

**PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN SEBAGAI GANTI RUGI  
ATAS NOTA BARANG HILANG PERSPEKTIF HUKUM  
ISLAM  
(Studi Kasus di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang)**

**Skripsi**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.I)  
Dalam Ilmu Syariah



**Disusun oleh :**

**Luthfatul Arifiyah**  
**Nim. 1402036028**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI ISLAM MUAMALAH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2019**



KEMENTERIAN AGAMA R.I  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp.(024) 7601291  
Fax.7624691 Semarang 50185

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Lamp : 4 (empat) Eksemplar Skripsi  
Hal : Naskah Skripsi  
An. Sdr.i Luthfatul Arifiyah

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Walisongo Semarang

*Assalamu 'alaikum warahmatullah wabarakatuh*

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Luthfatul Arifiyah  
Nim : 1402036028  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)  
Judul Skripsi : PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN SEBAGAI  
GANTI RUGI ATAS NOTA BARANG HILANG  
PERSEPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Kasus di  
Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang)

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswi tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullah wabarakatuh*

Pembimbing I

**Dr. H. Agus Nurhadi, MA.**  
NIP. 19660407 199103 1 004

Semarang, 1 Agustus 2019  
Pembimbing II

**Drs. H. Mohamad Solek, MA.**  
NIP. 19660318 199303 1 004



KEMENTERIAN AGAMA R.I  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp.(024) 7601291  
Fax.7624691 Semarang 50185

**PENGESAHAN**

Skripsi Saudari : Luthfatul Arifiyah  
NIM : 1402036028  
Judul : **PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN SEBAGAI GANTI  
RUGI ATAS NOTA BARANG HILANG PERSEPEKTIF  
HUKUM ISLAM (Studi Kasus di Alfamart Puri Delta Asri  
03 Kota Semarang)**

Telah dimuqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan  
predikat cumlaude/ baik/ cukup, pada tanggal:

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I tahun  
akademik 2019/2020.

Semarang, 31 Juli 2019

Dewan Penguji

Ketua Sidang

H. Nur Hidavati Setivani, S.H., M.H.

NIP : 19670320 1993032 001

Penguji I

Drs. H. Muhyiddin, M.Ag.

NIP : 19550228 1983031 003

Pembimbing I

Dr. H. Agus Nurhadi, MA.

NIP. 19660407199103 1 004

Sekretaris Sidang

Dr. H. Agus Nurhadi, M.A.

NIP : 19660407 1991031 004

Penguji II

H. Nur Khoirin, M.Ag.

NIP : 19630801 1992031 001

Pembimbing II

Drs. H. Mohamad Solek, MA.

NIP. 19660318 199303 1 004



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf Arab yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berpedoman pada Keputusan Bersama Menteri agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987.

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan
2	ب	B
3	ت	T
4	ث	s
5	ج	J
6	ح	h
7	خ	Kh
8	د	D
9	ذ	Ẓ
10	ر	R
11	ز	Z
12	س	S
13	ش	Sy
14	ص	ṣ
15	ض	ḍ

No	Arab	Latin
16	ط	ṭ
17	ظ	ẓ
18	ع	'
19	غ	G
20	ف	F
21	ق	Q
22	ك	K
23	ل	L
24	م	M
25	ن	N
26	و	W
27	ه	H
28	ء	'
29	ي	Y

### 2. Vokal pendek

أ = a      كَتَبَ      kataba  
 qāla

### 3. Vokal panjang

قَالَ = ā      قَال

إِ	= i	سُئِلَ	su'ila	ئِي	= ī	قِيلَ
		قِيلَ	qīla			
أُ	= u	يَذْهَبُ	yazhabu	أُ	= ū	يَقُولُ
		يَقُولُ	yaqūlu			

#### 4. Diftong

أَيِ	= ai	كَيْفَ	kaifa
أَوْ	= au	حَوْلَ	ḥaula

#### 5. Kata sandang Alif+Lam

Transliterasi kata sandang untuk Qamariyyah dan Shamsiyyah dialihkan menjadi = al

الرَّحْمَنَ = al-Rahman                      الْعَالَمِينَ = al-'Ālamīn

# MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:  
‘Wahai bapakku, ambillah ia sebagai orang yang  
bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang  
yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja  
(pada kita) adalah orang yang kuat serta dapat  
dipercaya.’” (Al-Qashash: 26)

## **“HALAMAN PERSEMBAHAN”**

Kupersembahkan skripsiku ini untuk:

1. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan dukungan, motivasi, do'a dan tiada henti-hentinya menasihati agar menjadi yang lebih baik.
2. Kakakku yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
3. Serta almameterku tercinta, Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 22 Juli 2019

Deklarator,



Handwritten signature of Luthfatul Arifiyah.

**Luthfatul Arifiyah**  
NIM:1402036028

## ABSTRAK

Saat ini jaringan Alfa dengan motto “Belanja Puas, Harga Pas” yang mempekerjakan para karyawan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang menerapkan pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang. Dalam bahasa Islam, upah atau *ujrah* erat kaitannya dengan konsep *ijārah* (*ijārah af’āl* atau *‘amal*). *Ijārah af’āl* atau *‘amal*, yaitu sewa menyewa jasa manusia untuk dipekerjakan. Pada praktiknya, apabila terjadi mines barang setelah dilakukan “*Stok Of Name*” (SO) perbulan yang biasa disebut “NBH”, maka mines tersebut dibebankan kepada para karyawan, serta besaran pemotongan upah disesuaikan dengan jabatan masing-masing. Berdasarkan latangbelakang tersebut, maka dapat dirumuskan. *Pertama*, bagaimana praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ?, dan *kedua*, bagaimana pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang persepektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ?

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), dimana objek penelitian difokuskan pada praktik penerapan ganti rugi atas nota barang hilang (NBH) terhadap upah karyawan, kemudian peneliti mencoba untuk mendeskripsikan serta menganalisis praktik tersebut dengan menggunakan pendekatan normatif, dengan mengacu pada ketentuan fikih muamalah. Pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan yang dihimpun melalui observasi, tanya jawab bebas (wawancara), dokumentasi. Sedangkan dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis-deskriptif

Penelitian ini menyimpulkan, *pertama*, di dalam praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang terdapat beberapa hal, yaitu: a) Adanya kontrak kerja atau perjanjian kerja dengan menggunakan perjanjian tertulis; b) Adanya kesepakatan kerja atau kontrak kerja, yaitu dua (2) shift. Shift pertama pukul 06.00 WIB (pagi hari) hingga pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua, pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB (malam hari); c) Penetapan upah atau gaji, sebesar Rp. 2.500.000,00 dan diberikan dalam tiap

bulannya; dan d) Pemotongan gaji, yaitu dengan cara memotong upah karyawan pada tiap bulannya; *kedua*, praktik penerapan ganti rugi atas nota barang hilang (NBH) terhadap upah karyawan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ditinjau dari hukum Islam, praktik tersebut tidak sah, karena sebagai pekerja khusus (*ajir khas*), ia tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya, karena kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat amanah (*yad amānah*) bukan *yad ḍamānah*.

