upah, maka perusahaan tidak berhak memotong upah karyawannya. Jika

perusahaan tetap melakukan pemotongan upah, maka karyawan dapat melakukan upaya hukum.⁵⁵

7. Besaran Pemotongan Upah Karyawan Alfamart sebagai Ganti Rugi barang Hilang

Besaran pemotongan upah atau jumlah atau presentase tertentu dari gaji karyawan yang dikurangi (dipotong) oleh Perusahaan karena alasan tertentu yang sah menurut hukum atau perjanjian kerja. Untuk mengurangi resiko kerugian Perusahaan, Alfamart menerapkan kebijakan pemotongan upah kepada karyawannya untuk mendorong kedisiplinan dan ketelitian dalam bekerja serta menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi karyawan.

Pemotongan upah di Alfamart berdasarkan kesepakatan antara karyawan dan Perusahaan yang telah disetujui dalam suatu perjanjian atau kontrak kerja yang telah ditanda tangani oleh karyawan. Yang artinya semua peraturan Perusahaan yang dimuat dalam perjanjian kerja telah disetujui oleh karyawan termasuk peraturan pemotongan gaji karyawan.

Dalam dunia kerja, sistem penggajian merupakan salah satu aspek penting yang menyangkut kesejahteraan karyawan. Besaran pemotongan upah juga termasuk aspek penting mengenai kesejahteraan karyawan. Pemotongan upah yang dilakukan harus jelas, transparansi dan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak manapun. Berikut pemaparan pemotongan upah karyawan sebagai Ganti rugi barang hilang di Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota bitung:

- a. Jumlah gaji pokok semua karyawan senilai Rp.3.800.000
- b. Besaran potongan ganti rugi barang hilang yang diatur oleh perusahaan yaitu, Kepala toko 2,5%, asisten kepala toko 2,0%, *crew store* 1,5%. Kepala toko potongannya lebih besar karena gajinya lebih besar dari karyawan lain disebabkan ada tambahan tunjangan jabatan.

⁵⁵ Dzaky Yumma, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Retail Terhadap Pemotongan Upah Akibat Hilangnya Nota Barang." 18 No.1 (2025): 236.

- c. besaran pemotongan berdasarkan NSB (Nota Selisih Barang), pada bulan Januari 2025 Nominal selisih setelah dilakukan SO (stok Opname) senilai Rp. 1.526.151
- d. Jumlah selisih dikurangkan dengan TBK (Toleransi Batas Kehilangan) sejumlah Rp. 500.000 menjadi Rp. 1.026.151. kemudian dibagi dengan jumlah karyawan berdasarkan besaran potongan masing-masing karyawan.
- e. Pemotongan dilakukan pada bulan selanjutnya pada saat penerimaan gaji. dengan cara dipotong sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.
- f. Yang penulis jumpai di lapangan berdasarkan keterangan kepala toko (SB walaupun potongan yang untuk kepala toko lebih besar dari pada karyawan lain, tapi nominal potongan yang ia terima hanya sekitar Rp 80.000 sampai Rp 100.000. jadi menurutnya, karyawan tidak merasa terbebani dengan kebijakan pemotongan upah yang diberlakukan oleh Perusahaan.
- g. Selain pemotongan upah untuk ganti rugi barang hilang, ada juga potongan untuk BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan sebesar 2%.⁵⁶

B. Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang di Alfamart Madidir Unet Kota Bitung

1. Akad (Perjanjian Kerja) Karyawan Alfamart Madidir Unet Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah

Hukum Islam yang mengatur hubungan antar sesama manusia yang menyangkut ekonomi dan bisnis dikenal dengan istilah fikih muamalah. Umumnya, aspek dan materi muamalah berkaitan dengan masalah akad (perjanjian, kontrak) atau transaksi.⁵⁷

⁵⁶ Hasil wawancara dengan kepala toko (SB) di Alfamart Madidir Kota Bitung, 15 Januari 2025

⁵⁷ Indira Putri, *Fikih Muamalah*, Jilid III (Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 2015).

Seiring perkembangan zaman, munculnya berbagai jenis usaha seperti ritel modern, semakin memperkaya dinamika hubungan antara pengusaha dan pekerja. Salah satu contoh adalah perusahaan ritel Alfamart yang menerapkan sistem kontrak kerja kepada seluruh karyawannya. Dalam praktiknya Alfamart menerapkan kebijakan pemotongan gaji karyawan sebagai konsekuensi dari selisih barang (NSB) setelah dilakukan *stock opname*.

Kebijakan ini memunculkan pertanyaan mengenai keabsahannya, terutama jika dilihat dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. secara umum, makna akad yaitu segala sesuatu yang diinginkan oleh seseorang untuk dilakukan, baik keinginan tersebut muncul dari dalam dirinya sendiri maupun yang mengharuskan adanya kehendak dari kedua belah pihak. Menurut fiqh hanafiyah sebagaimana dalam majallat al-ahkam al-‘adliyat yang dikutip oleh abd al-aziz menyatakan bahwa akad yaitu, kesepakatan kedua belah pihak terhadap sesuatu yang diungkapkan dalam ijab dan qabul. Makna akad menurut fiqh hanabilah yaitu muamalah yang menimbulkan kewajiban diantara kedua belah pihak berdasarkan adanya ijab dan qabul.⁵⁸

Dalam pandangan Hukum Islam, jenis Akad atau perjanjian kerja Alfamart dengan karyawannya yaitu menggunakan sistem *Ijarah* yaitu jenis akad untuk mengambil manfaat, baik dalam hal sewa tenaga atau jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan suatu imbalan. Sementara itu akadnya dilihat dari segi objek tergolong pada akad *Ijarah Al-a’mal*, yaitu menjadikan pekerjaan/jasa dari seseorang sebagai ma’qud alaih, seperti menyewa/mengupah seseorang untuk membangun sebuah bangunan, menjahit baju, dan pekerjaan yang mengandung jasa lainnya. Akad ini berkaitan erat dengan masalah upah mengupah. Karena upah termasuk dari objek akad, maka dari itu tidak sah akad *Ijarah* dengan upah yang tidak jelas sehingga mengakibatkan cacat pada transaksi.

⁵⁸ Hamsah Hudafi Dkk, “Penerapan Akad *Ijarah* Dalam Produk Pembiayaan Syariah,” *Ekonomi Syariah* Vol 2 No 1 (2021): 44.

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, akad menjadi sah apabila memenuhi rukun dan syarat yang telah ditetapkan syariah. Perjanjian kerja, dalam perspektif syariah termasuk dalam akad Ijarah atau pengupahan atau sewa-menyewa jasa. Sebelum memutuskan sah atau tidaknya suatu akad baiknya dilihat dulu rukun dan syaratnya apakah sudah sesuai dengan syariat dan sudah diterapkan. Adapun rukun akad ijarah:

- a. Pihak-pihak yang berakad; pemberi kerja (musta'jir) dan pekerja (ajir). Pada penelitian ini musta'jir adalah pihak perusahaan Alfamart dan ajir adalah karyawannya.
- b. Objek akad; jasa yang diberikan. Jasa yang diberikan oleh karyawan alfamart yaitu jasa tenaga.
- c. Upah; harus jelas dan disepakati. Pada saat penandatanganan kontrak kerja, didalam pasal perjanjiannya sudah ditulis besaran gaji pokok sesuai UMR dan tunjangan jabatan. Begitupun dengan pemotongan upah sudah dijelaskan dalam kontrak kerja.
- d. Sighat (ijab Qabul); pernyataan sepakat dari kedua pihak. Sebelum menandatangani kontrak calon karyawan diberikan waktu untuk mempelajari dan memahami isi kontrak kerja. Kemudian jika setuju dengan isi kontraknya maka karyawan harus melakukan penandatanganan kontrak kerja diatas materai sebagai bentuk persetujuan dan siap untuk memenuhi isi kontrak tersebut secara sadar dan sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Jika merasa tidak setuju atau keberatan dengan isi kontrak kerja maka perusahaan memberikan kebebasan kepada calon karyawan untuk mengambil keputusan dan tidak ada paksaan dari pihak perusahaan.

