

**PANDANGAN HUKUM ISLAM TENTANG PEMOTONGAN
GAJI KARYAWAN ALFAMART AKIBAT HILANGNYA
BARANG PERUSAHAAN
(Studi Kasus Pada Alfamart KM. 16 Depan Kampus Universitas Jambi)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
Dalam Prodi Hukum Ekonomi Syariah**



Oleh:

REFANDRI

NIM : SHE.162079

Pembimbing:

Drs. A. Faruq, M.A

Pidayan Sasnifa, S.H, M.Sy

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI
1443 H / 2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : REFANDRI

Nim : SHE. 162079

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Alamat : Perumahan Bougenville Lestari Blok DN 11 RT 22 Kel. Kenali Besar Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: **"Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Kasus Pada Alfamart KM. 16 Depan Kampus Universitas Jambi)"** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggung jawabkan sesuai hukum yang berlaku dan ketentuan UIN Sultho Thaha Saifuddin Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Jambi, 22 Oktober 2020

Yang menyatakan

REFANDRI
NIM : SHE 162079



Pembimbing I : H. Hermanto Harun, Lc.,M.HI.,Ph.D
Pembimbing II : Neni Triana, SE, M.SI
Alamat : Fakultas Syariah UIN STS JAMBI
Jl. Jambi - Ma.Bulian KM.16 Desa Simpang Sei. Duren
Kab. Muaro Jambi 31346 Telp.(0741)584118-583183

Jambi, 2022

Kepada
Yth
Bapak Dekan Syariah
UIN Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi
Di-
Jambi

NOTA DINAS

Assalaamu'alaikum Wr, Wb.

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan sepenuhnya maka skripsi saudara Refandri NIM: SHE 162079 yang berjudul: **Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Kasus Pada Alfamart KM. 16 Depan Kampus Universitas Jambi)** telah disetujui dan dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi syarat-syarat memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam ilmu Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi.

Demikian, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Nusa dan Bangsa.

Wassalaamu'alaikum Wr, Wb.

Pembimbing I



Drs. A. Faruq, M.A
NIP.19634151982031002

Pembimbing II



Pidayan Sasfina, S.H, M.Sy
NIP.197004202000032002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Raya Jambi-Muara Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi. 36363
Telp/Fax (0741) 583183-584118 website: iainjambi.ac.id

PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul “**Pandangan Hukum Islam tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart akibat Hilangnya Barang Perusahaan**” telah diujikan pada Sidang Munaqasah Fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 17 April 2023. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Hukum Ekonomi Syariah.

Jambi, 21 Juni 2023

Mengesahkan
Dekan.



[Signature]
Dr. Sayuti, S.Ag., M.H.
NIP. 197201022000031005

Panitia Ujian :

Ketua Sidang	: <u>Dr. Hj. Rahmi Hidayanti., M.Hi.</u> NIP. 197112201992032001	<i>[Signature]</i> (.....)
Sekretaris Sidang	: <u>Zarkani, M.M.</u> NIP. 197603262002121001	(.....)
Penguji I	: <u>Dr. H. Ruslan Abdul Gani, H.MA.</u> NIP. 196509292005011002	<i>[Signature]</i> (.....)
Penguji II	: <u>Neni Triana, SE.MSi</u> NIP. 197202022014112004	<i>[Signature]</i> (.....)
Pembimbing I	: <u>Drs. A. Faruq, M.A</u> NIP. 19634151982031002	<i>[Signature]</i> (.....)
Pembimbing II	: <u>Pidayan Sasfina, S.H., M.Sy.</u> NIP. 197004202000032002	<i>[Signature]</i> (.....)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

MOTTO

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ
تَرَاضٍ □ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا □ ا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan perdagangan yang kalian saling ridho, dan janganlah kalian membunuh diri-diri kalian, Sesungguhnya Allah itu maha kasih sayang kepada kalian.”

(QS: An-Nisaa Ayat: 29).



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya serta anugerah yang tiada terkira, shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW yang telah mengajarkan suri tauladan, dan yang telah membawa kita dari jaman jahiliah ke Zaman modern seperti yang kita rasakan sekarang dengan kemudahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Stud Kasus pada Alfamart km. 16 depan Kampus Universitas Jambi)

Skripsi ini disusun guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi pada Program Sarjana (S1) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Oleh karena itu, hal yang pantas penulis ucapkan adalah kata terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini, terutama sekali kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su’aidi Asy’ari, MA., Ph.D selaku Rektor UIN STS Jambi.
2. Bapak Dr. Sayuti, MH selaku Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
3. Bapak Agus Salim, S. Th.i.,MA.,M.IR selaku Wakil Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
4. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghani, SH selaku wakil Dekan II Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
5. Bapak Dr. H. Ishaq, SH., M.Humselaku wakil Dekan III Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
6. Bapak Rasito SH., M. Hum dan Ibu Pidayan Sasnifa, S.H, M.Sy, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah.
7. Bapak Drs. A. Faruq, M.A selaku dosen pembimbing I.
8. Ibu Pidayan Sasnifa, S.H, M.Sy selaku dosen pembimbing II.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah.
10. Bapak dan Ibu Karyawan/Karyawati di lingkungan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.

11. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, baik langsung maupun tidak langsung.

Di samping itu, disadari juga bahwa skripsi ini masih jauh dari Kesempurnaan. Oleh karenanya diharapkan kepada semua pihak untuk dapat memberikan kontribusi pemikiran demi perbaikan skripsi ini. Kepada Allah SWT kita mohon ampunan-nya, dan kepada manusia kita memohon kemaafannya. Semoga amal kebajikan kita dinilai seimbang oleh Allah SWT.

Jambi, 2023

Penulis,



REFANDRI

NIM : SHE 162079

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthha Jambi

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui praktik pemotongan gaji karyawan dan Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Alfamart KM 16 depan kampus UNJA apakah sesuai dengan Hukum Islam. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deksrifitif dengan tujuan menggambarkan fenomena dan kejadian social khususnya mengetahui praktik pemotongan gaji karyawan di toko Alfamart KM 16 depan kampus UNJA . Data yang dipakai penelitian ini yaitu data primer dan data skunder, data primer yang melalui wawancara langsung kepada pemberi informasi sedangkan data skunder berupa arsip toko Alfamart KM 16 depan kampus UNJA. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Ada tiga faktor yang membuat sering terjadi kehilangan barang di Alfamart ataupun yaitu: Eksternal, Internal dan Permainan: Faktor internal contohnya kesalahan kasir dalam mengecek barang sebelum menyerahkan ke pembeli. Kadang, bisa juga karena barang yang tidak kena scan barcode-nya sehingga kelupaan didata. Faktor eksternal contohnya ada pembeli yang mencuri barang. Faktor permainan biasanya dari supplier yang sengaja ngirim barang tapi tidak sesuai jumlah yang seharusnya diberikan. Dan karyawan selalu percaya saja karena barang yang dikirim banyak, diceklist tanpa dihitung jumlah barangnya. Dasar dari pemotongan gaji karyawan yang diakibatkan hilangnya barang di Alfamart adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat perusahaan dan ditanda tangani oleh karyawan secara sukarela, di dalamnya memuat tentang hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tatacara kerja, upah, hak dan kewajiban serta aturan-aturan lain yang berlaku di perusahaan. Jika terjadi barang rusak atau hilang akibat kelalaian karyawan dan hilangnya mencapai batas maksimal, maka seluruh karyawan secara bersama bertanggung jawab dengan dipotongnya gaji bulanan sesuai dengan jabatannya. Pada masa ini semua perusahaan menerapkan sistem kontrak kerja terhadap semua karyawannya. Hukum kontrak merupakan bagian dari hukum perikatan. 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. Perjanjian kerja disebut perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak, karena terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sistem Pemotongan Gaji Karyawan Menurut Hukum Perikatan Islam di Alfamart juga boleh diberlakukan. Karena telah sesuai dengan aqad perjanjian, didasari dengan sukarela, didasarkan atas pertimbangan, dan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat, serta dilaksanakan dengan memelihara 60 keadilan. Terkecuali pemotongan upah/gaji tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka itu tidak disahkan.

Kata kunci : *Pemotogan Gaji, Hukum Islam, Hukum Perikatan Islam.*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah ya allah...

Alhamdulillah ku ucapkan kepada Allah SWT...

Untaian syukur yang sudah seharusnya tiada henti dilantunkan akan semua karunia indahnya yang tak pernah putus atas limpahan kasih sayang dan Ridhonyalah segala halangan dan rintangan serta ujian dan cobaan dapat dilalui dengan ketegaran dan kesabaran yang terdalam.

Karya ini merupakan wujud dari upaya untuk mengharapkan Rahmat dan Ridhonya. Kupersembahkan Skripsi ini kepada orang yang kuhormati dan aku sayangi; Papa tercinta (Syafuruddin) dan Ibunda tercinta (Nurhayati) yang telah melahirkanku, membesarkanku, dan mendidikku. Selalu berdoa untuk anak-anaknya yang tak kenal lelah apalagi mengeluh dalam mencari rezeki untuk memenuhi semua kebutuhan anaknya demi tercapainya cita-cita anaknya.

Terimakasih Kepada kakakku Melly Mulyati Syafitri dan adikku Gilang Firjatullah yang menjadi penyemangatu sepanjang waktu.

Terimakasih kepada seluruh teman-temanku. Tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tidak akan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini.

Almamaterku UIN STS Jambi, sungguh indah dan sungguh cerah warna birumu, tetaplah menjadi tempat pengabdian yang luar biasa, anak bangsa sangat membutuhkamu.



DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
NOTA DINAS	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PENGESAHAN PANITIA	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR SINGKATAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian	5
E. Kerangka Teori	5
F. Tinjauan Pustaka	31
G. Sistematika Penulisan	32
BAB II METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	34
B. Jenis Penelitian	34
C. Jenis dan Sumber Data	35
D. Instrumen Pengumpulan Data	36
E. Teknik Analisis Data	37
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat berdirinya Alfamart	39
B. Visi, Misi dan Budaya Alfamart	40
C. Struktur Organisasi Perusahaan	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
- Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

D. Prosedur Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart KM.16 Depan Kampus UNJA.....	47
-------------------------------------------------------------------------------	----

BAB IV PEMBAHASAN

A. Apa dasar hukum pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan	51
B. Bagaimana pandangan hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

DAFTAR SINGKATAN

BTK	: Batas Toleransi Kehilangan
NBH	: Nota Barang Hilang
UUPK	: Undang-Undang Perlindungan Konsumen
UU	: Undang-Undang

@ Hak cipta milik UIN Suntho Jambi

State Islamic University of Suntho Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J. A. M. N. I.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan Allah SWT. Baik dalam perkara yang bersifat *duniawi* ataupun *ukhrowi* sebab semua aktifitas akan dimintai pertanggung jawabannya kelak di akhirat. Setiap orang memiliki hak dan kewajiban diatur dengan kaidah-kaidah untuk menghindari terjadinya bentrok antar berbagai kepentingan, kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dengan hukum *mu'amalah*.¹

Firman Allah pada surat Al-Baqarah ayat 282:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ
كَاتِبٌ ءَلْعَدْلٍ (البقر : ٢٨٢)

Artinya; “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang tidak ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar....”²

Salah satu bentuk hukum *mu'amalah* yang sering terjadi adalah kerjasama antar sesama manusia, disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut buruh atau bekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan yang lazim pula disebut majikan. Dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya, buruh mendapat kompensasi berupa upah. Kerjasama seperti ini

¹Rachmat Syafe'I, *Asas-asas Hukum Muamalat*, Edisi revisi (Yogyakarta: UII Press, 2000), Hlm 7.

² *Al-Baqarah* (2): 282.

dalam literatur *Fiqih* sering disebut dengan istilah *Ijarah* yakni sewa-menyewa jasa tenaga manusia dengan adanya imbalan atau upah.³

Dalam prakteknya sistem pengupahan (*Ijarah*) yang terjadi telah memenuhi rukun akad dalam al-*ijarah* akan tetapi dalam syarat masih belum terpenuhi yaitu ditemukan adanya salah satu pihak yang menyatakan tidak rela atas perjanjian yang dilakukan, yang mana hal tersebut dapat merugikan salah satu pihak dan menguntungkan pihak lainnya. Hal tersebut tidak dibenarkan dalam segi hukum Islam. Hal ini telah dijelaskan di dalam firman Allah dalam surat An-Nissa (4) : ayat 29 yang berbunyi:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”⁴

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT melarang hambanya dimuka bumi memakan harta dari jalan yang haram kecuali berdasarkan kerelaan hati masing-masing maka bolehlah kamu memakannya. Konsekuensinya yang timbul dari adanya ketentuan ini karena sistem pengupahan pekerja harus sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Upah harus dibayar tidak kurang, tidak juga lebih dari apa yang telah dikerjakan.