Kata Kunci: *Ganti Rugi, NBH, Persepektif Hukum Islam.*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang adalah sebuah retail yang bergerak dalam bidang “kebutuhan sehari-hari”. Penyediaan berbagai macam kebutuhan tersebut tentunya membutuhkan karyawan untuk melayani para konsumennya dengan diberi gaji pada tiap bulannya. Tetapi, apabila terjadi nota barang hilang, merekalah yang harus menggantinya. Sistem pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang yaitu; adanya kontrak kerja atau perjanjian kerja dengan menggunakan perjanjian tertulis, adanya kesepakatan kerja atau kontrak kerja dengan menerapkan dua shift, adanya penetapan upah atau gaji, sebesar RP 2.500.000,00 dan diberikan dalam tiap bulannya, adanya pemotongan gaji, yaitu dengan cara memotong upah karyawan pada tiap bulannya, sebagai pekerja khusus (*ajīr khaṣ*), ia tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya, karena kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat amanah (*yad amānah*) bukan *yad ḍamānah*.

Akhirnya, dengan selesainya penelitian yang berjudul “Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang Persepektif Hukum Islam (Studi Kasus di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang)”, peneliti mengucapkan syukur al-hamdulillah kepada Allah SWT, semoga membawa manfaat dan berkah dunia akhirat.

Dengan kerendahan dan ketulusan hati, peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Agus Nurhadi, MA selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. H. Mohamad Solek, MA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan serta waktunya kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak. Afif Noor, S.Ag., SH., M.Hum selaku Kepala Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang, dan Bapak. Supangat, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan yang telah memberikan berbagai pengetahuan, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Pembantu Dekan I, II, dan III Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islām Negeri Walisongo Semarang.
5. Segenap Dosen, Karyawan dan civitas akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islām Negeri Walisongo.
6. Sahabat-sahabatku yang selalu mendukungku dan menyemangatiku dalam mengerjakan skripsi ini, Rizky, Wilda, Lela, Hesti, Maya.
7. Teman-teman MUA jurusan Hukum Ekonomi Syariah.

8. PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK dan seluruh karyawan Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terima kasih atas semua bantuan dan do'a yang diberikan, semoga Allah Swt senantiasa membalas amal baik mereka dengan sebaik-baik balasan atas naungan ridhanya.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, peneliti sadar sepenuhnya bahwa karya tulis ini sangat jauh dari kesempurnaan. Sehingga kritik dan saran konstruktif sangat peneliti harapkan demi perbaikan karya tulis selanjutnya. Peneliti berharap, skripsi ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi generasi penerus, dan semoga karya kecil ini dapat bermanfaat untuk penulis khususnya dan untuk pembaca pada umumnya.

Semarang, 1 Agustus 2019

Penyusun,

**Luthfatul Arifiyah**  
**NIM: 1402036028**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>DEKLARASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
D. Telaah Pustaka.....	12
E. Metode Penelitian.....	18
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	26

**BAB II: KERANGKA TEORI TENTANG IJĀRAH  
DAN UJRAH.**

<b>A. Teori Ijārah .....</b>	<b>29</b>
1. Pengertian ijārah.....	29
2. Dasar hukum ijārah.....	31
3. Rukun dan syarat ijārah .....	37
4. Macam-macam ijārah .....	45
5. Pembatalan dan berakhirnya ijārah.....	46
6. Garansi barang yang disewakakan dan jaminan pekerja .....	48
<b>B. Teori Ujrah.....</b>	<b>53</b>
1. Pengertian Ujrah.....	53
2. Landasan Hukum Ujrah.....	55
3. Rukun dan Syarat Ujrah .....	56
4. Mekanisme Ujrah .....	57
5. Gugurnya Ujrah.....	58

**BAB III: MEKANISME PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN  
SEBAGAI GANTI RUGI ATAS NOTA BARANG  
HILANG DI DI ALFAMART PURI DELTA ASRI 03  
KOTA SEMARANG .....**

<b>A. Gambaran Umum Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.....</b>	<b>60</b>
<b>B. Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.....</b>	<b>74</b>

**BAB IV: ANALISIS HUKUM ISLAM PEMOTONGAN UPAH  
KARYAWAN SEBAGAI GANTI RUGI ATAS NOTA  
BARANG HILANG DI ALFAMART PURI DELTA  
ASRI 03 KOTA SEMARAN.....**

<b>A. Analisis Praktik Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang .....</b>	<b>89</b>
---	-----------

- B. Analisis Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang Persepektif Hukum Islam .... 104

<b>BAB V: PENUTUP.....</b>	<b>120</b>
A. Kesimpulan .....	120
B. Saran-saran .....	120
C. Kata Penutup.....	123

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Alfamart merupakan toko retail yang sekarang sering terdengar ditelinga kita. Hingga sampai saat ini, Alfamart memiliki kurang lebih 3500 gerai yang terletak diberbagai kota besar Indonesia, bahkan sampai ke kampung-kampung. Alfamart merupakan perusahaan milik PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK yang merupakan perusahaan waralaba swalayan yang menjual barang keperluan sehari-hari. Awal mulanya, nama Alfamart sendiri adalah Alfa Minimarket sebagai perusahaan dagang aneka produk oleh Djoko Susanto sekeluarga dan pertama beroperasi di Karawaci, Tangerang, Banten. Perkembangan Alfamart terbilang sangat cepat, meskipun banyak saingan utama seperti Alfamidi, Alfa Express, Indomart dan Omi. Perusahaan yang berkantor pusat di Jl. M.H. Thamrin No. 09, Tangerang ini memulai usaha komersilanya pada 1989 dalam bidang perdagangan rokok. Namun sejak tahun 2002, Alfamart bergerak dalam kegiatan usaha

perdagangan eceran untuk produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan minimarket dengan nama “Alfamart” yang berlokasi di beberapa tempat di Jakarta, Cileungsi, Tangerang, Bekasi, Bandung, Surabaya, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang dan Bali.<sup>1</sup>

Di bawah naungan PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK saat ini jaringan Alfa dengan motto “Belanja Puas, Harga Pas” sudah merambah ke berbagai kota dan hampir ke kota-kota besar di Indonesia hingga merambah di Perumahan Puri Delta Asri 03 Kota Semarang. Puri Delta Asri 03 ini berlokasi di daerah Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kotamadya Semarang yang memiliki luas lahan  $\pm 80.000 \text{ m}^2$ , dengan total rumah dan ruko sebanyak  $\pm 718$  unit.<sup>2</sup>

Dalam dunia ritel, khususnya Alfamart yang berlokasi di Perumahan Puri Delta Asri 03 Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kotamadya Semarang serta ritel dimanapun

---

<sup>1</sup> <https://sharienez.wordpress.com/2012/11/15/hello-world/>. Diunduh, 19 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