Syarat sahnya akad Ijarah:

- a. Tidak boleh mengandung unsur gharar (ketidak pastian yang berlebihan). Pada praktiknya, akad Ijarah yang dilakukan antara karyawan dan pihak perusahaan telah disepakati dan memuat penjelasan mengenai dasar pemotongan, catatan barang yang hilang

(NSB), siapa saja yang bertanggung jawab atas kehilangan barang, dan besaran potongan dan bagaimana penghitungannya.

- b. Tidak mengandung riba (tambahan atau bunga). Dalam pemotongan upah, pihak perusahaan melakukan pemotongan sesuai jumlah yang tertera pada NSB yang telah ditanda tangani oleh kepala toko tidak dikurangkan dan tidak dilebihkan.
- c. Tidak mengandung maysir (Judi). Biasanya karyawan alfamart hanya mendapatkan bonus dari uang tinjangan hari raya dan uang lembur.
- d. Tidak mengandung unsur zalim atau eksploitasi. Dalam kontrak kerja karyawan alfamart tertulis waktu bekerja dalam 1 shift yaitu selama 8 jam. Berdasarkan keterangan kepala toko memang per shift itu 8 jam, tetapi pada praktiknya selalu melebihi 8 jam. Karena, sebelum pergantian shift, karyawan yang bekerja di shift sebelumnya harus memastikan bahwa pekerjaannya telah selesai sehingga tidak memberatkan karyawan di shift selanjutnya. Kepala toko Alfamart Madidir unet juga menyatakan *“sebenarnya tidak akan ada tambahan jam kerja jika kita mengerjakan tugas masing-masing dan tidak menunda-nunda kerja. Misalnya kalau sudah jadwal SO, tapi pada jam kerja tidak melakukan SO akhirnya pada saat pergantian shift yang seharusnya karyawan yang sudah selesai bertugas bersiap untuk pulang masih mengerjakan pekerjaannya. Begitu juga dengan bagian kasir, tidak memanfaatkan waktu ketika toko lagi sepi pembeli seharusnya selalu memeriksa apakah ada mines antara barang keluar dan uang yang masuk di kasir. Biasanya pada saat pergantian shift memang yang menjadi hambatan pada saat perhitungan dibagian kasir. dan saya selalu mengingatkan kembali kepada tim untuk tidak menunda-nunda kerja pada saat jam kerja agar tidak ada yang merasa di rugikan..”*⁵⁹

⁵⁹ Hasil wawancara dengan kepala toko (SB) di Alfamart Madidir Kota Bitung, 15 Januari 2025

Pada kasus ini, jika dilihat dari pandangan islam perusahaan bisa dikatakan zalim dan melanggar akad karena jam kerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja. pekerja bisa menolak jika tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Tetapi, dilihat dari penjelasan kepala toko penulis merasa tambahan jam kerja akibat pekerjaan tidak selesai karena kelalaian dirinya sendiri, dan waktu tambahan yang dia gunakan adalah tanggung jawabnya sendiri, karena menyia-nyiakan waktu kerja. jika karyawan merasa harus mendapatkan upah lembur dari kelalaiannya itu, kemudian tidak diberikan oleh Perusahaan maka Perusahaan tidak berlaku zalim kepadanya karena kelebihan jam kerja itu bukan karena beban kerja Perusahaan, tapi karena kelalaian pribadi karyawan. Sebaliknya, jika karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dalam jam kerja lalu membebankan pekerjaannya ke shift berikutnya maka ia telah mengabaikan amanahnya, dan termasuk zalim kepada rekan kerjanya karena harus menanggung akibat kelalaian orang lain.

Berdasarkan poin-poin diatas mengenai rukun dan syarat akad Ijarah, jika dikaitkan dengan akad kerja alfamart sudah memenuhi prinsip ijarah karena masalah pengupahan dibayar sesuai perjanjian, tidak ada unsur zalim atau penundaan pembayaran upah, beban kerja sesuai kesepakatan, tidak ada eksploitasi yang merugikan pihak pekerja dan tidak mengandung gharar. Selama hak-hak dan kewajiban pekerja dipenuhi, upah jelas, dan pekerjaan dan barang yang dijual pun halal maka penulis menarik kesimpulan bahwa Akad atau kontrak kerja di Alfamart Madidir Unet sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah.

2. Pemotongan Upah Karyawan Alfamart Madidir Unet Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah

Sebagai muslim yang taat, aktivitas yang terus berulang dalam keseharian haruslah sesuai dengan prinsip islam yang berlandaskan Al-qur'an dan hadist, termasuk juga dalam hal bermuamalah, juga dalam norma sosial pada masyarakat pun harus diutamakan saat perkembangan zaman mulai pesat. Sama halnya pada urusan Ijarah atau mengambil manfaat atas jasa seseorang,

dimana dalam Ijarah terdapat pengupahan yaitu pembagian imbalan atau suatu kemanfaatan atau jasa yang digunakan oleh seseorang.

Upah dalam Islam biasa disebut sebagai *Ijarah*. Menurut istilah *fiqh Ijarah* berarti pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Sedangkan menurut istilah ialah akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran. Kata *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang dalam bahasa disebut *al-iwadh* yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai ganti dan upah. Lalu bagaimana dalam islam jika terjadi pemotongan upah karyawan sebagai bentuk ganti rugi, padahal dalam firman Allah SWT dalam QS. Albaqarah; 188:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخِلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِيَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ
النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ١٨٨

Terjemahnya:

Dan janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.

Dalam ayat ini, tidak serta merta membahas tentang larangan pemotongan upah dalam islam. Tetapi ayat ini menjelaskan bahwa larangan memakan harta sesama dengan cara yang batil, dalam kasus ini seperti pemotongan upah yang tidak sesuai dengan syariat kemudian menjadi zalim kepada pekerja.

Upah merupakan hak pekerja ketika telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hak tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, dan ini berarti pengaturan upah sudah dimulai dari sebelum masa kerja, pembicaraan upah telah dibahas antara calon pekerja dengan pemberi kerja ketika proses wawancara, pada saat pemberi kerja menerima calon pekerja menjadi pekerja, maka nominal besaran upah selama masa kerja dituangkan

ke dalam suatu perjanjian kerja yang memuat tentang syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶⁰

Untuk penetapan besaran upah didasarkan pada perjanjian kerja, ataupun kesepakatan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja. dalam melaksanakan pekerjaannya pekerja atau karyawan harus taat kepada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun instansi tempatnya bekerja.⁶¹

Dalam dinamika perekonomian modern, perusahaan-perusahaan ritel besar seperti Alfamart mempunyai peran penting dalam menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat. Namun, salah satu isu yang sering muncul dan menjadi perhatian adalah soal penggajian dan pemotongan upah. Upah adalah hak dasar pekerja atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, pengaturan terkait upah tidak hanya diatur dalam Undang-Undang, tetapi juga menjadi perhatian dari segi Hukum Ekonomi Syariah yang menerapkan prinsip keadilan, keseimbangan, dan tidak adanya kezhaliman dalam muamalah. Hukum Ekonomi Syariah tidak hanya mengatur interaksi bisnis antar pelaku usaha, tapi juga memberi pedoman moral dalam interaksi antara pemberi kerja dan pekerja. ini mencakup bagaimana akad kerja disusun, bagaimana kewajiban dipenuhi kedua belah pihak, hingga bagaimana hak pekerja dilindungi termasuk dalam soal pemberian upah.