Pada masa ini semua perusahaan menerapkan sistem kontrak kerja terhadap semua karyawannya. Hukum kontrak merupakan bagian dari hukum

³ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 113.

⁴ An-Nissa (4) : 29.



perikatan. 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. Sebagai mana dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pada pasal 1338 ayat (1) yang menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat.⁵

Sedangkan apabila dilihat dari pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP) 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.⁶

Perjanjian kerja disebuah perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak, karena terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berkaitan dengan hal ini, di perusahaan Alfamart KM 16 menerapkan sebuah aturan apabila terjadi kehilangan barang yang diakibatkan kurangnya pengawasan atau kelalaian karyawan, maka kerugian yang timbul ditanggung karyawan, yaitu dengan cara memotong gaji karyawan dan dibebankan kepada semua karyawan yang besaran penggantinya dibagi sesuai dengan jabatannya.⁷

⁵ Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm. 1.

⁶ R. Suebekti, dan R. Tjirosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta : Padya Paramita, 2008), hlm. 3.

⁷ Observasi, Peneliti ke Alfamart KM.16 Depan Kampus Unja, 4 April 2020.



Dari pemaparan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul “**Pandangan Hukum Islam Tentang pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat hilangnya barang Perusahaan (Studi Kasus Pada Alfamart KM 16 Depan Kampus Universitas Jambi)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa dasar hukum pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan di Alfamart KM 16 Depan Kampus UNJA?
2. Bagaimana pandangan hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan di Alfamart KM 16 Depan Kampus UNJA?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebagaimana tersebut di atas, penelitian ini bertujuan :

1. Ingin mengetahui dasar hukum pemotongan gaji karyawan sebagai dasar pemotongan gaji karyawan Perusahaan pada Alfamart KM 16 Depan Kampus UNJA.
2. Ingin mengetahui pandangan hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan di Alfamart KM 16 Depan Kampus UNJA.

D. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka diharapkan akan dapat berguna antara lain, adalah :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ekonomi Syariah.
2. Diharapkan dapat memberi masukan kepada badan usaha atau perusahaan terkait, dalam rangka membuat peraturan kerja guna memberikan keadilan bagi karyawan dan perusahaan.
3. Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (SI) Prodi Hukum Ekonomi Syariah.

E. Kerangka Teori

1. Teori tentang Upah

Di dalam Islam, upah termasuk dalam pembahasan ijarah, yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terdapat jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi di berikan oleh pengontrak pekerja (*musta'jir*) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual, secara umum *ijarah* ada dua : pertama, akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenaga kerjaan. Kedua, akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah kerja.⁸

Bila ditelusuri dari pengertian ijarah dan upah, para ahli mengistilahkan upah dengan sebutan *ijarah* (sewa-menyewa). Karena, pada hakikatnya suatu

⁸ M. Ismail yusanto dan M.Aris yunus, *Pengantar Ekonomi Islam* (Bogor : Al-Azhar press, 2009), hlm. 160.

yang disewa dapat berupa barang (misalkan menyewakan kendaraan bermotor) atau berupa jasa (misalnya menyewa jasa seseorang untuk dipekerjakan).

Penyamaan dalam mendefinisikan upah dengan sewa menyewa (*ijarah*) terlihat dari pengertian yang dirumuskan oleh ulama Malikiyah dan Hanabiah yaitu *ijarah* adalah menjadikan hak milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.⁹

Adapun defenisi upah (*ijarah*) menurut ulama fiqih:¹⁰

- a. Ulama Hanfiah mendefinisikan *ijarah* yaitu suatu akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewakan.
- b. Malikiyah berpendapat bahwa *ijarah* ialah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.
- c. Menurut Muhammad Al- Syaribini Al-Khatibi bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
- d. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Ijarah adalah “pemilikan jasa dari seseorang yang menyewakan (*mu'ajjir*) oleh orang yang menyewa (*musta'jir*), serta pemilik harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *mu'ajjir*, dengan demikian *ijarah* berarti merupakan transaksi terhadap

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Hendi Suhendi., *Ibid*, Hlm. 114.



jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu pula.¹¹ *Ijarah* dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijarah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah dinikmati. Maka yang menjadi objek dalam *ijarah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad *ijarah* kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dari sumber manfaat. Dalam akad *ijarah* tidak selamanya manfaat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijarah* dalam pengertian ini bisa disamakan dengan upah mengupah dalam masyarakat.¹²

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan akad kerjasama antar pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah.

¹¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, alih bahasa Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung : PT. Alma'arif, 1997), Hlm .15.

¹² M. Yazid Affandi, *Fiqh Muammalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta : Logung Pustaka), Hlm. 180.



Berdasarkan definisi-definisi diatas, kiranya dapat dipahami bahwa kiranya *ijarah* adalah menukar sesuatu dengan imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah. Sewa-menyewa adalah menjual manfaat, sedangkan upah-mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan. Dalam upah lebih kepada pekerjaan kasar yang mengandalkan fisik dengan pembayaran berdasarkan unit kerja yang diselesaikannya. Sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian tertentu yang pembayarannya tetapkan berdasarkan waktu tertentu. Hal-hal yang berkaitan dengan upah adalah:

- a. Upah bersih, merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.
- b. Upah borongan, merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melaikan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan.
- c. Upah harian, merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
- d. Upah lembur, merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan buruh yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.
- e. Upah minuman, merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.
- f. Upah wajar, merupakan upah yan diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.



Tujuan upah yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan tentunya memiliki beberapa tujuan yang diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang bekerja. Adapun tujuan dari pemberian upah adalah:

- a. Untuk menghitung upah yang diperoleh oleh setiap pegawai sesuai dengan persyaratan pekerja.
- b. Untuk memperhatikan kebutuhan pegawai, termasuk pembayaran ada waktu yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencatatkan didalam buku perusahaan.
- d. Untuk perbaikan dan peningkatan semangat kerja karyawan.

2. Dasar Hukum Upah (*Ijarah*)

Jumhur ulama berpendapat bahwa ujarah disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-sunnah, dan ijma'.

a. Al-qur'an

Al-quran secara hanifiyah berarti bacaan adalah sebuah kitab suci utama dalam agama Islam, yang umat muslim percaya bahwa kitab ini diturunkan oleh Allah SWT. Hampir semua ulama fiqih bersepakat bahwa Ijarah disyariatkan dalam Islam. Ibnu Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan(adat). Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26-27 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: "Salah Seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja

(pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik"¹³

Ayat diatas menjelaskan bahwa membayar upah kepada orang yang melakukan pekerjaan, mereka berhak mendapatkan upah sesuai dengan besarnya upah yang telah disepakati adalah suatu kewajiban. Apabila upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan perjanjian maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaklah tidak berbuat curang terhadap pemberian upah. Upah dapat berupa jumlahnya apabila telah disepakati bersama anantara kedua belah pihak, dan tidak ada yang dirugikan.

Seseorang yang bekerja disuatu badan usaha atau perusahaan dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaanya tidak memproduksi, menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dapat dijelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Dengan demikian, maka seorang buruh yang bekerja dengan benar akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan didunia maupun diakhirat.¹⁴

Beberapa ketentuan yang terkait dengan *ijarah/ujroh*:¹⁵

1. Antara kedua belah pihak diperlukan perjanjian yang adil.
2. Bentuk upah (*ujrah*), waktu, jumlah upah dan sifat-sifatnya harus jelas.

¹³ *Op. Cit.*, Al-Qashash : Ayat 26-27

¹⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian AL-Quran)*, (Jakarta: Lentera Hati, cet.II, 2009), Hlm. 601.

¹⁵ Hussein Bahreisy, *Pedoman Fiqih Islam*, (Surabaya : Al-Ikhlash, 1980), Hlm.177.



3. Memiliki manfaat dan tidak memiliki larangan agama terhadap pekerjaan tersebut.
4. Sebagian ulama memandang bahwa semua upah yang berkenaan dengan ibadat sama dengan makna harta manusia dengan cara tidak halal
 - b. As-sunnah

Hadist adalah perkataan (sabda), perbuatan ketetapan dan persetujuan dari nabi Muhammad yang dijadikan landasan syariat Islam. Hadist dijadikan sumber hukum Islam selain Al-quran. Dalam hal ini kedudukan hadist merupakan sumber hukum kedua setelah Al-quran.

Ada beberapa hadist yang menegaskan tentang upah yaitu :

1. Hadist Riwayat Ibnu Majah, Al-Baihaqi:

هُفْرَ عَيْجِقْنَا بَلَقَهَا عَطْوِ الْأَجِيرِ أَجْرَ

Artinya: “Berikanlah kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”¹⁶

Hadist di atas menawarkan kepada seluruh penyedia jasa (pengusaha) untuk memberikan upah kepada buruh sesuai dengan berakhirnya kerja itu sendiri.

2. Hadist yang diriwayatkan dari Abu sa’id al khudzri ra:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ، يَعْنِي حَتَّى يُبَيِّنَ لَهُ أَجْرَهُ

Artinya : Nabi Muhammad saw bersabda, melarang mempekerjakan seorang pekerja sampai dia menjelaskan kepada dia upahnya.¹⁷

¹⁶ Al-Hafizh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemah Bulughul Maram*, Cet. Ke-1 (Jakarta : Pustaka Amani, 1995) hlm. 361.

¹⁷ *Ibid.*

3. Hadist riwayat Al-Bukhari:

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya : Allah SWT berfirman: Ada tiga golongan yang aku perkarakan pada hari kiamat : seseorang yang memberi (perjanjian atau sumpah) karenaku, lalu dia melanggar; seseorang yang menjual orang merdeka dan dia memakan hartanya; seseorang yang mempekerjakan seseorang pekerja dan pekerja itu telah menunaikan pekerjaannya, tetapi dia tidak memberinya upah (HR. Al-Bukhari).¹⁸

Hadist diatas memerintahkan agar upah itu diberitahukan atau disebutkan

kepada pekerja sebelum dia mulai pekerjaannya. Artinya, upah itu diperintahkan agar jelas pada saat dilakukan akad kerja.

c. Landasan *ijma'*

Ijma' adalah kesepakatan para ulama dalam menetapkan suatu hukum dalam agama berdasarkan Al-quran dan Hadist dalam suatu pekerjaan yang terjadi. Umat Islam pada mmsa sahabat telah berijma" bahwa Ijarah dibolekan sebab bermanfaat bagi manusia.

Para ulama bersepakat bahwasanya *ijarah* dibolehkan sebab manfaatnya bagi manusia. Segala sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal untuk dikerjakan. Para ulama tak seorangpun yang membantah kesepakatan *ijma'* ini. Sebagaimana terterang dalam buku Sayyid Sabiq. "mengenai disyariatkannya *ijarah*, semua umat bersepakat, tak seorang ulama pun yang membantahkan kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa

¹⁸ *Ibid.*

orang diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.¹⁹

Berdasarkan uraian tentang dasar hukum atau dalil-dalil syara' yang berkenaan dengan masalah pengupahan sebagaimana telah diuraikan diatas, maka tidak ada lagi keraguan tentang kebolehan mengadakan transaksi sewa-menyewa atau upah-mengupah, dengan kata lain sewa-menyewa atau upah-mengupah diperbolehkan dalam hukum Islam maupun bernilai secara syar'i dan tidak merugikan pihak pekerja/buruh.

3. Rukun dan Syarat Upah

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai-lantai, dinding, atap, dan seterusnya. Dalam konsep Islam unsur-unsur yang membentuk itu sendiri disebut rukun.²⁰

Menurut ulama Hanafiyah, rukun ijarah adalah ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat : *al-ijarah, al-isti'jar, al-iktira', dan al-ikra.*

Adapun menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* ada (4) empat, yaitu :²¹

a. 'Aqid (orang yang akad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah.

Orang yang memeberikan upah dan penyewa disebut *mu'ajjir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.

¹⁹ Sayyid Sabiq, *Op.Cit.* Hlm. 18.

²⁰ Moh. Saefulloh, *Fikih Islam Lengkap*, (Surabaya, Terbit IslamTerang 2005), Hlm. 178.

²¹ Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), Hlm. 125.



b. *Sighat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad, terdiri atas ijab dan qabul dapat melalui, ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dengan diam-diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan ijab qabul pada jual beli hanya saja dalam Ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan

c. *Ujrah* (upah)

Yaitu sesuatu yang diberikan *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'ajjir*.

d. Manfaat

Untuk mengontrak seseorang *musta'jir* harus diketahui bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.