<sup>2</sup> <http://purideltaasri.com/>. Diunduh, 19 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

berada adalah termasuk perusahaan yang banyak menerima karyawan baru, seolah prestasi yang bagus bagi perusahaan dengan menerima karyawan baru, sehingga sedikitnya bisa mengurangi angka penganguran.<sup>3</sup> Namun di samping itu pada akhir bulan setelah gaji tidak sedikit informasi yang masuk ke komputer server toko tentang karyawan *resign* atau berhenti kerja, dan angka *resign* yang paling menggelembung adalah pada momen THR atau lebaran dan bonus atau tahun baru. Hal ini terjadi karena ada sebuah sistem yang diterapkan perusahaan yang tidak menguntungkan karyawan, yaitu adanya pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti defisit perusahaan karena terjadi mines barang setelah dilakukannya “*Stok Of Name*” (SO) perbulan. Pemotongan minesan barang ini disebut NBH. NBH adalah beban kehilangan barang-barang di toko yang terakumulasi setelah dilakukannya “*Stok Of Name*” (SO), yakni penentuan selisih stok barang fisik dengan stok barang yang di komputer. Jika terjadi selisih mines, baik disebabkan di curi atau

---

<sup>3</sup> [Http://coretaned.blogspot.com/2015/10/nbh-nota-barang-hilang-dan-akibatnya.html](http://coretaned.blogspot.com/2015/10/nbh-nota-barang-hilang-dan-akibatnya.html). Diunduh, 21 Desember, pukul 09.30 WIB.

semacamnya, perusahaan tidak mau tahu siapa, dan dengan cara apa barang itu bisa hilang, maka selisih ini pada akhirnya menjadi beban NBH setelah adanya Batas Toleransi Kehilangan (BTK) yang diberikan perusahaan kepada toko. Beban NBH yang diberikan kepada karyawan bentuknya disesuaikan dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan dan dibebankan pada setiap bulannya.<sup>4</sup>

Ada dua cara pemotongan beban NBH yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, yaitu pertama dengan dipotong pada gaji langsung sebesar NBH secara utuh pada tiap bulannya. Pemotongan model ini, keuntungannya tidak akan ada beban utang NBH yang terakumulasi dikemudian hari, tetapi pada tiap bulan karyawan harus menerima gaji tidak utuh setelah dipotong NBH, dan yang kedua adalah dengan model pemotongan sebagian beban NBH dan sebagian ditangguhkan, kemudian menjadi utang NBH dikemudian hari. Model pemotongan yang dilakukan Alfamart adalah model pemotongan ke-dua, yaitu model

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Doni Yudy Prayogo (Kepala Toko), 21 Desember, pukul 15.30 WIB.

pemotongan sebagian NBH dan sebagian lagi menjadi utang. Contoh sederhana pemotongan NBH ialah, misalnya toko A pada bulan November mendapatkan NBH Rp. 500.000 dengan jumlah karyawan 5 orang, maka tiap karyawan mendapatkan beban sebesar Rp. 100.000, jika kita ambil model pemotongan yang kedua maka pada bulan itu per-karyawan mendapat potongan gaji Rp. 50.000 dan Rp 50.000-nya lagi menjadi beban utang pada perusahaan. Seandainya si karyawan bekerja selama 1 tahun atau 12 bulan, (katakanlah NBH-nya Rp. 100.000 perbulannya) maka karyawan tersebut pada akhir kerjanya akan mendapat utang NBH sebesar Rp. 1.200.000, 00. Karena pada saat masuk kerja karyawan terikat kesepakatan dengan perusahaan yaitu penyerahan ijazah karyawan kepada perusahaan, atau dalam bahasa mereka adalah tukar aset, perusahaan menyerahkan toko pada karyawan dan karyawan menyerahkan ijazah kepada perusahaan sebagai jaminan. Maka, karyawan yang berhenti pada saat pengambilan ijazah wajib melunasi utang NBH kepada perusahaan. Oleh karenanya, gaji akhir yang seharusnya menjadi bekal ke depan pada saat menganggur, malahan harus dijadikan

uang buat bayar utang NBH. Apabila utang NBH tidak dilunasi dalam jangka waktu tertentu (jika di Alfamart yaitu 3 bulan) maka ijazah dikatakan hangus atau hilang.<sup>5</sup>

Ringkasnya, sistim kerja di Alfamart, jika ada barang hilang atau semacamnya, yang mengganti adalah pihak karyawan, baik pramuniaga, kasir, sampai kepala toko (semua terbebani). Padahal yang menjadi penyebab hilang atau rusaknya barang atau lainnya, tidak selalu karena ulah karyawan toko. Bagaimana dengan Driver, atau selaku pengecek barang ? Team pengiriman barang ? Team audit ?. Mereka semua juga berhubungan dengan barang-barang. Namun yang harus mengganti kerugian perusahaan malah karyawan toko atau pekerja toko.

Dalam istilah Islam, memperkerjakan seorang untuk bertindak maupun berkarya masuk dalam ranah “*ijārah af’āl*” atau *ijārah a’mal*”, yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia.<sup>6</sup> Atau menjadikan pekerjaan atau jasa dari seseorang sebagai *ma’qūd*

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Doni Yudy Prayogo (Kepala Toko) dan Rochamin (Kasir Toko), 21 Desember, pukul 15.30 WIB.

<sup>6</sup> ‘Abd al-Rahman al-Jazīrī, *al-Fiqh ‘ala al-Mazāhib al-‘Arba’ah*, Beirut Libanon: Dāru al-Kutub al-‘Ilmiyah, Juz III, Cet. Ke-2, 2003, hlm. 73.

*alaīh*, seperti menyewa atau mengupah seseorang untuk menjahit baju, atau memperkerjakan lainnya<sup>7</sup> seperti “mengupah seseorang untuk mengelola sebuah ritel”. Konsep sewa menyewa tenaga manusia ini tentunya memiliki rukun maupun persyaratan yang harus dipenuhi di dalam pelaksanaannya, seperti adanya pihak penyewa jasa dan pihak penyedia jasa (*‘āqidaīn*), akad sewa jasa (*ṣighat*), dan upah (*ujrah*) yang harus diberikan oleh penyewa jasa kepada penyedia jasa dan manfaat (*manfa’ah*) atau objek akad *ijārah*.<sup>8</sup> Dari rukun-rukun tersebut memiliki persyaratan-persyaratan tersendiri, misalnya bagi pihak penyewa jasa dan bagi penyedia jasa harus rela melakukan akad, tanpa merasa adanya paksaan dari pihak lain dan lain sebagainya.<sup>9</sup> Persyaratan bagi akad, misalnya ijab dan kabul jelas maksudnya sehingga dipahami

---

<sup>7</sup> Firman Setiawan, *Al-Ijārah Al-A’mal Al-Mustarōkah dalam Persepektif Hukum Islam (Studi Kasus Urusan Buruh Tani Tembakau di Desa Totosan Kecamatan Batang-batang Kabupaten Madura)*, Jurnal DINAR, Vol. 1, No. 2 Januari, 2015, hlm. 110.

<sup>8</sup> Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Sukses Offset, Cet. Ke-1, 2011, hlm. 80.