Pada perusahaan retail Alfamart, bentuk upah yang berikan adalah upah tunjangan tetap dengan besarnya yang berbeda-beda tergantung jabatan dari para karyawan. Selain gaji pokok karyawan juga menerima uang lembur. Pemberian uang lembur sebagai bonus dari karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari waktu yang seharusnya diatur dalam Pasal 33 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Berkaitan dengan pemberian upah atau gaji pekerja, untuk menghindari kerugian maka perusahaan memberlakukan kebijakan pemotongan gaji pokok

⁶⁰ Ikomatussuniah, "Sosialisai Peraturan Pemerintah Ri Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan," 2015, 1.

⁶¹ Indra Prasetyo, hak dan kewajiban karyawan, Jakarta. 2010, hal 136-137

apabila terjadi selisih pada NSB (Nota Selisih Barang) setelah dilakukan SO (*Stok OF Name*). Lalu apakah islam membolehkan melakukan pemotongan upah pada pekerjaanya?

Pada dasarnya, memotong upah pekerja dilarang kecuali ada alasan tertentu yang jelas dan disepakati dalam akad kerja. Hal ini sesuai dengan prinsip islam yang menantang kezhaliman. Dalam Hukum Ekonomi Syariah, terdapat beberapa prinsip pokok terkait upah, antara lain:

- a. Keadilan ('adl), Pekerja mendapatkan haknya sesuai dengan pekerjaannya. Islam sangat menjunjung tinggi keadilan bagi pekerja, bahkan menjadikan pembayaran upah sebagai salah satu kewajiban moral dan spiritual bagi pemberi kerja. Upah harus mencerminkan nilai jasa atau beban kerja yang wajar
- b. Kerelaan (ridha), ada keridhaan dari kedua belah pihak dalam menentukan upah. Besaran upah harus disepakati secara sukarela antara pekerja dan pemberi kerja dalam akad kerja (kontrak). Tidak boleh ada unsur paksaan, ketidakjelasan (gharar), atau eksploitasi.
- c. Transparansi, semua aturan, termasuk potongan jelas sejak awal. Islam menolak segala bentuk gharar (ketidakjelasan)
- d. Amanah, pemberi kerja wajib menjaga amanah dan tidak menzhalimi pekerja.
- e. Tanggung jawab sosial, memastikan pekerja tetap dapat memenuhi kebutuhan dasar.

Sedangkan syarat dan ketentuan pemotongan upah dalam Islam, antara lain:

- a. Adanya sebab yang sah, misalnya:
 - (1. Pekerja menyebabkan kerugian karena kesalahan atau kelalaian.
 - (2. Pekerja melanggar perjanjian yang sudah disepakati.
 - (3. Pekerja absen tanpa alasan yang dapat diterima
- b. Ada kesepakatan awal dalam akad
Semua potensi pemotongan harus transparan dan disetujui pekerja sebelum akad kerja dimulai.
- c. Adil

Pemotongan tidak boleh melebihi nilai kerugian yang timbul atau memberatkan pekerja secara tidak adil

d. Tidak menghilangkan kebutuhan pokok pekerja

Pemotongan yang membuat pekerja tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar (makan, pakaian, tempat tinggal).

Kebijakan Alfamart tentang pemotongan upah atas hilangnya barang bertujuan untuk memberikan rasa tanggung jawab kepada karyawan yang bekerja agar bersungguh-sungguh dan lebih teliti dalam bekerja. Selain itu juga kebijakan ini dapat menghindari karyawan untuk mengambil yang bukan haknya. Mengenai pemotongan upah karyawan Alfamart Kecamatan Madidir Unet jika ditinjau dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah sebagai berikut:

a. Adanya Akad (Perjanjian Awal)

- 1) Dalam Hukum Ekonomi Syariah, semua transaksi termasuk hubungan kerja harus diawali akad yang sah.
- 2) Di Alfamart Kecamatan Madidir Unet, pemotongan upah atas kehilangan barang telah diperjanjikan dalam kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan.
- 3) Akad ini memenuhi syarat syariah seperti ijab-qabul, kerelaan kedua belah pihak, dan kejelasan objek akad (upah, pekerjaan, hingga konsekuensi jika kehilangan barang).

b. Prinsip Kerelaan (Taradhi)

- 1) Dalam Islam, pemotongan upah tidak dibenarkan bila dilakukan sepihak atau tanpa persetujuan awal.
- 2) Dalam praktik di Alfamart, pemotongan dilakukan berdasarkan kesepakatan dalam kontrak, yang berarti kerelaan sudah terpenuhi, meskipun perlu dievaluasi jika pekerja merasa tertekan atau tidak jika tidak diberi salinan kontrak.

c. Transparansi dan Keadilan

- 1) Pemotongan didasarkan pada Nota Selisih Barang, yaitu hasil perhitungan selisih stok toko secara sistem dengan fisik. Uraian nominal pemotongan telah dimuat dalam NSB dan semua

karyawan bisa melihat isi dari NSB itu agar tidak ada yang merasa dirugikan.

- 2) Dalam Islam, adil adalah menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan hak kepada yang berhak, sesuai dengan syariat, tanpa memihak, menzalimi atau berlebihan dalam tindakan. Untuk pemotongan upah yang diberlakukan di Alfamart, khusus kepala toko pemotongannya dibedakan dengan karyawan lain atau lebih besar dari karyawan lain karena gaji kepala toko lebih besar dari karyawan lain karena mendapat tunjangan jabatan. Hal ini karena tugas dan tanggung jawab kepala toko lebih besar dari karyawan lain.

d. Tanggung Jawab Kolektif (Musyarakah)

- 1) Dalam fikih Muamalah, ada konsep Ijarah Musyarakah yaitu upah atau tanggung jawab yang dimiliki bersama.
- 2) Jika kontrak disepakati atas dasar tanggung jawab dan berlaku untuk semua pekerja maka pemotongan bersama bisa dibenarkan secara syariah, selama ada musyawarah dan saling ridha.

e. Kemaslahatan dan Penghindaran Kemudharatan

- 1) Jika sistem pemotongan menghasilkan kemaslahatan lebih besar seperti mencegah pencurian, meningkatkan tanggung jawab pekerja, maka hal itu dibolehkan.
- 2) Yang penulis dapati di lapangan pemotongan upah setiap bulan tidak lebih dari 10% dari gaji pokok.

Dari penjelasan di atas mengenai pemotongan upah yang terjadi di Alfamart Madidir Unet Kota Bitung, dapat disimpulkan bahwa praktik pemotongan upah karyawan sebagai bentuk ganti rugi atas kehilangan barang telah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah, khususnya dalam aspek akad, tanggung jawab, dan keadilan. Pemotongan tersebut didasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan sejak awal hubungan kerja berlangsung. Dengan adanya akad yang jelas dan transparan, maka hak dan kewajiban masing-

masing pihak telah ditetapkan, termasuk ketentuan mengenai bentuk sanksi jika terjadi kelalaian yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Dalam pandangan Hukum Islam, akad atau kontrak merupakan hal yang sangat sakral dan wajib untuk dipenuhi, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Ma'idah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Terjemahnya:

*“Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah akad-akad itu (perjanjian-perjanjian)”*⁶²

Ayat ini menegaskan bahwa setiap bentuk kesepakatan yang dibuat secara sadar dan saling ridha antara dua pihak wajib dijaga dan dilaksanakan. Dalam konteks ini, apabila pekerja telah menandatangani kontrak kerja yang mencantumkan kemungkinan pemotongan upah sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kerugian yang disebabkan oleh kelalaian, maka pelaksanaan pemotongan upah tidak bertentangan dengan prinsip keadilan, selama dilakukan secara objektif dan tidak semena-mena.