Sebagai sebuah transaksi (akad) umum, *ijarah* baru dianggap sah apabila memenuhi rukun dan syarat. Adapun syarat akad *ijarah* ialah: ²²

a. Baligh dan berakal

Kedua belah pihak yang berakad, menurut ulama syafi'iyah dan hanafi'ah, disyariatkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila menyewakan harta mereka atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka Ijarah tidak sah. Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan *ijarah* semestinya orang-orang yang sudah memiliki kecakapan bertindak yang

²² M. Ali Hasan, *Op. Cit.* Hlm. 231-235

sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggung jawabkan secara hukum.

b. Kerelaan melakukan akad ijarah

Apabila salah seorang di antara keduanya terpaksa melakukan akad, maka akad itu sah. Sebagai landasan firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29 :

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan perdagangan yang kalian saling ridho, dan janganlah kalian membunuh diri-diri kalian, sesungguhnya Allah itu maha kasih sayang kepada kalian.*” (QS: An-Nisa’ Ayat: 29).²³

c. Manfaat obyek ijarah

Ijarah harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan di kemudian hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad itu tidak sah.

d. Obyek *ijarah* diserahkan langsung dan tidak ada cacat

Ulama fiqih sepakat mengatakan, bahwa tidak boleh menyewa sesuatu yang tidak dapat diserahkan, dimanfaatkan langsung oleh penyewa.

e. Obyek *ijarah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara’

Ulama fiqih sependapat, bahwa tidak boleh menggaji tukang sihir, tidak boleh menyewa orang untuk membunuh (pembunuh bayaran), tidak boleh menyewakan rumah untuk berjudi atau tempat prostitusi (pelacuran). Demikian juga tidak boleh menyewakan rumah kepada non-muslim untuk tempat mereka beribadat.

²³ Anonim., *Op. Cit.*, Q.S. An-Nissa (5): 29



- f. Obyek *ijarah* merupakan sesuatu yang bisa disewakan. Seperti rumah, mobil, hewan tunggan dan lain-lain
- g. Upah/ sewa akad *ijarah* harus jelas, tertentu dan bernilai harta. Namun, tidak boleh barang yang diharamkan oleh syara’.

4. Sistem Pengupahan dalam Islam

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijarah* itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak pun, serta terpelihara pula maksud-maksud mulia yang diinginkan agama. Dalam kerangka ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yang melaksanakan aktifitas *ijarah*, yakni:²⁴

- a. Para pihak yang menyelenggarakan akad harus berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Dalam konteks ini, tidaklah boleh dilakukan akad *ijarah* oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datang dari pihak-pihak yang berakad atau pihak lain.
- b. Dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *muajjir* ataupun *musta'jir*. Banyak ayat ataupun riwayat yang berbicara tentang tidak bolehnya berbuat khianat ataupun penipuan dalam berbagai lapangan kegiatan, dan penipuan ini merupakan sifat yang amat dicela agama. Dalam kerangka ini, kedua pihak yang melakukan akad *ijarah* pun dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akan obyek yang mereka jadikan sasaran ber-*ijarah*, sehingga antara keduanya tidak merasa dirugika atau tidak mendatangkan perselisihan di kemudian hari.

²⁴ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), Hlm. 35.



- c. Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, maka obyek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan, berikut segala manfaatnya. Manfaat dari sesuatu yang menjadi obyek transaksi *ijarah* mestilah berupa sesuatu yang *mubah*, bukan sesuatu perbuatan yang dilarang agama, seperti tidak boleh menyewakan rumah untuk perbuatan maksiat.
- d. Pemberian upah dan imbalan dalam *ijarah* mestinya sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan *ijarah* bisa saja berupa material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran.

Menurut hukum penetapan upah, terdapat berbagai sistem pembayaran upah menurut ketentuannya, sebagai berikut :²⁵

1. Sistem upah jangka waktu, sistem pembayaran upahnya didasarkan waktu kerja pekerja misalnya ditentukan perjam, perhari, perminggu atau perbulan.
2. Sistem upah potongan, sistem ini sering dipakai untuk mengganti sistem upah jangka waktu apabila hasil kerja tidak memuaskan, karena upah ini hanya bisa diterapkan dengan mengukur hasil pekerjaannya, misalnya jumlah banyak, jumlah berat, dan jumlah luas hasil pekerjaan yang dikerjakan buruh tersebut.
3. Sistem skala upah buruh, adanya pertalian antara upah dengan harga penjual hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang

²⁵ Zaeni Asyhadic, Hukum Kerja, (Mataram: Raja Grafindo,, 2007), Hlm.72.



harga barang untuk sebagian besar atau seluruhnya bergantung pada harga pasaran di luar negeri, upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga barang perusahaan itu.

4. Sistem upah borongan, sistem ini berdasarkan balas jasa atas suatu pekerjaan yang dipaketkan atau diborongkan. Keuntungan dari sistem ini adalah pekerja mengetahui dengan pasti jumlah upah yang diterima.
5. Upah Indeks, adalah upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, tetapi naik turunnya upah ini tidak akan mempengaruhi nilai riil dari rupiah.
6. Sistem upah pembagian untung, pada sistem ini selain upah yang diterima oleh buruh pada waktu tertentu, pada penutupan buku tahunan apabila perusahaan memperoleh keuntungan yang besar maka buruh akan mendapatkan bonus dari sebagian keuntungan tersebut.

5. Potongan Upah (denda)

Islam melarang majikan menjatuhkan denda terhadap para pekerjanya karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja. Prinsip majikan tidak diberikan kekuasaan dalam keadaan apapun untuk menjatuhkan denda terhadap pekerja sebagaimana yang dinyatakan oleh Imam Ibnu Hasyim dalam ucapannya: “Pekerja apakah mitra kerja atau buruh kasar tidak dapat dikenakan denda jika ada barang yang dirusak selama kerja berlangsung, jika tidak terbukti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



bahwa dia melakukan dengan sengaja dan tidak ada saksi, sebaliknya dia harus bersumpah untuk mendukung pembelaannya agar bisa diterima.²⁶

Para ahli Fiqih Islam, termasuk Imam Abu Hanifah dan Imam Maliki sepakat bahwa tidak ada denda yang dapat dikenakan secara sah kepada pelayan (buruh) yang dipekerjakan dalam batas waktu tertentu hanya karena merusak barang (alat-alat) jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja.²⁷

Apabila seseorang bayaran bekerja pada milik si pengupah atau dengan kehadirannya, ia tetap berhak mendapatkan upah, karena ia berada dibawah kekuasaannya (pengupah, maka semua pekerjaan menjadi tanggung jawabnya (diserahkan padanya). Jika pekerja itu berada dibawah wewenang orang yang diberi upah, ia tak berhak memperoleh upah karena terjadinya kerusakan ditangannya, karena ia tidak dapat menjaga keselamatan kerja. Demikian menurut mazhab Asy Syafi'i dan Hambali.²⁸

Mengenai pemotongan upah sendiri tidak terdapat dalil-dalil (Al-Qur'an dan Hadist) yang dapat dijadikan dasar ketidak bolehannya dalam pemotongan upah. Maka dalam penentuan hukum boleh atau tidaknya melakukan pemotongan upah karyawan akibat hilangnya barang perusahaan (yang sesuai dengan akad/kontrak kerja) dapat menggunakan pendekatan *maslahan mursalah*. *Maslahan mursalah* yaitu suatu kemaslahatan yang tidak disinggung oleh syara' dan tidak pula terdapat dalil-dalil yang menyerukan untuk mengerjakan atau meninggalkannya, sedangkan jika dikerjakan akan mendatangkan kebaikan yang

²⁶ Afjalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta : PT. Dana Bakti Wakaf, 1995), Hlm. 392.

²⁷ *Ibid*

²⁸ Sayyid Sabiq, *Ibid*, Hlm. 27.



besar atau kemaslahatan. Prinsip ini disepakati oleh kebanyakan pengikut mazhab yang ada dalam fiqih, demikian dalam pernyataan Imam Al Qarafi Ath Thufi dalam kitab *Mashalihul Mursalah* menerangkan hukum dalam bidang muamalah dan semacamnya, sedangkan dalam soal ibadah adalah Allah untuk menentukan hukumnya, karena manusia tidak sanggup mengetahui dengan lengkap hikmah ibadah itu.²⁹

Kemaslahatan manusia itu mempunyai tingkatan-tingkatan, yaitu :³⁰

- a. Tingkatan pertama yaitu tingkatan dhurari, yang terdiri dari :
 1. Memelihara agama
 2. Memelihara jiwa
 3. Memelihara akal
 4. Memelihara keturunan
 5. Memelihara harta
- b. Tingkatan yang kedua yaitu tingkatan yang diperlukan (haji).
- c. Tingkatan ketiga, tingkatan tahsini.

Golongan yang mengakui kehujuhahan *masalah mursalah* dalam membentuk hukum (Islam) telah mensyaratkan sejumlah syarat yang harus dipenuhi, sehingga seseorang tidak menjadikan keinginannya sebagai ilhamnya dan menjadikan sahwatnya sebagai syari'atnya. Syarat-syarat itu adalah sebagai berikut :³¹

- a. Masalah itu harus hakikat, bukan dugaan. *Ahlul hilli wal aqdi* dan mereka yang mempunyai disiplin ilmu tertentu memandang bahwa pembentukan

²⁹ Ahmad Sanusi, Sohari, *Ushul Fiqih*, (Jakarta : Rajawali Perss, 2015), Hlm. 81.

³⁰ *Ibid.* Hlm. 79.

³¹ Chaerul Umam, *Ushul Fiqih I*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2000), Hlm. 137-138.



hukum itu harus didasarkan pada masalah hakikiyah yang dapat menarik manfaat untuk manusia dan dapat menolak bahaya.

- b. Maslahat harus bersifat umum dan menyeluruh, tidak khusus untuk orang tertentu dan tidak khusus untuk beberapa orang dalam jumlah sedikit.
- c. Maslahat itu harus sejalan dengan tujuan hukum-hukum yang ditentukan oleh sya'i. Seandainya tidak ada dalil tertentu yang mengakuinya, maka maslahat tersebut tidak sejalan dengan apa yang telah dituju oleh islam. Bahkan tidak dapat disebut maslahat.
- d. Maslahat itu bukan maslahat yang tidak benar, dimana nash yang sudah ada tidak membenarkannya dan menganggap salah.³²

Bentuk upah yang diterima pekerja umumnya dalam bentuk uang, tetapi dalam undang-undang dijelaskan bahwa yang dimaksud upah adalah :

1. 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 bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian dalam suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, dan dibayarkan atas suatu

³² Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Fiqh Islam Lengkap*, (Jakarta :Rineka Cipta,1994), Hlm.168.

perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarga.

6. Perbedaan Tingkat Upah

Dalam kehidupan, terdapat perbedaan tingkat upah bisa kita lihat antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Adapun beberapa faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu :

- a. Perbedaan jenis pekerjaan.
- b. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
- c. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja³³

Dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting bagi kemajuan peradapan manusia³⁴

Upah ditetapkan dengan cara yang layak tanpa tekanan dari pihak manapun, kedua belah pihak yang melakukan kontrak perjanjian kerja dalam hal ini ditekankan untuk bersikap adil terhadap semua pekerja agar tidak merugikan salah satu pihak, dengan memberi upah sesuai proporsi kerja mereka dan tidak merugikan majikan dengan memaksa majikan atau perusahaan membayar upah para pekerja melebihi yang mereka mampu usahakan.

7. Akad Menurut Hukum Islam (Perjanjian)

a. Pengertian Akad

Akad berasal dari bahasa arab yang berarti mengikat, menetapkan dan membangun. Kata akad dalam bahasa Indonesia yang berarti janji, perjanjian, dan kontrak. Pertalian ijab qabul (pernyataan melakukan ikatan) dan qabul

³³ *Ibid*, Hlm. 52

³⁴ M. A. Manan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2000), Hlm. 118.



(pernyataan menerima ikatan), sesuai dengan syari'at yang ada pada obyek perikatan.

Secara bahasa akad mempunyai beberapa arti, antara lain:

1. Mengikat (*Ar- Aabthu*), yaitu mengumpulkan dua ujung tali dan mengikat salah satunya dengan yang lain sehingga bersambung dikemudian menjadi sepotong benda.
2. Sambungan (*Aqdatun*), yaitu sambungan yang menjadi pemegang kedua ujung itu dan mengikatnya.
3. Janji (*Al-ahdu*), yaitu siapa saja yang menepati janji dan takut kepada Allah, sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang bertaqwa sebagaimana dijelaskan dalam QS Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ □ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ النَّاتِعَامِ إِذَا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحْلَى الصَّيِّدِ
وَأَنْتُمْ حُرْمٌ □ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “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 dikehendaki-Nya”.³⁵

Istilah *Al-‘aqd* dalam Al-Qur’an mengacu pada pertayaan seseorang mengerjakan sesuatu dan tidak ada sangkut pautnya dengan orang lain, perjanjian yang dibuat seseorang tidak memerlukan persetujuan pihak lain, baik setuju maupun tidak setuju, tidak berpengaruh terhadap janji yang dibuat orang tersebut.