<sup>9</sup> Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, , hlm. 81.

oleh pihak yang melangsungkan akad.<sup>10</sup> Persyaratan bagi upah atau ujarah, yaitu upah harus berupa harta tetap yang dapat diketahui, dan upah tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah bagi pengelola ritel dengan menempati ritelnya. Sedangkan persyaratan bagi manfaat atau objek akad, yaitu pemanfaatan barang harus digunakan untuk perkara-perkara yang diperbolehkan syari'at.<sup>11</sup>

Selain itu, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi, yaitu manakala seseorang dipekerjakan, misalnya dalam ritel (Alfamart) pekerja tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini karena kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat kekuasaan yang bersifat amanah (kepercayaan).<sup>12</sup> Oleh karena itu, pekerja tidak boleh dituntut mengganti barang yang rusak karena pekerjaan yang

---

<sup>10</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Munakahat*, Bandung: Pustaka Setia, Cet. Ke-10, 2001, hlm. 51.

<sup>11</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Munakahat*, (Bandung: Pustaka Setia, Cet. Ke-10, 2001), hlm. 129.

<sup>12</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islam wa Adillatuhu*, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Depok: Gema Insani, Juz 5, Cet. Ke-1, 2011, hlm. 418-419.

dilakukannya, baik penggantian barang maupun dikurangi *ujrah*-nya. Apabila dalam akad disepakati bahwa pekerja harus bertanggung jawab (*al-dhaman*) dalam hal terjadi kerusakan barang karena kerja yang dilakukannya, ulama Malikiah, sebagaimana dijelaskan dalam kitab *Hasyiyah al-Dusuqi*, berpendapat bahwa syaratnya batal dan akad *ijarah*-nya fasad.<sup>13</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menarik sebuah judul “pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam (Studi Kasus di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang)” dengan mengambil rumusan masalah sebagai berikut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>13</sup> Jaih Mubarak, dkk, *Fikih Mu'amalah: Akad Ijarah dan Ju'alah*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2018, hlm. 76.

1. Bagaimana praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ?
2. Bagaimana pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk Mengetahui praktek pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.
- b. Untuk Mengetahui pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang Perspektif Hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

#### **2. Kegunaan**

Kegunaan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan Praktis

Untuk menambah khazanah keilmuan bagi pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kegiatan muamalah dalam kehidupan sehari-hari yang sesuai dengan hukum Islam.

b. Kegunaan Teoritik

Sebagai bahan pelaku bisnis dimanapun berada, khususnya Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang untuk meningkatkan kesadaran dalam melakukan kegiatan muamalah agar sesuai dengan hukum Islam supaya dalam setiap kegiatan muamalahnya tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ada.

c. Kegunaan Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan yang dapat dipakai sebagai sarana untuk menerapkan teori yang diperoleh melalui pendidikan di perkuliahan, dan dapat memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam kehidupan nyata di masyarakat.

#### **D. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka bertujuan untuk memberikan informasi tentang penelitian atau karya-karya ilmiah lain yang berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti supaya tidak terjadi duplikasi atau pengulangan. Dengan telaah pustaka semua konstruksi yang berhubungan dengan penelitian yang telah tersedia, kita dapat menguasai banyak informasi yang berhubungan dengan penelitian yang kita lakukan. Sehingga perlu peneliti paparkan beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang persepektif hukum di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang sebagai bahan perbandingan dengan skripsi penulis, antara lain yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh M. Agung Nugroho yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Selisih Harga yang Terjadi di Alfamart Ngaliyan Semarang*”. Penelitian ini disimpulkan, bahwa selisih harga yang terjadi di Alfamart Ngaliyan Kota Semarang disebabkan karena kelalaian karyawan dan data harga yang bermasalah dari kantor pusat yang mengakibatkan akad tersebut menjadi tidak sah atau akadnya

*fāsid*, jual-beli *gharar* memang dilarang dalam Islam, namun tidak semua *gharar* menjadi sebab pengharaman. Seperti selisih harga yang terjadi di Alfamart Ngaliyan Kota Semarang memang ditemukan unsur *gharar*-nya yakni dalam akad, namun unsur *ghararnya* tidak menjadikan jual-beli ini dilarang, karena unsur *gharar* yang ada pada jual beli ini ringan termasuk *gharar* yang diperbolehkan dan yang terpenting dalam jual-beli diantara keduanya saling ridla tidak ada paksaan.<sup>14</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Ikhwani yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Waralaba Minimarket Alfamart (Studi Kasus di Minimarket Alfamart Jl. Slamet Riyadi No. 203, Kartasura, Sukoharjo)*”. Hasil dari penelitian ini ialah, bahwa masing-masing pihak baik PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Franchisor) dan CV. Mulya Indah (Franchisee) memiliki hak dan kewajiban yang berbeda. Baik modal, kerja, pembagian hasil dan rugi tidak sama, hal ini

---

<sup>14</sup> M. Agung Nugroho, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Selisih Harga yang Terjadi di Alfamart Ngaliyan Semarang*, skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum, Jurusan Hukum Ekonomi Syari’ah UIN Walisongo Semarang, 2015. Skripsi dipublikasikan.

sesuai dengan *syirkah 'Inan* dengan catatan bentuk modal tidak harus dalam bentuk uang, tetapi boleh dengan asset perniagaan, barang komoditas, jasa dan lain-lain yang dapat dinilai secara ekonomi. Dan dalam prakteknya, adanya pembelian hak merk alfamart yang merupakan syarat terjadinya syirkah. Franchisee dapat menggunakan hak merk tersebut hingga batas waktu tertentu yang telah disepakati. Dan dalam pelaksanaan ketentuan perjanjian waralaba tidak ditemukan adanya perselisihan atau suatu wanprestasi yang dilakukan oleh kedua belah pihak. Akan tetapi, bila terjadi perselisihan atau wanprestasi, maka akan diselesaikan dengan musyawarah mufakat hingga ke Badan Arbitrase Nasional Indonesia.<sup>15</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ratna Safitri yang berjudul “*Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Praktek Toko Milik Rakyat (TOMIRA) di Kabupaten Kulon Progo*”. Hasil dari penelitian ini yaitu, pelaksanaan kebijakan TOMIRA dapat

---

<sup>15</sup> Muhammad Fauzan Ikhwan, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Waralaba Minimarket Alfamart (Studi Kasus di Minimarket Alfamart Jl. Slamet Riyadi No. 203, Kartasura, Sukoharjo)*, skripsi Program Studi Muamalah Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013, skripsi dipublikasikan.

merugikan toko modern berjejaring, yaitu dari 18 toko toko modern yang meanggar Perda kini tinggal 11 toko. Namun kemitraan antara koperasi dengan perusahaan belum memenuhi prinsip tanggung jawab karena perusahaan belum memenuhi tanggung jawab melakukan pelatihan alih teknologi dan belum memenuhi prinsip keadilan yaitu belum mencapai keadilan yang proporsional yaitu 50% - 50%. Pengelolaan manajemen dan pemasok barang utama masih dikendalikan oleh perusahaan serta koperasi harus tunduk terhadap panduan yang diberikan perusahaan.<sup>16</sup>

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Edi Muharezky dengan judul “*ALFAMART (Studi kasus pola berbelanja di Alfamart Kecamatan Tamalate Kota Makassar)*”. Hasil dari penelitian adalah, faktor pelayanan, harga, promosi, dan lokasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku konsumen dalam berbelanja di Alfamart Kecamatan Tamalate Kota

---

<sup>16</sup> Ratna Safitri, *Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Praktek Toko Milik Rakyat (TOMIRA) di Kabupaten Kulon Progo*, Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017. Skripsi dipublikasikan.