Selain itu, praktik ini juga tidak tergolong sebagai bentuk ekzaliman, sebab dilakukan berdasarkan musyawarah, bukti yang kuat, dan sesuai prosedur perusahaan, tanpa melanggar hak pekerja. selama mekanisme pemotongan tersebut dilakukan dalam keadilan, profesionalisme, dan dengan mempertimbangkan kemampuan pekerja dan tidak memberatkan secara berlebihan.

⁶² Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2019).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Sistem Pemotongan Upah di Alfamart

Di alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung, terjadi pemotongan upah terhadap karyawan sebagai Ganti rugi atas barang yang hilang. Pemotongan dilakukan berdasarkan hasil dari Nota Selisih Barang (NSB), yaitu selisih antara jumlah barang fisik dan catatan dalam sistem computer. Jika terdapat selisih, maka jumlah tersebut dibebankan kepada seluruh karyawan secara merata. Alfamart menetapkan batas toleransi kehilangan sebesar Rp. 500.000 Jika kerugian melebihi batas ini, maka lebihnya akan dipotong dari gaji karyawan

2. Kesesuaian dengan Hukum Ekonomi Syariah

Melibatkan unsur kerelaan, transparansi, amanah, keadilan, dan tanggung jawab, yang merupakan prinsip penting dalam hukum ekonomi syariah. Dalam perspektif syariah, sistem ijarah (upah) harus memenuhi unsur akad, kejelasan manfaat, dan kesepakatan dua belah pihak, yang semuanya ditemukan dalam praktik di Alfamart. Meskipun sistem pemotongan upah memiliki potensi memunculkan ketidakadilan (karena semua karyawan dipotong tanpa memperhatikan tanggung jawab individu), pada praktiknya dilakukan dengan kesepakatan bersama dan musyawarah, yang membuatnya tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Dari Segi Hukum Positif pemotongan upah juga mengacu pada PP No. 36 Tahun 2021 Pasal 63, yang mengatur bahwa pemotongan upah diperbolehkan untuk ganti rugi barang, sepanjang tidak melebihi 50% dari total upah, dan harus berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan.

B. Saran

1. Menurut saya pihak perusahaan baiknya lebih memperhatikan lagi keamanan di setiap cabangnya, karena selisih pada NSB itu biasanya terjadi karena adanya pencurian. Karena situasi toko yang ramai tidak memungkinkan karyawan untuk selalu mengawasi pembeli yang datang.

Maka perlu adanya pengamanan seperti penyediaan alarm sensor agar barang yang belum discan di meja kasir dapat terdeteksi atau bisa menugaskan satpam atau semacamnya untuk meminimalisir terjadinya pencurian. Dan untuk perumusan perjanjian kerjanya sebaiknya tidak dibuat hanya oleh satu pihak dan isi pasal-pasal dalam perjanjian kerja tersebut terkesan menguntungkan satu pihak. Yang terakhir, perusahaan baiknya memberikan solusi kepada pekerjanya untuk meminimalisir terjadinya selisih pada NSB.

2. Bagi karyawan untuk lebih teliti dalam mengecek stok barang, karena penyebab selisih pada NSB bukan saja karena pencurian atau barang hilang tapi bisa jadi ada barang yang tercecer atau karyawan tidak teliti dalam mencatat barang yang masuk ke gudang toko. Dan terus menjalin kerja sama yang baik dengan tim kerja agar semua pekerjaan berjalan dengan lancar.

Daftar Pustaka

- Agus Irawan, Dkk. “Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja Di Indonesia Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper).” *Hukum* 15 (2023): 6.
- “Al-Hadits Riwayat Ibnu Majah Dalam Jurnal Zuul Fitriani Umar Dkk Tentang Sosialisasi Ijarah Dalam Hukum Islam” vol 3 no 2 (2023): 286.
- Al-marahgi, Ahmad Mustofa. *Tafsir Al-Maraghi*. Edited by cet pertama. Semarang: CV Toha Putra, 1984.
- Ardiati, Adelia. “Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi Di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung).” UIN Raden Intan Lampung, 2023.
- Az-zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jilid 5. Gema Insani, 2011.
- Darmawati H. “Akad Dalam Transaksi Ekonomi Syariah” 12 (2024): 13–14.
- Dkk., Dwi Cahyono. “Sitem Pengupahan Di Indonesia.” *Ekonomi Dan Hukum Islam* 8 (2022): 16–17.
- Dkk, Abdul Aziz. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Dzaky Yumma. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Retail Terhadap Pemotongan Upah Akibat Hilangnya Nota Barang.” 18 No.1 (2025): 236.
- Evy Gani. “Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia” XI (2022): 57.
- Fachrudin, Fachri. “Fikih Bekerja.” *ALAMIAH: Jurnal Muamalah Dan Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2022).
- Hamsah Hudafi Dkk. “Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Syariah.” *Ekonomi Syariah* Vol 2 No 1 (2021): 44.
- “Hasil Wawancara Dengan Kepala Toko (SB) Alfamart Madidir Unet Kota

Bitung, 15 Januari 2025,” n.d.

Hidayah, Eka Nur. “Perjanjian Kerja Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Dagangan Perspektif Asas-Asas Perjanjian Dalam Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Indomaret Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu).” Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2022.

Humas UIN Syahada Padangsidimuan. “Kerja Dalam Perspektif Islam.” *Ekonomi*, 2019, hal 12.

Ikomatussuniah. “Sosialisai Peraturan Pemerinta Ri Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan,” 2015, 1.

Iza Hanifuddin. “Ganti Rugi Perspektif Fiqh Ekonomi.” *Muslim Heritage* Vol 4 No 1 (2020): 5.

Jaya Miharja. “Konsep Ganti Rugi Perspektif Hukum Islam.” *Hukum Ekonomi Syariah* vol 8 no 2 (2022): 134.

Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2019, 2019.

———. “Al-Qur'an Dan Terjemahannya.” Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2019.

Mirna. “Fiqh Ekonomi Syariah,” 71. Jakarta: Kencana, 2012.

Moho, Hasaziduhu. “Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan.” *Panah Keadilan* 1, no. 2 (2022): hal 10.

Muhammad Chairumansyah. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Yogyakarta: UGM Pers, 2010.

Muhammad Risky. “Konsep Syarat Sah Akad Dalam Hukum Islam Dan Syarat Sah Perjanjian Dalam Pasal 1320 KUH Perdata” XVII (2021): 24.

Nasrulloh. “Pemotongan Upah Karyawan Karena Kerugian Perusahaan Menurut

- Tinjauan Hukum Islam.” UIN Raden Intan Lampung, 2020.
- Permatasari, Erizka. “Aturan Potong Gaji Karyawan Dalam Peraturan Ketenagakerjaan,” 2023, 2.
- Pratiwi, Anisa. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada PT. Imperium Happy Puppy Palopo,” 2022.
- Putri, Indira. *Fikih Muamalah*. Jilid III. Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 2015.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah 13*. PT Alma’rif Bandung, 1987.
- Setiawan, Firman. “Al-Ijarah Al-Mal Al-Mustarakah Dalam Perspektif Hukum Islam” 1, no. 2 (2015): 110.
- Sutarwan, Putut. “Bekerja Sebagai Manifes Keimanan,” 2023, hal 1.
- Suyatno, Deki. “Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Pengganti Kehilangan Dan Kerusakan Barang Perspektif Masalah Mursalah Dan Istihsan.” UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022.
- Syafira, Hafni. *Metodologi Penelitian*, 2021.
- Trisliatanto, Dimas Agung. *Metodologi Penelitian (Panduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020.
- Ulya, Salwa Izzatul, and MM Rachmat Risky Kurniawan, SEI. “Upah Dalam Perspektif Islam,” 2019, hal 2.
- Universitas Islam An Nur Lampung. “Ta’widh Dan Ta’zir: Pengertian, Konsep Dan Ketentuannya Dalam Hukum Islam Dan Perdata,” 2022.
- Wahid, Nur. “Perlibatan Akad Ijarah Dalam Praktik Rahn Di Bank Syariah Perspektif Hukum Ekonomi Islam” 12, no. 1 (2018): 148, 150.
- Wijayanti, Asri. *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

Yakin, Ainul. *Fiqih Muamalah Kajian Komprehensif Ekonomi Islam*. Duta Media Publishing, 2018.