Akad menurut istilah adalah keterkaitan dalam keinginan diri dengan sesuatu yang lain dengan adanya komitmen yang telah di syariatkan. Kata akad

³⁵ Anonim., Q.S Al-Maidah: Ayat 1.



menurut istilah terkadang dipergunakan dalam pengertian umum, yakni sesuatu yang dikaitkan seseorang bagi dirinya sendiri atau bagi orang lain dengan kata harus.

Menurut istilah fiqih, secara umum akad berarti suatu yang menjadi tekat seseorang untuk melaksanakan, baik yang muncul dari dua pihak, seperti wakaf, talak, dan juga sumpah, maupun yang muncul dari dua pihak, seperti jual beli, sewa, wakalah dan gadai. Secara khusus akad berarti keterkaitan antara ijab dan qabul, dalam lingkup yang di syariatkan dan berpengaruh dalam sesuatu.

b. Dasar Hukum Akad

1. Qur'an Surat Al Imran ayat 76

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ □ وَأَتَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya: “Bukan demikian, sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat) nya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”³⁶

Maksud akad di atas yang diadakan oleh para pihak haruslah didasarkan kepada kesepakatan kedua belah pihak, yaitu masing-masing pihak ridho/ rela akan isi akad tersebut, atau dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak. Dalam hal ini berarti tidak boleh ada paksaan dari pihak yang satu kepihak yang lain, dengan sendirinya akad yang diadakan tidak didasarkan kepada kehendak pada salah satu pihak yang mengadakan perjanjian dan apa yang diperjanjikan oleh para pihak harus terang tentang apa yang menjadi

³⁶ Anonim., Q.S Al-Imran : Ayat 76



isi akad, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman diantara para pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan dikemudian hari.³⁷

2. Qur'an Surat Al-Maidah ayat 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ النَّعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحْلَىٰ الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “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 dikehendaki-Nya”.³⁸

Maksud dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa dilarang melakukan praktik yang diharamkan dalam memperoleh kekayaan, namun harus melalui akad atau perjanjian berdasarkan kerelaan antara penjual dan pembeli ataupun kedua belah pihak yang membuat akad. Hal ini diperlukan agar pembeli terhindar dari penyesalan dalam akad maupun transaksi tersebut. Sehingga dalam transaksi adanya hak dan khiyar untuk membeli. Hak khiyar adalah hak untuk meneruskan jual beli atau membatalkan.

c. Rukun dan Syarat Akad

1. Rukun Akad

Akad merupakan suatu perbuatan yang sengaja dibuat oleh dua orang atau lebih berdasarkan keridhan masing-masing maka timbul bagi kedua belah pihak haq dan iltijam yang diwujudkan oleh akad. Rukun-rukunya ialah sebagai berikut:

³⁷ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, Cetakan Ketiga,2004), hlm.2-3.

³⁸ Anonim., Al-Maidah: Ayat 1

- a. Aqid ialah orang yang berakad, terkadang masing-masing pihak terdiri dari satu orang terkadang terdiri dari beberapa orang seorang yang berakad orang yang memiliki hak. Ulama fiqh memberikan persyaratan atau kriteria yang harus dipenuhi aqid, antara lain:
1. Ahliyah keduanya memiliki kecakapan dan keputusan untuk melakukan transaksi. Biasanya mereka akan memiliki ahliyah jika telah baligh atau mumayiz dan berakal. Berakal yang dimaksud disini ialah tidak gila sehingga mampu memahami ucapan orang-orang normal. Sedangkan mumayiz disini artinya mampu membedakan antara baik dan buruk antara berbahaya dan tidak dan antara merugikan dan menguntungkan.
 2. Wilayah yang dimaksud dengan wilayah sebagai hak dan kewenangan seseorang yang mendapatkan legalitas syar'i untuk melakukan transaksi atas suatu objek tertentu. Artinya orang tersebut memang merupakan pemilik asli, wali atau wakil atas suatu objek transaksi sehingga ia memiliki akad otoritas untuk mentransaksikannya dan yang terpenting orang yang melakukan akad harus bebas dari tekanan sehingga mampu mengekspresikan pilihannya secara bebas.³⁹
- b. *Ma' qud* adalah benda yang diakadkan seperti benda yang dijual dalam akad jual beli, dalam akad hibah atau pemberian, dalam gadai, utang yang dijamin seseorang dalam akad kafalah.
- c. *Maudhu' al 'aqd* adalah tujuan atau maksud pokok mengadakan akad, berbeda akad, maka berbedalah tujuan pokok akad tersebut.

³⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Hlm. 68.



d. *Sighat al-aqd* yaitu ijab dan qabul ijab ialah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seseorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad. Sedangkan qabul yaitu perkataan yang keluar dari pihak yang berakad pula yang diucapkan setelah ijab. *Sighat al-aqd* harus jelas pengertiannya, kata-kata dalam ijab qabul harus jelas dan tidak banyak memiliki banyak pengertian, harus sesuai antara ijab qabul, tidak boleh antara yang berijab dan yang menerima berbeda lafadz, menggambarkan kesungguhan dan kemauan dari pihak-pihak yang bersangkutan, tidak terpaksa dan tidak karena diancam atau ditakut-takuti oleh orang lain karena dalam Ijarah harus saling ridho.

2. Syarat Akad

Syarat akad dibagi menjadi tiga macam, yaitu

a. syurut al in 'iqad

rukun atau unsur yang membentuk akad diatas memerlukan syarat-syarat agar rukun itu dapat berfungsi membentuk akad. Tanpa adanya syarat-syarat yang dimaksud. Rukun akad tidak dapat membentuk akad. Dalam hukum Islam syarat yang dimaksud dinamakan syarat terbentuknya akad dengan ketentuan:

- 1) Rukun pertama yaitu para pihak harus memenuhi dua syarat terbentuknya akad, *Tamyiz* dan *At ta'addud*.
- 2) Rukun kedua yaitu pernyataan kehendak, harus memenuhi dua syarat akad, adanya penyesuaian ijab qabul dengan kata lain tercapainya kata sepakat dan kesatuan majlis akad
- 3) Rukun akad ketiga yaitu objek akad harus memenuhi tiga syarat, yaitu:



- a. Objek itu dapat diserahkan
- b. Tertentu atau dapat ditentukan
- c. Objeknya dapat ditransaksikan
- b. *Syuruth ash-shihhah* (Syarat keabsahan akad)

Untuk mengetahui sahnya akad, rukun dan syarat terbentuknya akad tersebut memerlukan unsur-unsur penyeempurna ini disebut keabsahan akad.

Syarat keabsahan ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu syarat keabsahan umum yang berlaku terhadap semua akad atau paling tidak berlaku kebanyakan akad dan syarat keabsahan khusus yang berlaku pada masing-masing berbagai macam akad khusus.

- c. *Syuruth an-nafadz* (Syarat berlakunya akaiabat hukum)

Apabila memenuhi rukun dan syarat terbentuk syarat-syarat keabsahan maka suatu akad dinyatakan sah. Akan tetapi meskipun sudah sah ada kemungkinan bahwa akibat-akibat hukum akad tersebut belum dapat dilaksanakan. Akad belum dapat dilaksanakan akibat hukumnya itu, meskipun sudah sah disebut akad maukuf (terhenti atau tergantung). Akad sudah sah itu harus memenuhi dua syarat berlakunya akibat hukumnya, yaitu adanya kewenangan sempurna atas objek akad dan adanya kewenangan atas tindakan hukum yang harus dilakukan.

- d. *Syarhul luzum* (Syarat mengikatnya akad)

Pada dasarnya apabila suatu akad telah memenuhi rukun dan syaratnya maka akad tersebut sudah dapat dikatakan sah dan mengikat bagi para pihak.



Maka tidak boleh salah satu menariknya kembali persetujuannya secara sepihak tanpa kesepakatan pihak lain.⁴⁰

d. Macam-macam Akad

Para ulama fiqh mengemukakan bahwa akad itu bisa dibagi jika dilihat dari berbagai segi. Berikut ini akan diuraikan akad dilihat dari segi keabsahan menurut syara', maka akad terbagi menjadi dua yaitu akad sah dan akad tidak sah. Untuk lebih mengetahuinya berikut akan diuraikan lebih jelas mengenai akad tersebut. Akad sah ialah akad yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya. Hukum dari akad sah ini adalah berlakunya seluruh akibat hukum yang ditimbulkan akad itu dan mengikat bagi pihak yang berakad. Akad sah ini dibagi oleh ulama hanafiyah dan malikiyah menjadi dua macam yaitu:

1. Akad nafiz

Akad nafiz (sempurna untuk dilaksanakan) yaitu akad yang dilaksanakan dengan memenuhi rukun dan syarat dan tidak ada penghalang untuk melaksanakannya.

2. Akad mauquf

Akad mauquf yaitu akad yang dilakukan seseorang yang cakap bertindak hukum, tetapi ia tidak memiliki kekuatan untuk melaksanakan 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

⁴⁰ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hlm. 54-56.



ditentukan namanya oleh pembuat hukum dan ditentukan pula ketentuan-ketentuan khusus yang berlaku terhadapnya dan tidak berlaku pada akad lain. Ahli hukum klasik menyebutkan beberapa jenis akad, sehingga secara keseluruhan akad menurut perhitungan mencapai beberapa jenis akad bernama yaitu: Jual beli (*Al- Ba'i*), Sewa-menyewa (*Al-Ijarah*), Penanggungan (*Al-Kafalah*), Pemindahan uang (*Al-Hiwayah*), Gadai (*Ar-Rahn*), Jual beli opsi (*Ba'tal-wafa*), Penipuan (*Al-ida*'), Pinjam pakai (*Al-i'arah*), Hibah (*Al-hibah*), Pembangunan (*Al-qismah*), Persekutuan (*Asy-syirkah*), Bagi hasil (*Al-mudharabah*), Penggarapan tanah (*Al-muzara'ah*), Pemeliharaan tanaman (*AL-Musaqah*), Pemberian kuasa (*Al-Wakalah*), Arbitase (*At-tahkim*), Pelepasan hak kewarisan (*Al-Mukharajah*), Pinjam mengganti (*Al-Qardh*), Pemberian hak pakai rumah (*Al-Umrah*), Penetapan ahli waris (*Al-Muamalah*), Pemutusan perjanjian atas kesepakatan (*Al-Iqadah*), Perkawinan (*Al-Zawaj*), Wasiat (*Al-Washiyyah*), Pengangkatan pengampu (*Al-isha*).

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. Akad jenis ini dibuat dan ditentukan oleh para pihak sendiri sesuai dengan kebutuhan mereka. Kebebasan dalam membuat akad tertentu (tidak bernama) ini termasuk kedalam apa yang disebut dengan kebebasan berakad, akad tidak bernama ini timbul selaras dengan kepentingan para pihak dan



akibat kebutuhan masyarakat yang terus berkembang contoh akad tak bernama ialah perjanjian, penerbitan, periklanan dan sebagainya.⁴¹

F. Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini, penulisan yang melakukan tinjauan terhadap penelitian terdahulu merupakan bagian yang sangat penting dari sebuah penelitian untuk bahan acuan guna memperjelas arah penelitian. Secara ringkas hasil penelitian terdahulu diantaranya:

Pertama, skripsi yang ditulis Luthfatul Arifiyah dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul “Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang Perspektif Hukum Islam” . Dalam penelitian ini peneliti terfokus pada bagaimana pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang dan Bagaimana pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi nota barang hilang perspektif hukum Islam.⁴²

Kedua, skripsi yang ditulis Lia Resti Carlina dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang berjudul ”Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karywan Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqih Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zarah di Bandar Lampung)”. Dalam penelitian ini peneliti fokus pada mekanisme upah dalam Fiqih Muamalah terhadap karyawan berdasarkan Persentase pada SPA dan Salon Muslimah Az-

⁴¹ Zainuddin Ali. *Op.Cit.* Hlm. 56-58.

⁴² Luthfatul Arifiyah, *Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang Perspektif Hukum Islam.* UIN Walisongo, Semarang 2019.