Makassar. Sedikit demi sedikit sudah mengalami pergeseran nilai-nilai sosial belanja masyarakat, ini disebabkan masyarakat yang lebih memilih berbelanja di pasar swalayan(alfamart) dibanding pasar tradisional dengan alasan bahwa pasar swalayan mempunyai fasilitas yang bagus.<sup>17</sup>

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Afifuddin Rois Ali Ridho dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pendirian Minimarket Indomaret Berdekatan dengan Pasar Tradisional Ngaliyan (Studi Implementasi Peraturan Walikota Semarang Nomor 5 Tahun 2013 Tentang Penataan Toko Modern Minimarket Kota Semarang)”. Hasil dari penelitian yaitu, *pertama*, pendirian toko modern Indomaret yang berdekatan dengan pasar Ngaliyan Kota Semarang belum sesuai dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Penataan Toko Modern Minimarket Kota Semarang karena hanya berjarak kurang dari 200 M dari pasar tradisional Ngaliyan;

---

<sup>17</sup> Edi Muharezky, *ALFAMART (Studi kasus pola berbelanja di Alfamart Kecamatan Tamalate Kota Makassar)*, Skripsi Jurusan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin, 2014. Skripsi dipublikasikan.

*Kedua*, Dalam perspektif hukum Islam pendirian toko modern Indomaret yang berdekatan dengan pasar tradisional Ngaliyan bertentangan dengan teori masalah mursalah, dan teori sadd adz-dzari'ah. Karena keberadaan toko modern Indomaret tersebut lebih banyak menimbulkan efek negatif (madharat) ketimbang aspek maslahatnya. Serta pendirian Indomaret yang berdekatan dengan pasar tradisional itu yang lebih banyak menimbulkan kerusakan, walaupun belum mencapai tujuan kuat untuk timbulnya kerusakan maka itu diharamkan. efek positifnya yaitu Indomaret mengutamakan pelayanan konsumen, harga terjangkau, mudah dan hemat.<sup>18</sup>

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, baik objek serta tempat penelitian yang diteliti menunjukkan bahwa skripsi ini memiliki corak dan warna pembahasan yang berbeda. Penelitian yang penulis teliti adalah praktik pemotongan upah karyawan

---

<sup>18</sup> Muhammad Afifuddin Rois Ali Ridho, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pendirian Minimarket Indomaret Berdekatan dengan Pasar Tradisional Ngaliyan (Studi Implementasi Peraturan Walikota Semarang Nomor 5 Tahun 2013 Tentang Penataan Toko Modern Minimarket Kota Semarang)*, Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Hukum Ekonomi Islam, UIN Walisongo Semarang, 2015. Skripsi dipublikasikan.

sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang. Dari penelitian ini akan dideskripsikan bagaimana praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Terkait dengan kajian penelitian hukum, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian empiris. Penelitian empiris atau non-doktrinal adalah penelitian berdasarkan tingkah laku atau aksi-aksi dan interaksi manusia yang secara aktual dan potensial akan terpola. Jadi, penelitian hukum empiris adalah sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat, yang kemudian menggunakan pendekatan penelitian, jenis pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif biasanya digunakan untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati,

dan selanjutnya dikuatkan dengan sumber data primer dan data sekunder.<sup>19</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian di mana peneliti langsung melihat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan atas suatu fenomena dalam keadaan alamiah.<sup>20</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi ketentuan hukum normatif adalah ketentuan hukum Islam, sedangkan penelitian hukum yang terjadi sebagai objek penelitian ini adalah pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

## **2. Sifat Penelitian**

Penulisan skripsi ini bersifat deskriptif-analitis. Deskriptif adalah metode yang menggunakan data, fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar, yang kemudian

---

<sup>19</sup> Soerjono Sokanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 1986 hlm. 51.

<sup>20</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 26.

digambarkan apa, mengapa, dan bagaimana suatu kejadian terjadi. Sedangkan analisa adalah menguraikan sesuatu yang cermat dan terarah.<sup>21</sup> Dalam hal ini, penulis berupaya untuk memaparkan bagaimana praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang, kemudian menganalisanya perspektif hukum Islam.

### **3. Sumber Data**

#### **a. Sumber Data Primer**

Data primer, yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data penyelidikan untuk tujuan yang khusus.<sup>22</sup> Adapun yang dimaksud sebagai sumber data primer adalah pihak-pihak yang terlibat dalam praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang, meliputi; supervisor, dan karyawan toko (Kepala

---

<sup>21</sup> Djam'an Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 28.

<sup>22</sup> Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode, dan Teknik*, Bandung: Tarsito, 1990, hlm. 163.

Toko, Asisten Kepala Toko dan Satu Karyawan) di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

#### **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber Data Sekunder adalah sumber atau informasi data yang dijadikan sebagai data pendukung, misalnya lewat orang lain atau dokumen.<sup>23</sup> Data pelengkap ini, bisa diperoleh dari beberapa sumber dokumentasi (bisa berupa ensiklopedi, buku-buku tentang Hukum Islām, artikel-artikel maupun laporan-laporan hasil penelitian) dan wawancara. Sumber-sumber tersebut akan digunakan sebagai pijakan dalam memahami praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

### **4. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi**

Observasi adalah sebagai perhatian yang berfokus terhadap kejadian, gejala atau sesuatu dengan maksud menafsirkannya, mengungkapkan faktor-faktor

---

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-10, 2010, hlm. 194.

penyebabnya, dan menemukan kaidah-kaidah yang mengaturnya. Observasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu partisipan dan non partisipan. Observasi partisipan adalah observasi yang dilakukan oleh penulis yang berperan sebagai anggota yang berperan serta dalam kehidupan masyarakat topik penelitian. Sedangkan observasi non partisipan merupakan observasi yang menjadikan penulis sebagai penonton atau penyaksi terhadap gejala atau kejadian yang menjadi topik penelitian.<sup>24</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi non partisipan, karena penulis bertindak hanya sebagai pengamat yang mengamati praktik penerapan ganti rugi atas nota barang hilang (NBH) terhadap upah karyawan persepektif hukum di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

## **b. Wawancara**

Wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan

---

<sup>24</sup> Saifuddin Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta : Raja Grafindo Perss, 2012, hlm. 37-40.

secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu.<sup>25</sup>

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan para pihak yang terlibat di dalamnya, meliputi; supervisor, dan karyawan toko (Kepala Toko, Asisten Kepala Toko dan Satu Karyawan) di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan dokumentasi yang langsung diambil dari objek penelitian yang berupa data-data yang berkaitan dengan objek penelitian, maupun data yang didapat pada saat melakukan penelitian.