Zainal Abidin. “Akad Dakam Transaksi Muamalah,” 2020, ha 15.

Zuul Fitriani Umar Dkk. “Sosialisasi Ijarah Dalam Hukum Islam.” *Pengabdian Kepada Masyarakat* Vol 3 No 2 (2023): 285.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Instrumen wawancara dengan Karyawan Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung

Informan 1

Nama / Inisial: S.B

Kepala toko Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Sudah berapa lama anda bekerja di Alfamart?	Sudah hampir lima tahun
2.	Sudah berapa lama anda menjabat sebagai kepala toko?	Saya menjadi kepala toko sekitar hampir dua tahun. Sebelumnya saya sebagai asisten kepala toko
3.	Bagaimana Struktur organisasi di Alfamart Madidir Unet?	Kalau struktur di Alfamart Madidir Unet sama dengan alfamart pada umumnya yaitu Kepala toko, Asisten Kepala toko, Pramuniaga dan Kasir. Kalau secara struktural memang ada posisi pramuniaga, tapi kalau tugas pramuniaga berlaku untuk semua karyawan. Walaupun kepala toko dan asisten kepala toko semua bertanggung jawab dengan produk jualan toko. seperti, mendisplay barang yang sudah habis di rak, mengecek expire, mengatur barang promo, memasang tag harga dan lain-lain. Kemudian untuk kebersihan toko semua karyawan juga terlibat.
4.	Bagaimana kontrak perjanjian kerja di alfamart Kec. Madidir Unet?	Kontrak perjanjian kerja di Alfamart yaitu dengan menandatangani lembaran perjanjian yang berisi kebijakan

		perusahaan yang harus ditanda tangani oleh calon karyawan.
5.	Apakah pada saat penandatanganan perjanjian kerja, calon karyawan diberikan kesempatan untuk memahami isi kontrak tersebut?	Iya, benar. Kami dipersilahkan untuk membaca dan memahami isi perjanjian tersebut.
6.	Apakah penanda tangan kontrak itu, calon karyawan mendapat paksaan atau tidak?	Tidak, saya menandatangani itu atas dasar suka rela dan tidak ada paksaan dari pihak perusahaan, jika kami merasa keberatan kami dibolehkan untuk tidak melanjutkan penanda tangan perjanjian kerja tersebut.
7.	Apakah benar didalam perjanjian kerja telah tertulis bahwa perusahaan akan melakukan pemotongan upah kepada karyawan jika terdapat selisih NSB?	Iya, benar. Jika terdapat selisih antara stok fisik dengan stok di komputer setelah dilakukan stok of name maka perusahaan akan melakukan pemotongan upah kepada karyawan. Tapi ada kebijakan dari perusahaan yaitu batas toleransi kehilangan atau batas nominal mines yaitu sebesar Rp.500.000.
8.	Apakah kebijakan batas toleransi kehilangan ini cukup membantu di kalangan keryawan?	Sangat membantu. Karena jika selisihnya tidak melebihi dari nominal batas toleransi kehilangan maka karyawan tidak akan dikenakan pemotongan upah.
9.	Berapa besaran gaji setiap karyawan?	Kalau gaji pokok semua sama yaitu sebesar Rp.3.800.000 tapi kalau untuk kepala toko gajinya lebih banyak dari karyawan lain karena dapat tunjangan

		jabatan. Makanya kalau ada potongan upah karena barang hilang, kepala toko yang paling besar potongannya.
10.	Apakah anda sebagai kepala toko merasa keberatan jika dikenakan potongan lebih besar dari pada karyawan lain?	Tidak, karena saya rasa hal itu sudah adil karena gaji saya sudah lebih besar dari rekan yang lain.
11.	berdasarkan pengalaman anda selama bekerja di Alfamart, hal apa yang menyebabkan terdapat banyak selisih di NSB?	yang paling umum karena adanya pencurian barang oleh oknum yang tidak bertanggung jawab dan hal ini sering terjadi bukan cuma di Alfamart Madidir Weru saja. Kemudian, biasanya karena karyawan dibagian kasir salah scan barang. Misalnya, barang yang dibeli ada 5 kemudian yang ter scan Cuma 4 maka yang dibayar oleh konsumen hanya senilai 4 barang tersebut. Nah 1 barang yang tidak terscan itu yang akan dihitung selisih dan akan dibebankan kepada karyawan.
12.	ketika terjadi pencurian di Alfamart, Apakah pihak perusahaan langsung melakukan pemotongan upah kepada karyawan tanpa mencari tahu penyebabnya?	Pertama, setelah di lakukan stok of name dan diketahui terdapat mines antara stok fisik dengan stok di komputer maka karyawan akan mencari tahu penyebabnya, sepengalaman saya pernah ada barang yang tercecer mungkin di pindahkan oleh konsumen ke rak lain atau jatuh ke bawah rak. Yang kedua jika tidak tercecer maka karyawan akan meng cek CCTV. jika terdapat bukti bahwa terjadi pencurian

		maka kami akan membuat laporan ke atasan dengan mengirim bukti CCTV agar jumlah barang yang hilang tidak akan dibebankan kepada karyawan.
13.	Bagaimana sistem pemotongan upah bagi karyawan jika terjadi kasus kehilangan barang?	Jadi pemotongan gaji di alfamart jika ada barang hilang yaitu menggunakan sistem NSB (Nota Selisih Barang).NSB itu digunakan untuk mencatat dan melihat perbedaan stok yang ada di komputer atau sudah discan (sudah dibeli) dengan stok yang ada di toko.jika antara stok dikomputer dengan ditoko ada selisih maka nominalnya yang akan dipotong pada gaji karyawan
14.	Bagaimana praktik pemotongan upah di Alfamart kecamatan Madidir Unet?	yang pertama kami melakukan SO (Stok Opname) yaitu mencocokkan stok barang yang ada di toko dengan barang yang terdaftar di computer. Setiap karyawan telah diberikan tugas untuk bertanggung jawab terhadap barang toko, dibagi menjadi per-rak. Misalnya saya bertanggung jawab di bagian rak snack atau makanan ringan. Jadi setiap hari saya akan menghitung dan memeriksa rak snack apakah jumlahnya sudah sesuai dengan yang ada di komputer. Kalua hasil SO nya ada yang mines atau tidak sesuai antara stok ditoko dengan dikomputer kami akan mencari tahu lebih dulu penyebab terjadinya mines dengan cara cek CCTV