Zarah di Bandar Lampung dan bagaimana sistem pengupahan karyawan SPA dan Salon Muslimah Az-Zarah di Bandar Lampung.⁴³

Ketiga, Skripsi ini yang ditulis oleh Dewi Lestari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul ” Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Koroweleng Cepiring-Kendal). Dalam penelitian ini penulis fokus pada bagaimana sistem penetapan upah karyawan pada Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Koroweleng Cepiring-Kendal dan bagaimana bentuk nilai nilai-nilai Ekonomi Islam yang diterapkan dalam UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Koroweleng Cepiring-Kendal.⁴⁴

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan pemahaman secara runtut, pembahasan dalam penulisan skripsi ini akan disistematisasi sebagai berikut :

BAB I : Bab ini pada hakikatnya menjadi pijakan bagi penulis skripsi, baik yang mencakup background, pemikiran tentang tema yang di bahas, diantaranya berisikan latar belakang masalah, masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian, kerangka teori dan tinjauan pustaka.

BAB II : Di paparkan mengenai persoalan teknik atau metode dan landasan pijakan teori penulisan diulas dalam Bab II Metode Penelitian. Bab ini lebih banyak terkait dengan permasalahan metodologi, yang menjadi pijakan dan pendekatan yang di tempuh penulis.

⁴³ Lia Resti Carlina, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*. UIN Raden Intan, Lampung 2012.

⁴⁴ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, UIN Walisongo, Semarang 2014.



- BAB III : Bab tiga membahas gambaran umum lokasi penelitian.
- BAB IV : Pembahasan yang akan menjawab rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, yaitu mengenai. Bagaimana dasar pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan, dan bagaimana pandangan hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan.
- BAB V : Penutup mengenai yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran serta di lanjutkan dengan kata penutup penulis.

@ Hak cipta milik UIN Surtha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

BAB II

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Lokasi tempat penelitian ini dilaksanakan di Alfamart KM 16 depan kampus Universitas Jambi Kecamatan Jambi Luar Kota (JALUKO), Kabupaten Muaro JAMBI.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang langsung terhadap responden di lakukan di lapangan atau kancah kehidupan sebenarnya.⁴⁵ Penelitian ini juga termasuk penelitian hukum empiris yakni sebuah metode penelitian yang berupaya dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktek di lapangan, meneliti bagaimana bekerja hukum dimasyarakat, yang kemudian menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif biasanya digunakan untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati, selanjutnya dikuatkan dengan sumber data primer dan sekunder.⁴⁶

Dalam penelitian ini yang menjadi ketentuan hukum normatif adalah ketentuan hukum Islam, sedangkan penelitian hokum yang terjadi sebagai objek penelitian ini adalah pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan di Alfamart KM.16 Depan Kampus Universitas Jambi.

⁴⁵ Kaclan, M.S., *Metode penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta: Paradigma, 2005), Hlm.54.

⁴⁶ Soerjono Sokanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), Hlm. 51.

3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen guna keperluan penelitian yang dimaksud.⁴⁷ Adapun sumber data pada penelitian ini , terdiri dari dua jenis data yang dianalisis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data penyelidikan untuk tujuan khusus.⁴⁸ Sumber primer dalam penelitian ini berupa wawancara langsung dengan kepala bagian penjualan atau pemasaran, dan karyawan perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti wawancara langsung dengan pihak Alfamart beserta karyawan yang berada di Alfamart KM. 16 depan kampus Universitas Jambi. Disamping itu, juga melalui observasi yakni proses jalannya transaksi jual beli di Alfamart KM 16 depan kampus Universitas Jambi.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber atau informasi yang dijadikan sebagai data pendukung dari data primer, misalnya lewat orang lain atau dokumen.⁴⁹ Sumber sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber, diantaranya dari sumber dokumentasi seperti ensiklopedia, buku-buku tentang Hukum Islam, artikel-artikel maupun laporan-laporan hasil penelitian dan internet. Sumber-sumber tersebut akan dipakai dalam penyusunan penelitian

⁴⁷ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), Hlm. 87.

⁴⁸ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1990), Hlm.163.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet ke-10, 2010), Hlm. 194.



pandangan hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan alfamart akibat hilangnya barang perusahaan di Alfamart KM.16 depan kampus Universitas Jambi.

4. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang betul-betul akurat dan lengkap, maka dalam penulisan ini menulis menggunakan beberapa metode penelitian dalam pengumpulan data antara lain :

a. Observasi

Observasi adalah data untuk menjawab masalah, mengamati gejala yang diteliti dalam hal ini panca indra manusia (penglihatan, dan pendengaran) di perlakukan untuk menangkap gejala yang diamati. Apa yang di tangkap tadi di catat dan selanjutnya catatan tersebut di analisis.⁵⁰

Penulis menggunakan metode observasi untuk melihat bagaimana mekanisme. Observasi juga dilakukan untuk melihat bagaimana praktik tersebut berlangsung dengan pengamatan selama penelitian di Alfamart KM 16 depan Universitas Negeri Jambi.

b. Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antara peribadi bertatap muka (face-to-face), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan- pertanyaan yang di rancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.⁵¹ Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan para pihak yang terlibat didalamnya, yaitu: Kepala

⁵⁰ Rianto Adi, Metode Penelitian dan Hukum, (Jakarta : Granit, 2005), Hlm. 70.

⁵¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (PT. Raja Grafindo Persada, 2004), Hlm. 72.



Toko, asisten kepala toko, dan karyawan, di Alfamart depan kampus Universitas Jambi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Dokumentasi penulis gunakan untuk memperoleh semua data-data yang berhubungan dengan Alfamart, penelusuran data melalui studi dokumentasi dimulai dari dokumen Alfamart, surat menyurat yang berkaitan dengan Alfamart.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data terhimpun selanjutnya akan dikaji menggunakan analisis data dan mengambil kesimpulan dari data yang telah ada. Analisis yang digunakan yaitu teknik deskriptif kualitatif berupa suatu prosedur yang menghasilkan data deskriptif, yaitu suatu gambaran penjelasan secara logis dan sistematis. Kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan suatu jawaban dan permasalahan pokok yang diangkat dalam penelitian ini. Alur analisis mengikuti model analisis interaktif sebagaimana diungkapkan Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh sugiono, yakni :

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan



mencarinya bila diperlukan. Setelah data terkumpul, selanjutnya tahap reduksi data yang mengarah pada pemecahan masalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian tentang pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan di Alfamart KM.16 depan kampus Universitas Jambi.

b. Display Data

Setelah reduksi data, analisis berikutnya display data. Display data dalam penelitian ini merupakan sekumpulan informasi yang tersusun mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan di Alfamart KM.16 depan kampus Universitas Jambi. Display data diarahkan agar hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga semakin mudah dipahami. Display data dalam bentuk uraian naratif untuk mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Penulis menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat dan disimpulkan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthra Jambi

BAB III

GAMBARAN UMUM ALFAMART KM 16 DEPAN KAMPUS UNJA

A. Sejarah Singkat Berdirinya Alfamart

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).⁵²

PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang.⁵³

Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Di sisi lain, perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfa.⁵⁴

⁵² <https://www.izbio.id/2020/09/sejarah-dan-pofil-pt-sumer-alfaria.html>

⁵³ <https://id.wikipedia.org/wiki/Alfamart>

⁵⁴ [Ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/azzarqa/article/download/2017/1547](http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/azzarqa/article/download/2017/1547)

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT.HM.Sampoerna, Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.

Awal tahun 2006 PT HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT Sigmantara Alfindo (60%) dan PT Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Jambi. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko dan juga memasuki Pasar Bali.⁵⁵

B. Visi, Misi, Motto dan Budaya Alfamart

1. Visi

”Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global”.

⁵⁵ <https://erwinpurwindiyanto.blogspot.com/2012/12/pt-sumber-alfaria-trijaya-tbk.html>

2. Misi

- a. Memberikan kepuasan kepada pelanggan/konsumen dengan fokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- b. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku /etika bisnis yang tinggi.
- c. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.

Membantu organisasi global yang terpercaya, tersehat, dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

3. Motto

“Belanja Puas, Harga Pas”⁵⁶

4. Budaya

- a. Integritas yang tinggi.
- b. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- c. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut Robbins dan Coulter (2007) struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas- tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur organisasi yang baik berusaha mewujudkan keserasian dan keharmonisan kerja. Struktur organisasi merupakan sistem yang harus dilaksanakan oleh manajer untuk

⁵⁶ <https://oridiansyah.wordpress.com/sejarah-visi-misi-kantor/>

menggerakkan aktivitas untuk mewujudkan kesatuan tujuan. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan sekarang.⁵⁷

Struktur organisasi merupakan suatu cara pembagian tugas pekerjaan yang kemudian dikelompokkan serta dikoordinasikan secara formal. Robbins dan Coulter mengemukakan 5 (lima) faktor yang mempengaruhi struktur organisasi, yaitu:

- 1) Pembagian pekerjaan, adalah tingkat dimana tugas dalam sebuah organisasi dibagi menjadi pekerjaan yang berbeda.
- 2) Departemen-talisasi, merupakan dasar yang digunakan untuk mengelompokkan sejumlah pekerjaan menjadi satu kelompok. Setiap organisasi terdiri dari beberapa departemen (divisi kerja).
- 3) *Hierarki*, adalah garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan hubungan si pelapor kepada si penerima laporan.
- 4) Koordinasi, adalah proses menyatukan aktivitas dari departemen yang terpisah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif.
- 5) Rentang manajemen, adalah jumlah karyawan yang dapat dikelola oleh seorang pimpinan secara efektif dan efisien.

Suatu struktur organisasi yang digambarkan sangat formal akan membuat aturan dan prosedur yang menetapkan aktivitas yang seharusnya dilakukan masing-masing individu. Organisasi semacam itu memiliki prosedur

⁵⁷ Tatiek Nurhayati Dan Ahmad Darwansyah, Peran Struktur Organisasi Dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja, (Jurnal Ekobis Vol.14 No.2 : 2013), hlm. 4-5.



pelaksanaan baku (standard operating procedures) yang tertulis, instruksi khusus, dan kebijakan yang jelas.⁵⁸

Pembuktian atas hipotesis secara statistik menyimpulkan bahwa terdapat hubungan kompleksitas dengan motivasi kerja karyawan. Hubungan kompleksitas dengan motivasi kerja menunjukkan semakin tinggi Kompleksitas maka semakin tinggi pula pencapaian motivasi kerja karyawan.

Jadi dengan melihat struktur organisasi, maka dapat diketahui hubungan-hubungan antara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya, dengan demikian pula garis wewenang dan tanggung jawab dari hubungan tersebut dapat terdistribusi dengan baik dan pendelegasian wewenang dapat berjalan dengan baik pula.

Untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu disusun suatu struktur organisasi, apakah organisasi tersebut berbentuk organisasi garis atau ini, dimana tercermin dengan jelas mengenai adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu serta hubungan dalam fungsi-fungsi dalam organisasi.⁵⁹ Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi gerai Alfamart KM 16 depan UNJA dapat dilihat pada gambar berikut ini.⁶⁰

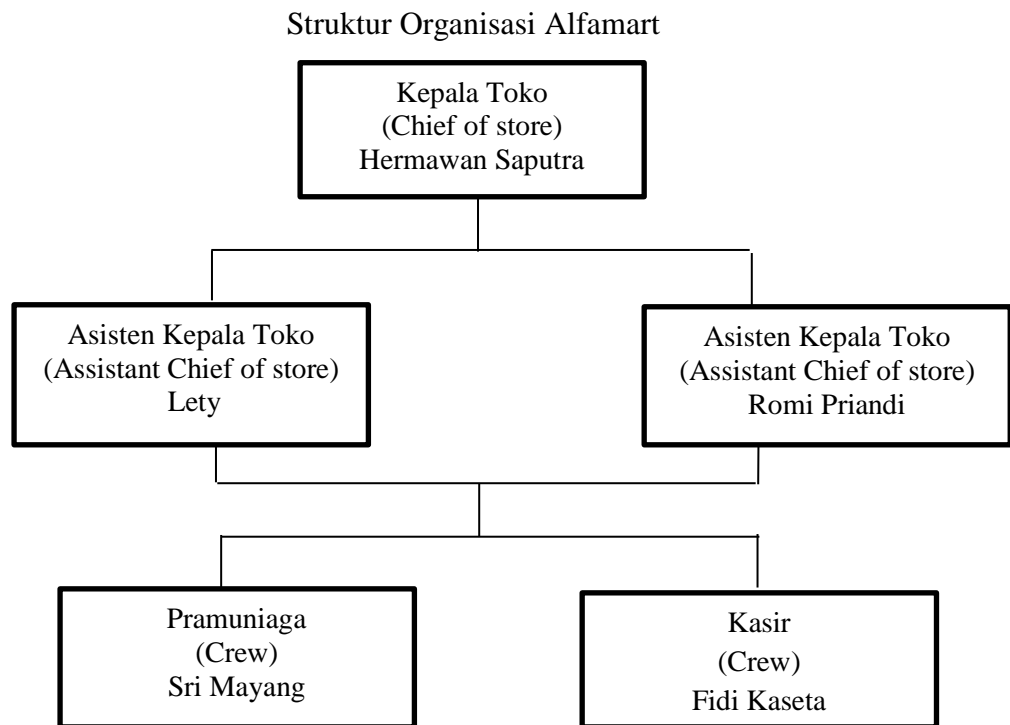
⁵⁸ Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba 4, 2005), hlm. 34.