### **d. Metode Analisis Data**

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya yaitu menganalisis data dan mengambil kesimpulan dari data yang telah ada. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini

---

<sup>25</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mandar Maju, 1996, hlm. 187.

<sup>26</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2007, hlm. 124-125.

adalah teknik deskriptif kualitatif.<sup>27</sup> 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 pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Setelah data terkumpul, selanjutnya tahap reduksi data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab rumusan permasalahan penelitian tentang praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

---

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, hlm. 14.

Kemudian menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting yang berkaitan dengan penelitian ini tentang hasil. Pada reduksi data, hanya temuan data temuan yang berkenaan dengan praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang. Dengan kata lain reduksi data digunakan untuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak penting, serta mengorganisasikan data, sehingga memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan.

b. Display Data

Setelah data direduksi, langkah analisis selanjutnya adalah display data. Display data dalam penelitian ini merupakan sekumpulan informasi yang tersusun mengenai hal-hal yang berkaitan dengan praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang. 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. Pada langkah ini penulis berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat dan disimpulkan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penulis.

c. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai, maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan setelah data benar-benar lengkap, maka diambil kesimpulan akhir.<sup>28</sup>

## **F. Sistematika Penulisan**

Agar mudah dalam memahami skripsi ini, maka peneliti akan menguraikan sistematika penulisan yang terbagi dalam 5 (lima) bab yang diuraikan menjadi sub-sub bab. Sebelumnya

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodds)*, hlm. 334-344.

penulis mengawali dengan halaman judul, halaman, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman deklarasi, halaman abstrak, halaman kata pengantar, kemudian dilanjutkan dengan lima bab sebagaimana berikut:

Bab Pertama: Pendahuluan, berisikan: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab Kedua: terdiri dari dua bab, bab pertama tentang teori ijārah, yang meliputi pengertian ijārah, dasar hukum ijārah, rukun dan syarat ijārah, macam-macam ijārah, dan pembatalan dan berakhirnya ijārah dan teori kedua tentang Ujrah meliputi pengertian ujrah, landasan hukum ujrah, rukun dan syarat ujrah, dan mekanisme ujrah.

Bab Ketiga: terdiri dari dua bab, bab pertama tentang gambaran umum Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang; dan bab *kedua*, berisi praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

Bab keempat: terdiri dari dua bab, bab *pertama* berisi tentang analisis praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang dan bab yang kedua berisi analisis hukum Islam terhadap praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang perspektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.

Bab kelima: Penutup yang berisikan: kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

Daftar Pustaka, berisi: data-data tulisan atau suatu karya ilmiah atau buku-buku yang terkait dengan penulisan ini.

## BAB II

### TEORI TENTANG IJĀRAH DAN UJRAH

#### A. Teori Ijārah

##### 1. Pengertian Ijārah

Ijārah, secara bahasa diderivasikan dari bentuk *fi'il* “*ajara-ya'jiru-ajran*” yang berarti ganti dan upah.<sup>1</sup> Jadi, pada dasarnya *ijārah* secara bahasa, yaitu ganti atau upah. Sedangkan menurut istilah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata sewa-menyewa “*ijārah*” memiliki arti pemakaian sesuatu dengan pembayaran uang.<sup>2</sup> Dalam KUH Perdata juga menjelaskan bahwa, sewa-menyewa “*ijārah*” adalah suatu persetujuan, dengan mana pihak yang satu mengikatkan diri untuk memberikan kenikmatan suatu barang kepada pihak yang lain selama waktu tertentu, dengan pembayaran suatu harga yang disanggupi oleh pihak tersebut

---

<sup>1</sup>A.W. al-Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997, hlm. 9.

<sup>2</sup>Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005, hlm. 1057.

terakhir (penyewa).<sup>3</sup> Sedangkan pengertian *ijārah* secara istilah yang dikemukakan oleh para ahli ialah sebagai berikut:

a. Menurut Imām Taqiyuddīn, mendefinisikan *ijārah* ialah:

عَقْدٌ لَا زَمَّ عَلَى مَنْفَعَةٍ مُدَّةً مَعْلُومَةً بِشَيْءٍ مَعْلُومٍ.

Artinya: Akad untuk mengambil manfaat suatu barang yang dikehendaki dan diketahui, dengan memungut imbalan (uang sewa) yang ditentukan.<sup>4</sup>

b. Menurut Amir Syarifuddin *ijārah* secara sederhana diartikan dengan “transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”.<sup>5</sup>

c. Menurut Idris Ahmad, sebagaimana dikutip oleh Sohari Sahrani dan Ru’fah Abdullah, *ijārah* ialah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>Ninie Suparni, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH PERDATA)*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Ke-8, 2013, hlm. 373.

<sup>4</sup>Imām Taqiyuddīn Abū Bakar al-Ḥusaīni, *Kifāyah Al-Akhyār*, Terj. Achmad Zaidun, dkk, Surabaya: Bina Ilmu, Jilid 2, 1997, hlm. 184.

<sup>5</sup>Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 215.

<sup>6</sup>Sohari Sahrani, dkk, *Fikih Muamalah untuk Mahasiswa UIN/IAIN/PTAIS dan Umum*, Bogor: Ghalia Indonesia, Cet. Ke-1, 2011, hlm. 168.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* (upah). *Al-Ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan, sehingga *ijārah* atau *al-ajru* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat, baik dalam hal sewa tenaga atau jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan imbalan, upah atau kompensasi tertentu.

## 2. Dasar Hukum Ijārah

Jumhur ulama berpendapat, bahwa sewa-menyewa atau *ijārah* itu boleh.<sup>7</sup> Kebolehan sewa-menyewa tersebut disyari'atkan berdasarkan al-Qur'an, al-Sunnah, dan Ijma':

1) Dasar hukum *ijārah* dalam al-Qur'an adalah:

a. Firman Allah Swt surah al-Qaṣaṣ ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي

حَبِجٍ.

Artinya: Dia (Syu'aīb), berkata, “sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku

---

<sup>7</sup>IbnuRusyd, *Bidayatul Mujtahid wa Nihayatul Muqtasid*, Terj. Abdul Rosyad Shiddiq, Jakarta : Akbarmedia, Jilid II, Cet. Ke-II, 2015, hlm. 383.

ini, dengan ketentuan kamu bekerja padaku selama delapan tahun. (Qs. al-Qaṣaṣ: 27).<sup>8</sup>

b. Qs. al-Talaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ.

Artinya: Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya. (Qs. al-Talaq: 6).<sup>9</sup>

Dari penjelasan ayat-ayat al-Qur'an diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa, sewa-menyewa hukumnya adalah boleh, sebagaimana hukum transaksi muamalah lainnya.

2) Dasar hukum *ijārah* dalam al-Sunnah ialah:

a) Hadis Nabi saw yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yakni:

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ، قَالَ: حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ، عَنْ

إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ

عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا

---

<sup>8</sup>Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Semarang: Toha Putra Semarang, 2002, hlm. 388.

<sup>9</sup>Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya Departemen Agama RI, hlm. 559.

خَصَّمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي (أَيُّ حَلَفَ بِاسْمِي) ثُمَّ غَدَرَ،  
 وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ  
 يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ).<sup>10</sup>

Artinya: Yūsuf bin Muḥammad telah menceritakan kepada kami, Yūsuf bin Muḥammad berkata: Yaḥyā bin Sulāīm telah menceritakan kepadaku, dari Ismāīl bin Umīyyah, dari Saʿīd Abī Saʿīd, dari Abī Hurīrah r.a, dari Nabi Saw bersabda: Allah Swt berfirman: Ada tiga kelompok yang kau menjadi musuh mereka pada hari kiamat nanti. Pertama, orang yang bersumpah atas nama-Ku, lalu ia mengkhianatinya. Kedua, seorang yang menjual orang merdeka (bukan budak belian), lalu ia memakan (mengambil) keuntungannya. Ketiga, orang yang memperkerjakan seorang, lalu pekerja itu memenuhi kewajibannya, sedangkan orang itu tidak membayar upahnya (HR. al-Bukhari).

b) Sabda Rasulullah saw dari Āisyah ra. Berkata:

---

<sup>10</sup>Muḥammad bin Ismāīl Abū ‘Abdullah al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Bairut Libanan: Dāru Ṭūq al-Najāh, Juz 3, 1422 H, hlm. 90.

عَنْ أَبِي حَنِيفَةَ، عَنْ حَمَّادٍ، عَنْ إِبْرَاهِيمَ، عَنِ الْأَسْوَدِ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ،  
عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ إِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ لَهُ  
أُجْرَتَهُ (رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ)<sup>11</sup>

Artinya: Dari AbīḤanīfah, dari Ḥammād, dari Ibrāhīm, dari al-Aswad, dari Abū Hurīrah, dari Nabi saw bersabda: Barangsiapa memperkerjakan seorang pekerja hendaknya ia memberitahukan upahnya. (HR. al-Baiḥaqī).

Dalam hadis tersebut Nabi telah memberikan petunjuk, agar supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besarnya upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

---

<sup>11</sup>Abū Bakar Al-Baiḥaqī, *Al-Sunan Al-Kubrā li Al-Baiḥaqī*, Taḥqīq Muḥammad ‘Abd Al-Qādir ‘Aṭā, Bairut Libanan: Dāru al-Kutūb al-Ilmīyyah, Cet. Ke-3, Juz VI, 2003, hlm. 198.

3) Landasan ijma' tentang *ijārah* adalah:

Pada masa sahabat, semua umat Islam sepakat. Tidak ada seorang ulama-pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada yang membantah diantara mereka yang berbeda pendapat, hal tersebut tidak akan dianggap.<sup>12</sup>

4) Kaidah fikih.<sup>13</sup>

Ibnu Taīmīyyah menyatakan kaidah fikih-nya, sebagaimana yang dikutip oleh A. Djazuli menjelaskan bahwa:

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا.

Artinya: Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkan.<sup>14</sup>

Maksud kaidah ini adalah, bahwa dalam setiap muamalah atau bertransaksi, pada dasarnya boleh, seperti

---

<sup>12</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'āmalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-6, 2010, hlm. 117.

<sup>13</sup>Dewan Syariah Nasional (DSN) selalu menggunakan kaidah ini dalam keputusan-keputusannya. Lihat Himpunan Fatwa DSN Kedua Tahun 2003.

<sup>14</sup>A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh (Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis)*, Jakarta: Kencana, 2007, hlm. 130.

halnya jual-beli, sewa-menyewa, gadai, kerjasama (*muḍārabah* atau *musyarakah*), perwakilan, dan lain sebagainya, kecuali yang secara tegas benar-benar diharamkan seperti mengakibatkan kemadharatan, tipuan, judi, dan riba.

Dasar hukum diperbolehkannya sewa-menyewa terdapat pula dalam kaidah lain, yakni:

15. **وَكُلُّمَا أَمْكَنَّا لِإِنْتِفَاعِهِمْ مَبْقَاءَ عَيْنِهِ صَحَّتْ إِجَارَتُهُ.**

Artinya: Segala sesuatu yang memungkinkan untuk diambil manfaatnya, dan tetap dalam keadaan utuh bendanya, maka sah untuk disewakannya.

Kaidah fikih di atas menjelaskan, bahwa segala benda yang memungkinkan untuk diambil manfaatnya serta benda tersebut masih tetap bendanya, maka sah untuk disewakannya.

Dengan adanya ketiga dasar hukum di atas yakni: al-Qur'an, al-Sunnah, dan Ijmā', serta kaidah fikih yang sering digunakan oleh DSN MUI dalam keputusan-keputusannya,

---

<sup>15</sup>Mustafā Dīb al-Baghā, *Al-Tazhīb fi Adillah Matan al-Ghāyah wa Al-Taqrīb*, Damaskus: Dāru Ibn Kasīr, Cet. Ke-4, 1989, hlm. 143.

maka hukum diperbolehkannya sewa-menyewa sangat kuat, karena ketiga dasar hukum tersebut merupakan sumber penggalian hukum Islam yang paling utama.

### 3. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Ulama Ḥanafī mengatakan, bahwa rukun *ijārah* hanya satu, yaitu *ijāb* dan *qabūl* saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa-menyewa).<sup>16</sup> Sementara jumbuh ulama berpendapat, bahwa rukun sewa-menyewa ada empat, yakni:<sup>17</sup>

- a. Orang yang berakad (*'āqidaīn*);
- b. Sewa atau imbalan (*ujrah*);
- c. Manfaat (*manfa'ah*);
- d. *Ījāb* dan *qabūl* (*ṣiḡhat*).

Sebagai sebuah transaksi (akad) umum, sewa-menyewa baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya.

---

<sup>16</sup>Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Jakarta: Gema Insani, Cet. Ke-4, Jilid 5, 2010, hlm. 387.

<sup>17</sup>Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, hlm. 387.

Adapun syarat-syarat dalam akad sewa-menyewa, dibedakan menjadi empat, antara lain:

### 1. Syarat terjadinya akad (syarat *al-in'iqād*).

Syarat yang berkaitan dengan pelaku akad menurut ulama Syāfi'iyah dan Ḥanābilah, sebagaimana yang dikutip oleh Wahbah Zuhaili menyatakan, bahwa disyaratkan telah baligh dan berakal.<sup>18</sup> Oleh sebab itu, apabila orang yang belum baligh atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut mereka *ijārah*-nya tidak sah. Akan tetapi, ulama Mālikiyah berpendapat bahwa mencapai usia *mumayyīz* adalah syarat dalam *ijārah* dan jual-beli, sedangkan baligh adalah syarat berlakunya (*syarat al-nafādz*). Jika ada anak yang *mumayyīz* menyewakan diri atau hartanya, maka hukumnya sah dan akad itu digantungkan pada kerelaan walinya.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, hlm. 389.

<sup>19</sup>Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, hlm. 389.