		atau mencari di area toko barangkali barangnya tercecer. Kalau ada bukti CCTV ada yang mencuri, kami akan membuat laporan ke kantor bahwa mines pada NSB dihari dan tanggal sekian diakibatkan karena tindak pencurian disertai dengan bukti CCTV, jenis barang yang dicuri dan harganya. Kalau ada bukti CCTV gaji kami tidak akan dipotong. Tapi kalau tidak ada bukti pencurian dan barang itu tidak ditemukan maka nominal selisish itu yang akan terinput otomatis di NSB (Nota Selisih Barang). Di akhir bulan akan di kalkulasi semua nominal selisih di NSB dan karyawan akan memeriksa Kembali apakah jumlahnya sudah sesuai. Kalau sudah sesuai maka akan ditanda tangani oleh kepala toko atau asisten kepala toko. Kemudian nominal dari NSB itu akan dikurangkan dengan Batas Toleransi Kehilangan (BTK) sejumlah Rp. 500.000 dan sisanya akan dipotong kegaji karyawan masing-masing berdasarkan jabatan.
15.	Berapa porsi potongan setiap karyawan untuk mengganti selisih diakibatkan hilangnya barang dagangan?	Kalau pemotongan upah karyawan untuk mengganti kerugian selisih di NSB, kepala toko 35%, asisten kepala toko 25%, kasir dan pramuniaga 20%. Contoh praktik pemotongannya, pada bulan Januari 2025 nominal selisih yang harus di ganti oleh karyawan sebesar Rp.1.526.151 setelah

		dikurangkan dengan toleransi batas kehilangan sebesar Rp. 500.000 menjadi Rp. 1.026.151. kemudian dibagi dengan jumlah karyawan berdasarkan besaran persen potongan masing-masing karyawan. Kemudian pemotongan dilakukan pada saat penerimaan gaji bulan berikutnya.
16.	Apakah anda pernah merasa keberatan dengan dengan nominal pemotongan tersebut?	Sejauh ini saya belum pernah merasa keberatan dengan potongan NSB. Karena pemotongannya hanya sebesar 10% perbulan dari nominal yang harus diganti. Misalnya yang harus diganti sebesar 200 ribu maka perbulan hanya dipotong sebesar 20 ribu. Paling besar potongan untuk ganti rugi NSB yaitu 80 ribu. Itu masih terbilang wajar.
17.	Bagaimana peran anda sebagai kepala toko dan langkah apa yang diambil untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang berdampak bagi karyawan?	Selain menjadi pemimpin tim, saya juga berperan untuk mengambil keputusan awal misalnya jika terjadi kehilangan barang. Kemudian juga menjadi mediator antara karyawan dengan atasan contohnya ada karyawan yang akan mengajukan cuti, atau ada masalah di toko yang tidak bisa saya atasi sendiri. Kemudian juga pada saat pergantian shift kami selalu menyempatkan berapa menit untuk breafing dan mengevaluasi kerja selama sehari.

Informan 2

Nama/Inisial: J.M

Asisten Kepala Toko Alfamart Kecamatan Madidir Unet Kota Bitung

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Sudah berapa lama anda bekerja di Alfamart?	Sudah jalan 3 tahun
2.	Sudah berapa lama anda menjadi asisten kepala toko?	Baru mau 1 tahun
3.	Bagaimana kontrak perjanjian kerja di alfamart Kec. Madidir Unet?	Jadi kontrak kerja di Alfamart itu awalnya 1 tahun. Kemudian bisa di perpanjang berdasarkan kinerja karyawan. Jadi selama 1 tahun itu karyawan akan dinilai kinerjanya untuk penentuan kontrak kerjanya.
4.	Apakah pada saat penandatanganan perjanjian kerja, calon karyawan di berikan kesempatan untuk memahami isi kontrak tersebut?	Pada saat penandatanganan kontrak kerja itu, kami di beri kesempatan untuk membaca dan memahami isi dari kontrak kerja itu.
5.	Apakah penanda tangan kontrak itu, calon karyawan mendapat paksaan atau tidak?	Kalau saya sendiri tidak merasa ada paksaan, karena jika tidak setuju dengan isi kontrak kerjanya kami di persilahkan untuk tidak melanjutkan penanda tangan tersebut.
6.	Apakah benar didalam perjanjian kerja telah tertulis bahwa perusahaan akan melakukan pemotongan upah kepada	Ya benar.

	karyawan jika terdapat selisih pada NSB?	
7.	ketika terjadi pencurian di Alfamart, Apakah pihak perusahaan langsung melakukan pemotongan upah kepada karyawan tanpa mencari tahu penyebabnya?	Jadi, sebelum kami tahu bahwa ada barang yang hilang atau ada yang mines, kami melakukan SO, setelah melakukan SO dan diketahui ada yang tidak sesuai antara stok fisik dengan stok di computer kami akan mencari tahu dulu apa penyebabnya. Mungkin ada barang yang tercecer ataupun ada pencurian. Jika terjadi pencurian dan ada bukti CCTV nya, kami tidak perlu mengganti barang yang hilang itu. Tapi kalau tidak ditemuka penyebabnya maka selisihnya akan di input ke NSB (Nota Selisih Barang).
8.	Apakah anda pernah merasa keberatan dengan dengan nominal pemotongan tersebut?	Selama saya bekerja si belum pernah saya merasa keberakatan dengan pemotongan ini karena jumlahnya juga masih terbilang sedikit.
9.	Bagaimana peran anda sebagai kepala toko dan langkah apa yang diambil untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang berdampak bagi karyawan?	Kalau saya sendiri sebagai asisten kepala toko tentunya kalau tidak ada kepala toko ya saya yang bertanggung jawab. Jika terjadi kehilangan seperti yang saya bilang tadi mencari tahu dulu penyebabnya. Kalau tidak ketemu penyebab hilang barangnya ya di input ke NSB. Tapi sembari mengingatkan ke rekan 1 shift saya untuk lebih berhati-hati dan fokus.

Informan 3

Nama/Inisial: Z.I

Crew Store Alfamart Madidir Unet Kota Bitung

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Sudah berapa lama anda bekerja di Alfamart?	Sudah setahun
2.	Apa saja tugas anda sebagai crew store di alfamart?	Crew store itu tugasnya kadang jadi pramuniaga kadang juga saya pegang kasir. Tapi kebanyakan saya dibagian rak atau pramuniaga. Tugas utama pramuniaga itu menata barang di rak, memastikan barang tersusun rapi, memeriksa barang yang sudah dekat tanggal kadaluarsa. Tapi sebenarnya tugas pramuniaga itu berlaku untuk semua karyawan. Kepala toko dan asisten kepala toko itu cuma jabatan tapi sebenarnya tugas mereka juga seperti pramuniaga. Kalau di toko kami kan 1 team ada 5 orang dibagi 2 shift jadi per shift kadang 2 atau 3 orang kalau tidak ada yang off.. Yang satu kasir dan satunya bertugas jadi pramuniaga. Kadang juga saya bertugas jadi kasir
3.	apakah ada tantangan yang anda hadapi selama bertugas menjadi pramuniaga di Alfamart?	Sudah pasti ada, apalagi jika terjadi kehilangan barang pramuniaga yang akan ditanya lebih dulu. Karena tugas pramuniaga berhubungan langsung dengan barang di toko
4.	Apakah anda sebagai pramuniaga pernah disalahkan jika terjadi	Kalau disalahkan tidak pernah, karena semua karyawan yang bertugas, bertanggung jawab dengan barang di toko.

	kehilangan barang dagangan?	
5.	Bagaimana tanggapan anda ketika sedang off atau cuti kemudian terjadi kehilangan barang di toko yang akhirnya harus di tanggung oleh semua karyawan. Sedangkan anda tidak berada di tempat saat kejadian hilangnya barang?	Kalau terjadi kehilangan barang, sudah pasti kami akan mencari tahu dulu penyebabnya. Seperti mengecek CCTV, atau mencari di gudang penyimpanan barang atau menghitung lagi stok barang fisik dengan di komputer. Kalau barangnya tidak ketemu berarti semua karyawan yang akan bertanggung jawab dengan barang tersebut dengan cara dipotong gaji. Walaupun saat itu saya sedang off atau sedang cuti. Lagi pula kehilangan yang terjadi di shift 1 maupun shift 2 itu akan dijumlah dan jumlahnya akan di tanggung bersama oleh karyawan. Walaupun jumlah kehilangan di shift 1 yang lebih banyak, ataupun sebaliknya. Kalau saya sendiri tidak merasa keberatan. Dan saya rasa teman-teman yang lain juga begitu. Dan pada saat pergantian shift juga kami selalu mengadakan breafing dan evaluasi kerja.
6.	Apakah di kontrak kerja telah tertulis bahwa karyawan akan dikenakan pemotongan upah jika terjadi kehilangan barang?	Kalau itu memang sudah dijelaskan dalam isi kontrak kerja.