⁵⁹ <https://www.maxmanroe.com/pengertian-struktur-organisasi.html>

⁶⁰ Struktur Organisasi Alfamart



Gambar 1.1



Sumber : Alfamart KM 16 depan UNJA

Berikut ini, merupakan uraian pekerjaan dari masing-masing divisi pada struktur organisasi pada toko Alfamart KM 16 depan UNJA :

1. Kepala Toko
 - a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
 - b. Mengkoordinir semua aktivitas toko didalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan jumlah pelanggan toko.
 - c. Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan.
 - d. Berkoordinir atau berhubungan dengan Area Koordinator atau Departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program-

- program tertentu yang berkaitan dengan toko.
- e. Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari.
 - f. Berkoordinir dengan lingkungan atau pejabat setempat.⁶¹
2. Asisten Kepala Toko
 - a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
 - b. Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
 - c. Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan.
 - d. Berkoordinir atau berhubungan dengan Area Koordinator atau Departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program-program tertentu yang berkaitan dengan toko.
 - e. Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari.
 - f. Berkoordinir dengan lingkungan atau pejabat setempat.
 - g. Melapor atau meminta persetujuan kepada Kepala Toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.⁶²
 3. Kasir
 - a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
 - b. Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.

⁶¹ <http://www.ruangpegawai.com/ragam/klasifikasi-jabatan-tugas-karyawan-alfamart-minimarket-3180>

⁶² *Ibid*



- c. Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
 - d. Menerima penitipan barang.
 - e. Melakukan proses transaksi penjualan langsung.
 - f. Pemajangan barang (display).
 - g. Persiapan retur barang. Informasi dan penawaran program promosi.
 - h. Stock opname.
 - i. Penyebaran Leaflet.
 - j. Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar toko.⁶³
4. Pramuniaga
- a. Memberi pelayanan kepada pelanggan.
 - b. Melaksanakan kebersihan.
 - c. Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
 - d. Penurunan dan pengecekan barang dating dari Distribution center.
 - e. Pemajangan barang (display) dan pemenuhan gudang toko ke area penjualan.
 - f. Persiapan retur barang.
 - g. Informasi dan penawaran program promosi.
 - h. Pencetakan harga.
 - i. Stock opname.
 - j. Penyebaran leaflet.
 - k. Informasi barang kosong kepada MD atau Kepala Toko.
 - l. Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar toko.⁶⁴

⁶³ *Ibid*

⁶⁴ *Ibid*



D. Prosedur Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart KM.16 Depan Kampus UNJA

1. Bentuk Perjanjian Kerja Alfamart KM.16 Depan Kampus UNJA

Sistem kontrak kerja di Alfamart adalah sistem kontrak kerja dengan perjanjian yang dibuat sepihak oleh pihak Alfamart, tidak ada keikutsertaan calon karyawan dalam perumusan perjanjian itu. Perjanjian yang dibuat yaitu berupa “perjanjian kerja waktu tertentu” dimana kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan mengikat diri dalam jangka waktu yang ditentukan untuk memenuhi hak dan kewajiban keduanya. Sebelum menandatangani perjanjian karyawan dipersilahkan mempelajari isi perjanjian dan apabila menyetujuinya baru dilakukan penandatanganan perjanjian kerja. Pegawai baru akan mendapatkan perjanjian waktu kerja selama 1 tahun dan bisa diperpanjang (sesuai dengan kesepakatan). Tahapan kesepakatan kerja yang ada di Alfamart KM. 16 Depan UNJA antara lain :⁶⁵

- a. Setelah dilakukannya perjanjian kerja (kontrak kerja) antara kedua belah pihak, pihak pertama (PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk) memberikan penjelasan untuk memperoleh kata sepakat, baik yang berkaitan dengan gaji/upah bagi karyawan maupun terhadap masa kontrak yang akan dilakukan.
- b. Pengupahan pegawai kontrak di alfamart menerapkan sistem upah harian yang dibayarkan setiap bulannya. Selain upah pegawai alfamart yang

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Toko Alfamart KM.16 Depan UNJA, Bpk. Hermawan Saputra.



menunjukkan performa optimal sesuai standar akan mendapatkan premi, seperti premi hadir, uang transport, uang makan, dan tunjangan jabatan.

- c. Ketentuan aturan kerja, pihak pertama menetapkan waktu kerja dan istirahat karyawan Alfamart KM.16 Depan UNJA terbagi menjadi 3 shift. Untuk shift 1 waktu kerja pukul (07.00-15.00 WIB), shift 2 pukul (15.00-23.00 WIB), dan untuk shift 3 (23.00-07.000 WIB). Biasanya untuk pembagian tugas dalam setiap shift aka nada 1 atau 2 pegawai bertugas sebagai kasir dan 2 orang pegawai lainnya bertugas melayani pembeli yang datang. Pada saat waktu luang digunakan untuk bersih-bersih, menyapu, menyusun barang dan sebagainya.

2. Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart KM.16 Depan UNJA akibat hilangnya barang.

Sehubungan dengan hilangnya barang perusahaan, barang-barang toko yang hilang tersebut akan terakumulasi, setelah dilakukannya “Stock Of Name” (SO), yakni penentuan selisih stok barang fisik dengan stok barang yang ada dikomputer. Jika terjadi selisih atau minus, baik disebabkan dicuri atau semacamnya, perusahaan tidak mau tau siapa dan bagaimana barang toko itu bisa hilang maka selisih ini akan menjadi beban NBH “Nota Barang Hilang” , setelah adanya “Batas Toleransi Kehilangan” (BTK) yang diberikan perusahaan kepada toko. Batas toleransi dari perusahaan PT. Sumber Alfaria



Trijaya Tbk, Pondok Meja, Kecamatan Mestong kabupaten Muaro Jambi yaitu sebesar Rp. 500.000,00.⁶⁶

Pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas barang hilang yang ada di Alfamart KM.16 Depan Kampus UNJA, yakni dengan cara pemotongan gaji karyawan mulai dari kepala toko, asisten kepala toko, pramuniaga dan kasir langsung tiap bulannya. Mereka terbebani semua, dimana seluruh orang yang ada pada bagian itu harus bertanggung jawab setelah ada batas toleransi tersebut yang memang ditanggung oleh perusahaan tadi. Sebagaimana tertulis pada surat perjanjian kerja yang telah dibuat, disetujui dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Besaran pemotongan gaji itu sendiri tidak sama setiap karyawannya, karena besar kecilnya potongan gaji disesuaikan dengan jabatan. Ada dua cara pemotongan gaji di Alfamart KM.16 Depan Kampus UNJA, pertama dengan cara pemotongan gaji secara langsung sebesar NBH secara utuh tiap bulannya, contohnya apabila dalam sebulan terdapat barang yang hilang maka setiap karyawan dibebani atas kerugian tersebut misalnya pada bulan Juli 2022 terdapat barang hilang sebesar Rp. 1.000.000,00 dengan jumlah karyawan 5 orang maka tiap karyawan dapat beban tersebut, karena batas toleransi kehilangannya Rp. 500.000,00, maka karyawan hanya terbebani Rp. 500.000,00, dari Rp. 1000.000,00, setelah itu gaji yang diterima karyawan akan terpotong secara otomatis sesuai dengan jabatan karyawan Alfamart masing-masing. Pemotongan seperti ini tidak akan ada beban hutang bagi karyawan, kedua adalah dengan sistem pemotongan gaji sebagian

⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Toko Alfamart KM.16 Depan UNJA, Bpk. Hermawan Saputra.



beban barang hilang dan sebagian ditangguhkan kemudian menjadi utang barang hilang, pemotongan gaji seperti ini ditangguhkan dan akan dipotong pada akhir tahun.⁶⁷

@ Hak cipta milik UIN Suntho Jambi

State Islamic University of Sunthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNTHHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

⁶⁷ Hasil rekapitulasi wawancara dengan kepala toko dan asisten kepala toko Alfamart KM.16 Depan UNJA.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Apa dasar hukum pemotongan Gaji Karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan.

Salah satu fungsi manajemen yang penting dalam setiap usaha adalah dalam bentuk pengawasan. Tujuannya antara lain untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan dari penyimpangan barang, baik dari pihak intern maupun pihak ekstern.

Mengenai sistem penggantian hilangnya barang perusahaan di Alfamart ini telah tertera di perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak, yaitu antar karyawan sebagai pihak kedua dan Alfamart sebagai pihak pertama. Pihak perusahaan merancang aturan secara sepihak yang dibuat oleh PT Alfaria Trijaya Tbk Sebagai pihak ketiga. Perjanjian tersebut berupa perjanjian kerja waktu tertentu, yang berisi hak dan kewajiban kedua belah pihak yang diuraikan kedalam 11 pasal perjanjian. Didalam surat perjanjian tersebut apabila calon karyawan menyetujui semua isi perjanjian maka baru kedua belah pihak saling menandatangani surat perjanjian yang dibuat dua rangkap untuk pihak perusahaan dan karyawan. Hal ini dipertegas dengan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan Alfamart, dalam hal ini diwakili oleh kepala toko terkait pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan di Alfamart KM.16 Depan Kampus UNJA. Dari hasil wawancara antara penulis dengan beberapa karyawan Alfamart KM.16 Depan Kampus UNJA, karyawan tersebut

memberitahu bagaimana bentuk pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi hilangnya barang perusahaan yang dilakukan oleh pihak Alfamart.

Sebagaimana ungkapan Kepala pimpinan alfamart, Bapak Hermawan mengatakan bahwa:

“Masalah terkait dengan pemotongan gaji karyawan akibat barang yang hilang sudah dijelaskan saat karyawan mau melakukan akad kontrak perjanjian kerja, adanya peraturan ini dalam perjanjian kontrak kerja dengan tujuan karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya, dan kami sebagai karyawan tidak keberatan dengan perjanjian tersebut dimana kami mempunyai tanggung jawab langsung terhadap barang perusahaan. Setiap bulan hampir selalu ada barang yang hilang meskipun jumlahnya relatif kecil, kejadian hilangnya barang di Alfamart sendiri karena beberapa faktor diantaranya kurangnya pengawasan sehingga terjadinya pencurian barang, karyawan yang tidak jujur serta kelalaian karyawan dalam mendata barang. Pada akhir bulan perusahaan akan mengaudit atau mengecek sisa barang dengan jumlah pendapatan maka akan diketahui apakah ada barang yang hilang, perusahaan melakukan pengecekan dengan sistem online karena transaksi jual beli barang dilakukan *scanner* dan terkoneksi langsung ke server perusahaan. Begitu pula karyawan setiap harinya melakukan *scanner* ulang setiap barang yang ada di toko disitu akan diketahui apakah ada barang yang hilang atau tidak.”⁶⁸

Seperti yang telah di jelaskan dalam surat perjanjian kerja pasal 5 ayat 1 yang berbunyi, “mengganti setiap kerugian PIHAK PERTAMA yang timbul akibat kelalaian PIHAK KEDUA dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan serta prosedur yang ditetapkan PIHAK PERTAMA, termasuk pula menerima sanksi pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi berupa apapun juga dari PIHAK PERTAMA”.

Demikian juga penjelasan dari Asisten Kepala Pimpinan mengungkapkan bahwa:

⁶⁸ Wawancara, Hermawan Saputra Kepala Toko Alfamart KM.16 Depan Kampus Unja, 4 April 2020.