Informan 4

Nama/Inisial: S.S

Crew store Madidir Unet Kota Bitung

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Sudah berapa lama anda bekerja di alfamart?	Baru 4 bulan
2.	Apa saja tugas anda sebagai crew store	Kalau sedang bertugas di kasir, biasanya Melayani berbagai jenis transaksi pembayaran, memastikan harga barang dan jumlah barang yang dibeli sesuai dengan sistem. Top up e-walet, menghitung dan mencocokkan jumlah uang tunai di laci kasir saat memulai dan pergantian shift, menawarkan produk yang sedang promo kepada konsumen. Kadang juga sebagai pramuniaga tapi kebanyakan saya di kasir. Karena saya yang paling baru bekerja di alfamart untuk masalah barang-barang di toko saya belum terlau menguasai.
3.	Bagaimana jika terjadi kesalahan dalam transaksi seperti salah scan barang?	Kalau salah scan barang misalnya, barang yang dibeli ada 3 kemudian yang terscan dan dibayar oleh konsumen hanya 2, berarti selisihnya akan tercatat di NSB. Tapi sejauh ini belum pernah ada kejadian seperti itu.
4.	apakah pernah terjadi mines uang dikasir? Dan apakah anda yang harus bertanggung jawab jika terjadi heal tersebut?	Kalau mines uang dikasir tidak pernah, karena setiap selesai melayani pembeli jika toko sedang tidak ramai saya selalu mencocokkan lagi jumlah uang dengan jumlah barang yang sudah ter scan agar tidak mines.

5.	Apakah benar di kontrak kerja telah disebutkan bahwa akan ada pemotongan upah jika terjadi kehilangan barang?	Itu memang benar.
----	---	-------------------

Informan 5

Nama/Inisial: G.Y

Crew store Madidir Unet Kota Bitung

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Sudah berapa lama anda bekerja di alfamart?	1 tahun 2 bulan
2.	Apa saja tugas anda sebagai crew store di alfamart?	Saya kebanyakan mengurus bagian gudang dan mengontrol CCTV. Misalnya terjadi pencurian, maka saya yang akan memeriksa CCTV. Tapi kalau keadaan toko sedang ramai saya juga sering dibagian kasir atau bagian rak barang.
3.	Saat anda bertugas di kasir, apa pernah anda salah scan barang?	Selama bertugas di bagian kasir, sejauh ini saya belum pernah melakukan kesalahan
4.	Saat anda bertugas di bagian kasir apakah pernah terjadi mines uang dikasir? Dan apakah anda yang harus bertanggung jawab jika terjadi heal tersebut?	Kalau mines uang dikasir tidak pernah, karena setiap selesai melayani pembeli jika toko sedang tidak ramai saya selalu mencocokkan lagi jumlah uang dengan jumlah barang yang sudah ter scan agar tidak mines.
5.	Apakah benar di kontrak kerja telah disebutkan	Itu memang benar.

	bahwa akan ada pemotongan upah jika terjadi kehilangan barang?	
--	--	--

Lampiran 2

Dokumentasi



Gambar 1.1 Kepala toko alfamart



Gambar 1.2 crew store Alfamart



Gambar 1.3 crew store alfamart



Gambar 1.4 Crew store Alfamart



Gambar 1.5 Asisten Kepala toko

Periods

TOT-JAN-2025

01-Jan-2025

Tgl	SPD				STD		APC		GM		OOS				Koreksi SO			DSB OH			
	Total (RP)	Retail (RP)	%Growth (Total)	%Growth (Retail)	Retail	%Growth (Retail)	Retail (RP)	%Growth (Retail)	Retail (%)	GAP (%)	O	F	M	B	Total OFMS	Item Asst OFMS	OFMS (%)	Salah (RP)	Total (RP)	OFMS (Hari)	All (Hari)
01/01/25	12.368.385	12.365.385	22.00	22.00	301	-7.87	41.180	-16.00	17.94	-1.07	0	9	16	125	150	3.673	4.08	14.054	14.054	30	33
02/01/25	12.012.947	12.012.947	0.00	0.00	274	3.01	43.842	-3.00	18.59	13.29	0	10	21	148	179	3.675	4.87	-12.625	1.429	30	35
03/01/25	12.858.190	12.858.190	7.00	7.00	246	-1.60	52.273	9.00	17.23	-5.75	0	9	26	150	185	3.693	5.01	12.965	14.004	36	34
04/01/25	13.186.362	13.186.362	-11.00	-11.00	280	17.65	47.094	-25.00	18.41	-8.78	0	7	14	111	132	3.693	3.57	-135.469	-121.375	32	32
05/01/25	13.826.856	13.826.856	19.00	19.00	274	17.09	50.463	2.00	19.42	11.35	1	7	16	125	149	3.698	4.03	-76.610	-197.985	27	31
06/01/25	15.090.081	15.090.081	24.00	24.00	303	19.76	49.802	4.00	19.10	0.91	2	10	16	116	144	3.698	3.89	-11.484	-200.469	25	27
07/01/25	13.944.891	13.944.891	-3.00	-3.00	232	-15.02	60.106	13.00	17.78	2.10	2	10	16	135	163	3.698	4.41	-86.157	-208.626	29	28
08/01/25	13.609.529	13.609.529	19.00	19.00	346	-37.30	39.894	-13.00	18.22	-10.50	3	18	20	155	196	3.700	5.30	-12.509	-311.135	28	31
09/01/25	12.044.741	12.044.741	-8.00	-8.00	252	2.44	47.796	-10.00	17.11	-9.30	3	9	9	114	135	3.706	3.64	-187.254	-498.389	30	35
10/01/25	14.329.341	14.329.341	3.00	3.00	241	4.33	59.457	0.00	17.5	24.17	4	11	9	103	127	3.706	3.43	-176.025	-674.414	29	30
11/01/25	11.185.610	11.185.610	11.00	11.00	278	-34.30	40.236	-17.00	17.14	-2.79	3	9	7	91	110	3.706	2.97	-64.897	-759.311	36	36
12/01/25	13.426.202	13.426.202	74.00	74.00	288	-18.18	46.618	-20.00	18.16	18.31	3	11	9	98	121	3.706	3.26	-145.601	-583.710	29	31
13/01/25	11.071.160	11.071.160	-32.00	-32.00	274	-7.12	40.405	-27.00	18.28	3.63	4	15	14	111	144	3.731	3.86	-940.423	-1.524.13	37	39
14/01/25	10.203.143	10.203.143	-24.00	-24.00	188	-26.85	54.272	3.00	17.2	-7.21	2	9	12	91	114	3.731	3.06	-151.376	-1.372.75	36	41
15/01/25	12.014.702	12.014.702	-5.00	-5.00	234	-12.69	51.344	9.00	17.83	0.65	3	14	14	115	147	3.736	3.93	-13.514	-1.359.24	33	37
16/01/25	13.163.167	13.163.167	8.00	8.00	280	-25.56	47.011	-13.00	18.3	8.41	1	9	11	100	121	3.737	3.24	0	-1.359.24	30	34
17/01/25	9.402.893	9.402.893	-18.00	-18.00	203	-2.40	46.318	-17.00	17.71	-3.83	0	8	12	95	115	3.737	3.08	-38.287	-1.385.53	45	47
18/01/25	12.076.584	12.076.584	-14.00	-14.00	249	-3.11	48.500	-12.00	18.09	-2.25	0	9	14	108	131	3.743	3.50	-5.621	-1.391.15	33	38
19/01/25	12.573.354	12.573.354	2.00	2.00	250	-10.67	50.293	18.00	18.14	-3.37	0	8	12	95	113	3.743	3.02	-7.594	-1.398.73	33	36
20/01/25	13.103.306	13.103.306	0.00	0.00	292	-17.21	44.374	-14.00	18.27	-1.35	0	9	12	107	128	3.749	3.41	-23.745	-1.422.48	33	35
21/01/25	11.290.704	11.290.704	-15.00	-15.00	236	-24.36	47.541	11.00	18.5	1.94	0	8	12	93	111	3.749	2.96	-5.277	-1.427.75	36	40
22/01/25	11.641.549	11.641.549	-13.00	-13.00	216	-28.05	53.401	21.00	17.27	-2.10	0	8	16	100	122	3.749	3.25	-7.321	-1.435.07	36	37
23/01/25	11.190.996	11.190.996	-28.00	-28.00	217	-26.68	51.571	-3.00	18.55	0.38	0	10	18	117	145	3.753	3.86	8.528	-1.420.55	37	42
24/01/25	14.237.370	14.237.370	-10.00	-10.00	246	-31.48	57.875	30.00	18.41	1.16	0	8	18	100	124	3.753	3.04	27.705	-1.398.84	31	33
25/01/25	15.229.380	15.229.380	25.00	25.00	287	3.61	53.064	21.00	18.13	-0.84	0	8	17	105	128	3.753	3.30	-96.498	-1.455.34	31	32
26/01/25	13.129.009	13.129.009	-8.00	-8.00	243	9.00	54.028	-9.00	16.36	-0.69	0	8	21	119	148	3.754	3.94	170.252	-1.285.99	32	30
27/01/25	14.194.119	14.194.119	24.00	24.00	280	13.36	50.693	10.00	18.62	-0.69	0	7	16	108	131	3.755	3.49	14.054	-1.271.03	32	33
28/01/25	12.151.053	12.151.053	1.00	1.00	249	0.00	48.799	1.00	10.02	6.42	0	8	18	118	144	3.756	3.83	-115.161	-1.441.53	39	39
29/01/25	12.115.958	12.115.958	-12.00	-12.00	229	-26.37	52.938	18.00	18.94	4.47	0	8	16	101	125	3.699	3.38	0	-1.441.53	35	39
AVG	12.627.658.2	12.627.658.2	-2.13	-2.13	258	1.19	49.230.68	-1.42	18.08	1.13	1.0	8.87	14.9	111.6	136.4	3.725	3.67	0	-1.441.53	35	39
TOTAL	391.457.43	391.457.43			8.010	1.526.151														2%	