“Selama bekerja di Alfamart, saya beberapa kali sudah pernah mengalami pemotongan gaji akibat hilangnya barang perusahaan, situasi ini tergantung dengan kondisi lapangan yang kadang rame sehingga menyebabkan lalai dalam mengawasi sehingga ada beberapa barang yang hilang. Pemotongan gaji dilakukan pada akhir bulan setelah dilakukan pengecekan dan bila terdapat barang hilang akan otomatis dipotong. Begitupun sebaliknya jika kinerja kami sebagai karyawan bagus dan pihak perusahaan tidak mengalami kerugian, serta mencapai target penjualan yang tinggi, maka kami akan di berikan penambahan gaji sebagai bonus”⁶⁹

Hal yang sama juga dijelaskan oleh beberapa karyawan Alfamart diantaranya :

1. Romi Priandi mengatakan bahwasanya: di Alfamart KM 16 depan Universitas Jambi sudah sering beberapa kali terjadi kehilangan barang perusahaan, meskipun tidak setiap bulannya selalu ada barang yang hilang, dalam prakteknya dilapangan, biasanya terdapat dua skema penggantian yaitu jika terdapat minus pendapatan saat penggantian shift atau penutupan toko yang disebabkan kelalaian dalam transaksi jual beli, yaitu barang yang terjual tidak sesuai dengan pendapatan maka kerugian langsung diganti pada hari itu juga oleh petugas kasir yang berjaga pada saat itu, tapi jika terjadi kehilangan barang maka penggantian dilakukan dengan cara pemotongan gaji yang dilakukan di akhir bulan maka gaji karyawan akan otomatis terpotong, karena pada proses transaksi di Alfamart menggunakan sistem komputer, maka semua data transaksi akan langsung masuk ke server di kantor pusat Alfamart. Dari data itulah maka di akhir bulan akan langsung diketahui apakah terdapat barang yang hilang atau tidak.⁷⁰
2. Dari hasil penjelasan Fidi Kaseta salah satu karyawan alfamart juga menyatakan: “Ada tiga faktor yang membuat sering terjadi kehilangan barang di Alfamart, yaitu: Eksternal, Internal dan Permainan. Faktor internal contohnya kesalahan kasir dalam mengecek barang sebelum menyerahkan ke pembeli. Kadang, bisa juga karena barang yang tidak kena scan barcode-nya sehingga kelupaan didata. Faktor eksternal contohnya ada pembeli yang mencuri barang. Faktor permainan biasanya dari supplier yang sengaja mengirim barang tapi tidak sesuai jumlah yang seharusnya diberikan. Dan sialnya, kami selalu percaya-percaya aja karena barang yang dikirim banyak, jadi diceklis-ceklis aja datanya, tidak kami hitung barangnya’ tapi secara umum semua karyawan tidak merasa keberatan dengan adanya aturan pemotongan

⁶⁹ Wawancara, Letty Asisten Kepala Toko Alfamart KM.16 Depan Kampus Unja, 4 April 2020.

⁷⁰ Wawancara, Romi Priandi Karyawan Alfamart KM.16 Depan Kampus Unja, 4 April 2020.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthra Jambi



gaji. Karena adanya aturan itupun berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, yang tertulis dalam sebuah perjanjian kerja yang telah dilakukan oleh kedua belah pihak dan ditandatangani oleh pihak perusahaan dan karyawan.”⁷¹

3. Selain itu Sri Mayang yang merupakan pramuniaga di Alfamart Depan Kampus UNJA mengungkapkan bahwa:“ Pada kejadian dilapangan, pada saat pergantian shift atau penutupan toko akan dilakukan penghitungan uang apakah sesuai atau tidak dengan barang yang terjual pada hari itu, jika memang terjadi minus dan jika dilakukan scanner, terdapat barang yang hilang, maka seluruh karyawan bertanggung jawab atas barang yang hilang itu, sebagai gantinya dengan pemotongan gaji karyawan di akhir bulan. Memang dalam pekerjaan kita dituntut dengan peraturan yang kadang tidak mengenakkan, tetapi kami memaklumi itu walaupun gaji yang diperoleh tidak terlalu besar dan harus mendapat potongan jika terjadi kehilangan barang. Jika memang sudah menjadi peraturan, akan siap dijalankan asalkan masi dalam batas kewajaran dan tidak melupakan hak-hak karyawan”⁷²

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bahwa pada saat karyawan/karyawati yang akan bekerja di Alfamart mereka harus membuat surat perjanjian kontrak kerja, dalam hal ini bertujuan agar mereka yang berkerja di Alfamart dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya.

Dilain waktu peneliti juga melakukan wawancara dengan pimpinan Alfamart dimana beliau menjelaskan bahwa:

“Didalam surat perjanjian/ kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan Alfamart dengan karyawan tertera kalimat yang berbunyi: “setiap karyawan harus mengganti setiap barang yang hilang, dan akan ada sanksi dengan pemotongan gaji”. Peraturan ini sudah menjadi prosedur yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.”⁷³

Adapun aturan perusahaan dalam secara umum berjalan dengan baik dimana pemotongan gaji telah diterapkan, namun masih terdapat kelemahan

⁷¹ Wawancara, Fidi Kaseta Karyawan Alfamart KM.16 Depan Kampus Unja, 4 April 2020.

⁷² Wawancara, Sri Mayang Karyawan Alfamart KM.16 Depan Kampus Unja, 4 April 2020.

⁷³ Wawancara, Hermawan Saputra Pimpinan Toko Alfamart KM. 16 Depan Kampus Unja, 4 April 2020.

karena dalam melaksanakan pemeriksaan dan pengawasan terhadap barang yang rusak atau hilang perusahaan tidak pernah melakukan pemeriksaan dan pengawasan secara mendadak (*Suprise audit*) yang dilaksanakan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan dengan jadwal yang tidak teratur kepada bagian-bagian organisasi dalam perusahaan yang akan diperiksa. Hal ini tentu saja akan mengakibatkan para karyawan memiliki kesempatan untuk tidak jujur dengan melakukan kecurangan dan menyembunyikan kecurangan yang telah dilakukannya. Menurut Sri Mayang yang merupakan pramuniaga pada alfamart tersebut mengungkapkan bahwa :

“Untuk mengurangi dan mencegah adanya barang yang hilang, kami diwajibkan untuk membuat jadwal meeting untuk membahas mengenai hilangnya barang perusahaan dan memonitoring barang hilang setiap harinya”⁷⁴

Jika dalam suatu organisasi ataupun perusahaan seringkali dilakukan pemeriksaan secara mendadak (*Suprise audit*) terhadap kegiatan pokoknya, hal ini akan mendorong karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dan para karyawan akan berusaha bekerja dengan baik dan jujur karena dirinya merasa bahwa hasil kerjanya selalu diawasi dan dinilai oleh atasannya. Selain itu perusahaan perlu membuat *internal auditor* yang mampu melaksanakan pemeriksaan secara cepat. Itu dilakukan agar pimpinan perusahaan dapat benar-benar mengetahui bagaimana kinerja karyawan didalam perusahaan. *Internal auditor* merupakan orang yang benar-benar mengetahui seluruh isi bagian dari perusahaan permasalahan yang ada pada perusahaan harus cepat diketahui

⁷⁴ Wawancara, Sri Mayang Pramuniaga Toko Alfamart KM.16 Depan Kampus Unja, 4 April 2020.



oleh *internal auditor* sehingga dapat segera dilaporkan kepada pimpinan perusahaan.

Dengan demikian bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan yang sudah menjadi aturan dalam perusahaan sesuai ketentuan yang sudah berlangsung. Upah wajar, merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa dan kinerja yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.

Menurut penulis sistem pengupahan yang terjadi pada perusahaan tersebut tidaklah benar karena tidak ada keterbukaan antara kedua belah pihak dan pemotongan upah yang dilakukan tersebut adalah haram karena terdapat unsur keterpaksaan dan tidak memenuhi akad yang sudah tidak sesuai dengan sistem upah dalam islam. Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapatkan imbalan apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak akan rugi. Sehingga terciptanya keadilan diantara mereka.

B. Bagaimana pandangan Hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan.

Sebagai umat muslim yang taat, aktivitas yang terus berulang dalam keseharian haruslah sesuai dengan prinsip islam yang berlandaskan alquran 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 atas suatu kemanfaatan atau jasa yang di gunakan oleh seseorang.



Dalam Islam, mempekerjakan seseorang masuk dalam kajian sewa menyewa jasa manusia. Sewa menyewa jasa manusia dalam Islam terdapat dua macam, yaitu pekerja khusus (ajir khas) dan pekerja umum (ajir ‘am). Pekerja khusus adalah seseorang yang berhak memperoleh upah dengan menyerahkan dirinya pada masa tertentu, seperti pembantu rumah dan karyawan toko. Pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk umum yang mendapatkan upah karena pekerjaannya bukan karena penyerahan dirinya, seperti pengrajin, tukang sol sepatu dan lain sebagainya. Berdasarkan keterangan ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Alfamart KM.16 Depan kampus UNJA merupakan pekerja khusus (ajir khas), dimana mereka menyerahkan dirinya pada masa tertentu kepada pihak perusahaan Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Jambi) dan dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan pihak perusahaan sesuai dengan kontrak perjanjian kerja. Maka dari itu mereka berhak memperoleh upah.

Mendapatkan upah dengan besaran sesuai yang telah disepakati kepada orang yang telah melakukan pekerjaannya adalah bentuk rasa tanggungjawab dan sesuatu kewajiban. Akad menjadi tidak sah apabila pembayaran upah yang dilakukan tidak sesuai dengan isi perjanjian, berbuat curang terhadap pemberian upah sebaiknya tidak dilakukan oleh si pemberi pekerjaan, perubahan jumlah upah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan tidak ada yang dirugikan saat pembayaran nantinya.

Dalam konteks hukum, pemotongan upah karyawan harus dengan persetujuan kedua belah pihak yang bersangkutan sehingga mencapai kesepakatan



yang menguntungkan kedua belah pihak antara pemilik usaha dengan karyawannya.

Salah satu aspek muamalah yang sangat penting dan dapat dilakukan setiap manusia adalah upah mengupah, yaitu memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati. Prinsip setiap orang yang bekerja biasanya pasti akan mendapatkan imbalan dari apa yang dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikan, sehingga terciptalah suatu keadilan. Hal tersebut ditegaskan dalam Al-Qu'an surat Al- Maidah ayat 1 :

بِالْعُقُودِ أَوْ قَوْلِ الْمُؤْمِنِينَ إِذَا بَاعُوا

*Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu...."*⁷⁵

Maksud dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa dilarang melakukan praktik yang diharamkan dalam memperoleh kekayaan, namun harus melalui akad atau perjanjian berdasarkan kerelaan antara pemilik dan pekerja.

Aspek yang sangat penting dalam muamalah adalah pemilik memberikan imbalan sebagai upah kepada karyawannya yang sudah diperintah yang diberikan sesuai kesepakatan dan perjanjian, seperti yang didasarkan dari beberapa mazhab seperti dari imam syafii yaitu apabila pekerja telah selesai maka berhak mendapat bayaran karena penyewa telah mendapat kegunaanya/manfaatnya, dan masing-masing tidak akan dirugikan sehingga tercipta keadilan di dalamnya. Sebagaimana telah diuraikan bahwa dalam kegiatan usahanya Alfamart menerapkan peraturan

⁷⁵ Anonim., Q.S. Al-Maidah : Ayat 1



berupa pemotongan gaji terhadap karyawan apabila terjadi kehilangan barang perusahaan. Bahwa adanya aturan itu berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat perusahaan dan disepakati oleh kedua belah pihak. Di antara hal-hal yang penting dalam hubungan antara majikan dan buruh yaitu menempatkannya dalam hubungan yang tepat dan memberikan aturan hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antar mereka. Seorang pekerja berhak mendapat upah yang adil atas kontribusinya.⁷⁶

Islam menawarkan penyelesaian masalah yang sangat baik mengenai masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, baik golongan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap sekelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam sesama urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksakan oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan mereka.

⁷⁶ Ahmad Azhar Basyir, Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi, (Bandung: Mizan, 1994), hlm.191.