Finance Store

25

s/d

31-01-2025

31/01/25	11.290.704	11.290.704	-15.00	-15.00	236	-24.36	47.841	11.00	18.5	1.98	0	8	12	93	111	3.749	2.96	-5.277	-1.427.75	36	40
32/01/25	11.641.549	11.641.549	-13.00	-13.00	218	-28.05	53.401	21.00	17.27	-2.10	0	8	16	100	122	3.749	3.25	-7.321	-1.435.07	36	37
33/01/25	11.190.996	11.190.996	-28.00	-28.00	217	-26.68	51.571	-3.00	18.55	0.38	0	10	18	117	145	3.753	3.86	8.528	-1.420.55	37	42
34/01/25	13.627.662	13.627.662	-35.00	-35.00	275	-27.82	49.555	-10.00	18.15	-0.88	0	5	15	94	114	3.753	3.04	27.705	-1.398.84	31	33
35/01/25	14.237.370	14.237.370	-10.00	-10.00	246	-31.48	57.875	30.00	18.41	1.16	0	8	18	100	124	3.753	3.04	27.705	-1.398.84	31	33
36/01/25	15.229.380	15.229.380	25.00	25.00	287	3.61	53.064	21.00	18.13	-0.84	0	8	17	105	128	3.753	3.30	-96.498	-1.455.34	31	32
37/01/25	13.129.009	13.129.009	-8.00	-8.00	243	9.00	54.028	-9.00	16.36	-0.69	0	8	21	119	148	3.754	3.94	170.252	-1.285.99	32	30
38/01/25	14.194.119	14.194.119	24.00	24.00	280	13.36	50.693	10.00	18.62	-0.69	0	7	16	108	131	3.755	3.49	14.054	-1.271.03	32	33
39/01/25	12.151.053	12.151.053	1.00	1.00	249	0.00	48.799	1.00	10.02	6.42	0	8	18	118	144	3.756	3.83	-115.161	-1.441.53	39	39
40/01/25	12.115.958	12.115.958	-12.00	-12.00	229	-26.37	52.938	18.00	18.94	4.47	0	8	16	101	125	3.699	3.38	0	-1.441.53	35	39
AVG	12.627.658.2	12.627.658.2	-2.13	-2.13	258	1.19	49.230.68	-1.42	18.08	1.13	1.0	8.87	14.9	111.6	136.4	3.725	3.67	0	-1.441.53	35	39
TOTAL	391.457.43	391.457.43			8.010	1.526.151														2%	

Gambar 1.4 NSB (Nota Selisih Barang) Januari 2025

Lampiran 3



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado, Manado
fasya@iain-manado.ac.id iain-manado.ac.id



Nomor : B- 13 /In.25/F.1/TL.00/1/2025
Lampiran : Proposal
Hal. : Permohonan Izin Penelitian

10 Januari 2025

Kepada Yth.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk-Manado
Karegesan Kec. Kauditan Kabupaten Minahasa Utara

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi dan penyelesaian studi program S-1, maka kami memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu agar memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami, yaitu :

Nama : **MUTIA RAHMA DADUI**
NIM : 20212053
Program Studi : S1 - Hukum Ekonomi Syariah (HES)
No. HP / WA : 089508013047
Semester : 7 (tujuh)
Pembimbing I : Dr. Muliadi Nur., M.H
Pembimbing II : Wira Purwadi., M.H

Untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pemotongan Upah Karyawan Terhadap Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah**" (Studi Kasus Alfamart Kec. Madidir Unet Kota Bitung) di tempat yang Bapak/Ibu melaksanakan aktivitas dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, berlaku sejak surat ini dikeluarkan.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Lembaga
Dr. Muliadi Nur, M.H
NIP-197605012003121003



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Pribadi

Nama : Mutia Rahma Dadui
 Tempat Tanggal Lahir : Bitung, 15 Oktober 2003
 Alamat : Kel.Kakenturan II Kec.Maesa Kota Bitung
 Agama : Islam
 Status Perkawinan : Belum Menikah
 Pekerjaan : Mahasiswa
 No. Hp : 089508013047
 Alamat Email : mutiadadui2003@gmail.com

B. Nama Orang Tua

1. Ayah

Nama : Ma'ruf Dadui (alm)
 Pekerjaan : -
2. Ibu

Nama : Hindun Husain, S.Pd.I
 Pekerjaan : Guru

C. Riwayat Pendidikan

TK : RA Nurul Huda (2008-2009)
 SD : MIN 1 Bitung (2009-2015)
 SMP : MTsN 1 Bitung (2015-2018)
 SMA : MAN 1 Bitung (2018-2021)

D. Pengalaman Organisasi

1. Ambalan Pramuka MAN 1 Bitung (2019-2021)
2. Pelajar Islam Indonesia cabang Kota Bitung (2019)
3. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah IAIN Manado (2021)