Sudah merupakan hukum alam bahwa seseorang yang melakukan sesuatu akan mendapat imbalanya sesuai dengan apa yang dilakukannya, tidak terkecuali kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Setiap pekerja menerima sesuai apa yang telah dilakukannya. Pemberian upah atau gaji hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akad menimbulkan kerjasama antar pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah.⁷⁷

Akad perjanjiana di dalam hukum Islam ini memiliki posisi dan peranan yang sangat strategis dalam berbagai persoalan mu'amalah. Akad yang telah terjadi mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Dengan akad pula dapat merubah suatu kewenangan, tanggung jawab dan merubah sesuatu. Masalah hukum boleh atau tidaknya sebenarnya hukum setiap kegiatan mu'amalah adalah boleh, sesuai dengan kaidah fiqih "hukum yang pokok dari segala sesuatu adalah boleh, sehingga ada dalil yang mengharamkannya." Dari kaidah fiqh, sebenarnya hukum akad pada umumnya tidak ada masalah, karena sejauh ini tidak ada dalil yang mengharamkannya. Akan tetapi, dalam transaksi mu'amalah ada ketentuan rukun dan syarat yang harus dipenuhi yang berpengaruh dengan sah atau tidaknya suatu akad dalam perjanjian. Jika kita ulas kembali landasan teori tentang akad perjanjian kerja berdasarkan hukum Islam, bahwa dalam melaksanakan perjanjian kerja, sebagaimana dijelaskan rukun dan syarat perjanjian kerja ada empat yakni

⁷⁷ Faturrahman Djamil, *Penetapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafik, 2013), hlm. 73.



sighat akad, upah, orang yang melakukan perjanjian, dan terdapat kemanfaatan diantara mereka.⁷⁸

Jika kita dilihat dari awal proses akad perjanjian antara pihak perusahaan dan karyawan, rukun dan syarat sahnya akad sudah terpenuhi. Pertama adanya pihak yang akan melakukan akad perjanjian yaitu antara pihak perwakilan perusahaan dan karyawan, meskipun pihak karyawan tidak diikuti sertakan dalam pembuatan isi perjanjian tetapi karyawan dapat mempelajari sebelum melakukan penandatanganan perjanjian dan tanpa adanya intimidasi atau paksaan untuk menandatangani jika memang keberatan dengan isi perjanjian calon karyawan dapat membatalkannya. Kedua dalam isi perjanjian juga telah tercantum jumlah upah yang akan di diterima oleh pihak karyawan dalam dalam setiap bulanya yang sudah sesuai dengan UMR (Upah minimum Regional) yang dijelaskan dalam surat edaran Menteri dengan nomor B-M/308/HL.0.1.00/2019 yang ditujukan kepada Gubernur Se-Indonesia. UMR Jambi, yang awalnya sebesar Rp. 2.423.889, di tahun 2019 naik menjadi Rp. 2.630.161 di tahun 2020, selain itu juga tercantum tunjangan, asuransi, dll. Ketiga bahwa dengan adanya perjanjian kerja ini mengandung banyak manfaat yang diperoleh kedua belah pihak, dalam perjanjian itu sudah menjelaskan semua hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak, meski didalam isi perjanjian mencantumkan penjatuhan denda atau pemotongan gaji terhadap barang hilang hal itu tidak dapat membatalkan perjanjian karena dengan adanya aturan denda itu dapat menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

⁷⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1992), hlm. 89.



Begitu pula dalam hal pemotongan gaji atas hilangnya barang sendiri tidak terdapat dalil baik yang berasal dari Al-Qur'an ataupun hadis yang memperbolehkan atau melarangnya. Karena dalam aturan perjanjian kerja tersebut bertujuan untuk memelihara harta, dan agama, dengan adanya aturan itu lebih banyak maslahat (manfaatnya) daripada mudharatnya. Selain itu adanya aturan itu juga untuk memberikan rasa tanggung jawab terhadap karyawan yang bekerja agar bersungguh-sungguh menjaga aset atau barang perusahaan, karena di Alfamart sendiri tidak ada pengawasan langsung dari majikan atau perusahaan di mana pengelolaan diserahkan penuh kepada karyawan. Selain dari itu adanya aturan tersebut juga menghindarkan dari godaan karyawan untuk mengambil barang di Alfamart yang bukan haknya, karena bila terjadi kehilangan maka akan tepotong gajinya. Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapatkan imbalan apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak akan rugi, sehingga terciptanya keadilan diantara mereka.

Hal ini berdasarkan pada firman Allah dalam surat An-Nissa : 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا
 أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”*⁷⁹

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah swt melarang hambanya dimuka bumi memakan harta dari jalan yang haram kecuali berdasarkan kerelaan hati

⁷⁹ Op.Cit., Q.S An-Nissa (5) : Ayat 29



masing-masing maka bolehlah kamu memakanya. Konsekuensinya yang timbul dari adanya ketentuan ini karena sistem pengupahan pekerja harus sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Upah harus dibayar tidak kurang, tidak juga lebih dari apa yang telah dikerjakan

Dari uraian yang telah penulis jelaskan diatas bahwasanya aturan pemotongan gaji karyawan akibat barang hilang yang di dilakukan terhadap karyawan Alfamart di bolehkan. Karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu telah memenuhi syarat dan rukun aqad perjanjian. Dengan adanya peraturan itu juga lebih banyak menimbulkan maslahatan daripada mudharat untuk kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

@ Hak cipta milik UIN Sunthra Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthra Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthra Jambi

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang membahas tentang “Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Kasus Pada Alfamart KM 16 depan kampus Universitas Negeri Jambi)”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hakikatnya ada tiga faktor yang membuat sering terjadi kehilangan barang di Alfamart yaitu: Eksternal, Internal dan Permainan: Faktor internal contohnya kesalahan kasir dalam mengecek barang sebelum menyerahkan ke pembeli. Kadang, bisa juga karena barang yang tidak kena scan barcode-nya sehingga kelupaan didata. Faktor eksternal contohnya ada pembeli yang mencuri barang. Faktor permainan biasanya dari supplier yang sengaja ngirim barang tapi tidak sesuai jumlah yang seharusnya diberikan. Dan karyawan selalu percaya saja karena barang yang dikirim banyak, diceklist tanpa dihitung jumlah barangnya.
2. Perjanjian kerja disebuah perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak, karena terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kesesuaian Penerapan Sistem Dasar dari pemotongan gaji karyawan yang diakibatkan hilangnya barang di Alfamart adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat perusahaan dan ditanda tangani oleh karyawan secara sukarela, di dalamnya memuat tentang



hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tata cara kerja, upah, hak dan kewajiban serta aturan-aturan lain yang berlaku di perusahaan. Jika terjadi barang rusak atau hilang akibat kelalaian karyawan dan hilangnya mencapai batas maksimal.

3. Sistem Pemotongan Gaji menurut Hukum Perikatan di Alfamart Mayang Mangurai di perbolehkan karena ada perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati kedua belah pihak, dari pihak majikan maupun buruh/pekerja. Perjanjian tersebut di tanda tangani oleh karyawan secara sadar, serta sukarela tanpa adanya paksaan. Perjanjian tersebut telah sah dan sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata yang berisi kesepakatan kehendak, kecakapan dalam berbuat menurut hukum, sesuatu hal, dan sebab yang halal.
4. Menurut Hukum Perikatan Islam sistem pemotongan gaji karyawan di Alfamart juga boleh diberlakukan. Karena telah sesuai dengan aqad perjanjian, didasari dengan sukarela, didasarkan atas pertimbangan, dan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat, serta dilaksanakan dengan memelihara keadilan. Terkecuali pemotongan upah/gaji tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka itu tidak disahkan. Hukum Islam menyikapi tentang pemotongan gaji akibat barang hilang, keduanya membolehkan karena mementingkan kemaslahatan bagi kedua belah pihak dan dengan adanya aturan pemotongan gaji akibat barang hilang yang disepakati oleh kedua belah pihak tersebut menjadikan karyawan/pekerja memiliki rasa tanggung jawab terhadap barang atau aset milik perusahaan.

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J. A. M. I.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

B. Saran

Sesuai dengan tujuan dan pemahaman peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat menjadi masukan yaitu:

1. Hendaknya pihak perusahaan melakukan evaluasi terhadap isi dari perjanjian tersebut, karena pada prakteknya situasi dilapangan kadang tidak relavan lagi dengan perjanjian yang dibuat. Oleh karena itu perlu adanya pengecekan ulang agar dapat di antisipasi.
2. Pihak perusahaan harusnya tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan semata, tetapi juga harus memikirkan dan memenuhi hak-hak karyawan dalam membuat perjanjian kerja, agar karyawan tidak merasa dirugikan dengan adanya kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.
3. Di dalam perjanjian Perumusan atau pembuatan PKWT tersebut di indonesia hanya dilakukan secara sepihak, tanpa ada campur tangan dari pihak pekerja, sehingga isi dari perjanjian kerja yang ada kebanyakan mengandung pasal pasal yang lebih menguntungkan salah satu pihak yang dalam hal ini adalah pengusaha itu sendiri. Hal ini tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dimana dalam membuat suatu perjanjian harus ada musyawarah atau perundingan dari kedua belah pihak unuk menentukan isi dari perjanjian yang akan dibuat. Harusnya dalam melakukan sebuah perjanjian kerja, pihak perusahaan harus mengikut sertakan karyawan dalam membuat maupun merumuskan perjanjian tersebut, agar tercapainya suatu keadilan bagi kedua belah pihak yang saling mengikat janji. Meskipun Hukum Islam



memperbolehkan, harusnya perusahaan lebih bijak lagi dalam merumuskan perjanjian, agar sama sama ikhlas dalam menyepakati perjanjian tersebut.

@ Hak cipta milik UIN Suntho Jambi

State Islamic University of Sunthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNTHHAN THAHA SAIFUDDIN
J. A. M. N. I.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Anonim, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung Syamil Al-Qur'an, 2017.
- Anonim, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Semarang: CV. Wicaksana & Dahara Pustaka.
- Afjalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Yogyakarta : PT Dana Bakti Wakaf, 1995.
- Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta : Rajawali Pers, 2013.
- Ahmad Sanusi, Sohari, *Ushul Fiqih*, Jakarta : Rajawali Pers, 2015.
- Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, Bandung: Mizan, 1994.
- Al-Hafizh Ibn Hajar Al-Asqalani, *Terjemah Bulughul Maram, Cet. Ke-1*, Jakarta : Pustaka Amani, 1995.
- Amiruddin dan H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2018.
- Chaerul Uman, *Ushul Fiqh I*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2000.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung : CV Penerbit Diponegoro, 2010.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1992.
- Fathurrahman Djamil, *Penetapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafik, 2013.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hussein Bahreisy, *Pedoman Fiqih Islam*, Surabaya : Al-Ikhlash, 1980.
- Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, STAIN Kerinci Press, Kerinci 2015.
- M. Ismail yusanto dan M. Aris yunus, *Pengantar Ekonomi Islam*, Bogor : Al-azhar ress, 2009.
- M. Yazid Affandi, *Fiqih Muammalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta : Logung Pustaka.
- Muhammad Ibn Yazid Abdullah Al-Quzwani, *Sunnah Ibn Majah*, Beirut : Daar al-Flkrt.th Juz II
- Nur Solikhin Muhammad, *Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Praktek Pembulatan Harga Jasa Warnet*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2012.
- Rachmat Syafe'I, *Asas-Asas hukum Muamalat, edisi revisi*, Yogyakarta : UII press, 2000.
- Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, Bandung : Pustaka Setia , 2001.
- Rianto Adi, *Metode Penelitian dan Hukum*, Jakarta : Granit, 2005.
- R. Suebekti, dan R. Tjirosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta : Padya Paramita, 2008.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagaiian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13, Terjemah Kamaluddin A. Marzuki*, Bandung : PT Alma'arif, 1997.

Sugiono, *Metode Penelitian kombinasi (Mixid Methods)*, Bandung: ALFABETA, 2012.

Tatiek Nurhayati Dan Ahmad Darwansyah,” Peran Struktur Organisasi Dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja”. *Jurnal Ekobis*, Vol.14, No.2 (Januari 2013).

Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.

B. Lain-lain

Ely Nur Jayilah, “Pandangan Hukum Islam Terhadap Penetapan Harga Dalam Jual Beli Di Rumah Makan Prasmanan Pendowo Limo JL. Bima Sakti No. 37 Sapen Yogyakarta”, Skripsi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (2010).

Fauzan Ikhwan Muhammad, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Waralaba Minimarket Alfamart”, Skripsi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta (2013).

<https://www.izbio.id/2020/09/sejarah-dan-profil-pt-sumber-alfaria.html>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Alfamart>

<https://erwinpurwindiyanto.blogspot.com/2012/12/pt-sumber-alfaria-trijaya-tbk.html>

<https://oridiansyah.wordpress.com/sejarah-visi-misi-kantor/>

<https://www.maxmanroe.com/pengertian-struktur-organisasi.html>

LAMPIRAN



Gambar 1. Foto bersama karyawan Alfamart KM 16 depan UNJA



Gambar 2. Saat melakukan wawancara kepada Kepala Toko Alfamart KM 16 depan UNJA



Gambar 3. Alfamart KM 16 depan UNJA

@ Hak cipta milik UIN Surtha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J. A. M. I.

CURRICULUM VITAE

A. IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap	:	REFANDRI	
Jenis Kelamin	:	Laki-laki	
Tempat/Tgl. Lahir	:	Jambi, 20 Mei 1998	
Agama	:	Islam	
Alamat	:	Perumahan Bougenville Blok DN No. 11 RT 22 Kel. Kenali Besar Kec. Alam Barajo Kota Jambi	
E-mail	:	refandri1998@gmail.com	
No. Telp/HP	:	0895-3482-71660	
Nama Ayah	:	Syafruddin	
Nama Ibu	:	Nurhayati	

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

TAHUN 2016	:	Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi
TAHUN 2013-2016	:	SMAS Nusantara Kota Jambi
TAHUN 2011-2013	:	SMPN 22 Kota Jambi
TAHUN 2005-2011	:	SDN 116 Kota Jambi