## 2. Syarat berlangsungnya akad (*syarat al-nafādz*).

Syarat berlakunya akad *ijārah* adalah adanya hak kepemilikan atau kekuasaan (*al-wilāyah*). Akad *ijārah* yang dilakukan oleh seorang *fudhuli* (orang yang membelanjakan harta orang lain tanpa izinnya) adalah tidak sah karena tidak ada kepemilikan atau hak kuasa. Menurut Ḥanāfiyyah dan Mālikiyyah, akad ini digantungkan pada persetujuan dari pemilik sebagaimana berlaku dalam jual-beli. Hal ini berbeda dengan pendapat ulama Syāfi'iyyah dan Ḥanābilah.<sup>20</sup>

## 3. Syarat sahnya akad (*syarat al-ṣiḥāḥ*).

Syarat sah *ijārah* berkaitan dengan pelaku akad, objek akad, tempat, upah, dan akad itu sendiri. Diantaranya syarat sah akad *ijārah* adalah sebagai berikut:

- a. Kerelaan kedua belah pihak (pelaku akad).

Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad *ijārah*. Apabila salah

---

<sup>20</sup>Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 389-390.

seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.

- b. Hendaknya objek akad (yaitu manfaat) diketahui sifatnya guna menghindari perselisihan.

Apabila manfaat yang akan menjadi objek akad *ijārah* itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya, dan penjelasan berapa lama manfaat di tangan penyewa. Dalam masalah penentuan waktu sewa ini, ulama Syāfi'iyah memberikan syarat yang ketat.

- c. Hendaknya objek akad dapat diserahkan baik secara nyata (hakiki) maupun syara'.

Menurut kesepakatan fuqaha, akad *ijārah* tidak dibolehkan terhadap sesuatu yang tidak dapat diserahkan, baik secara nyata (hakiki), seperti menyewakan onta yang lepas dan orang bisu untuk bicara, maupun secara syara', seperti menyewakan wanita haid untuk membersihkan masjid, seorang dokter untuk mencabut

gigi yang masih sehat, seorang sihir untuk mengajarkan sihir.

- d. Hendaknya manfaat yang dijadikan objek *ijārah* dibolehkan secara syara'.

Hendaknya manfaat yang dijadikan objek *ijārah* dibolehkan secara syara'. Sebagai contohnya, menyewa kitab untuk ditelaah, dibaca, dan disadur; menyewa apartemen untuk ditempati; menyewa jaring untuk berburu, dan sebagainya.<sup>21</sup>

#### **4. Syarat-syarat upah (*ujrah*).**

Wahbah al-Zuhaili menyatakan, bahwa upah harus berbentuk harta dengan nilai yang jelas, konkret atau dengan menyebutkan kriteria-kriterianya. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Memperkerjakan seseorang dengan upah yang tidak jelas semisal dalam bentuk prosentase, merupakan contoh upah yang tidak jelas

---

<sup>21</sup>WahbahZuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 390-396.

karena mengandung unsur *jihalah* (ketidakpastian) dan upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan objek akad (*ma'qūd alaīh*).<sup>22</sup>

Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan objek akad (*ma'qūd 'alaīh*). Misalkan, *ijārah* tempat tinggal dibayar dengan tempat tinggal, *ijārah* lahan dibayar dengan lahan, jasa dibayar dengan jasa, penunggang dibayar dengan penunggang, dan pertanian dibayar dengan pertanian. Syarat ini menurut ulama Ḥanāfiyyah adalah cabang dari riba. Mereka menganggap bahwa adanya kesatuan jenis saja dapat melarang sebuah akad dalam riba *nasiah*. Penerapan prinsip ini dalam sewa-menyewa adalah bahwa akad ini menurut mereka terjadi secara sedikit demi sedikit sesuai dengan terjadinya manfaat. Maka, manfaat pada waktu akad itu tidak ada (seutuhnya), sehingga salah satu pihak menjadi

---

<sup>22</sup>Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 400-404.

terlambat dalam menerima manfaat secara seutuhnya maka terjadilah riba *nasiah*.<sup>23</sup>

#### 5. Syarat mengikatnya akad (*syarat al-luzūm*).

Disyaratkan dua hal dalam akad *ijārah* agar akad ini menjadi lazim atau mengikat.

- a. Terbebasnya barang yang disewakan dari cacat yang merusak pemanfaatannya.

Benda yang disewakan harus terhindar dari cacat yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benda yang disewa itu. Apabila terdapat suatu cacat, maka orang yang menyewa (*musta'jir*) boleh memilih antara meneruskan *ijārah* dengan pengurangan uang sewa dan membatalkannya. Contohnya, sebagian rumah yang akan disewa runtuh, kendaraan yang dicarter rusak atau mogok. Apabila rumah yang disewa itu hancur seluruhnya maka akad *ijārah* jelas harus *fasakh* (batal), karena *ma'qūd 'alaīh* rusak total, dan hal itu menyebabkan *fasakh*-nya akad.

---

<sup>23</sup>Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 404.

- b. Tidak terjadi alasan yang membolehkan mem-*fasakh* (membatalkan) *ijārah*.

Seperti jika terjadi sesuatu terhadap salah satu pihak atau barang yang disewakan, maka setiap pihak boleh mem-*fasakh* (membatalkan) akad.<sup>24</sup>

Ulama Ḥanafīyyah, sebagaimana dikutip Wahbah Zuhailī membagi *udzur* (alasan) yang mewajibkan *fasakh* dalam tiga jenis, antara lain:

- 1) *Udzur* dari pihak penyewa, misalnya, jika penyewa bangkrut atau beralih dari pekerjaan tertentu menjadi petani, atau dari petani menjadi pedagang, atau dari satu profesi ke profesi lain.
- 2) *Udzur* dari pihak yang menyewakan, misalnya, jika yang menyewakan tertimpa utang yang sangat besar dan tidak dapat melunasinya kecuali dengan menjual barang yang ia sewakan dan membayarnya dengan harganya.

---

<sup>24</sup>Wahbah Zuhailī, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 404-406.

3) *Udzur* dalam fisik barang atau sesuatu yang disewakan, contoh yang pertama, seperti jika seorang menyewa kamar mandi di sebuah kampung untuk ia bisniskan selama waktu tertentu, kemudian ternyata penduduk kampung itu pergi (*hijrah*) maka ia tidak wajib membayar upah pada pemiliknya. Contoh yang kedua, menyewa petugas untuk bekerja kemudian dia dilarang bekerja oleh undang-undang.<sup>25</sup>

#### 4. Macam-Macam *Ijārah*

Berdasarkan uraian tentang definisi dan syarat *ijārah*, maka *ijārah* dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yakni:

- a. *Ijārah‘ala al-manafi’*, yaitu *ijārah* yang objek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, dan lain sebagainya. Dalam *ijārah* ini tidak dibolehkan menjadikan objeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara’.

---

<sup>25</sup>WahbahZuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 407.

- b. *Ijārah ‘ala al-‘amal*, yaitu *ijārah* yang objek akadnya berupa jasa atau pekerjaan. Akad *ijārah* ini terkait erat dengan masalah upah-mengupah. Oleh karena itu, pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajīr*). *Ajīr* dapat dibedakan menjadi dua macam, *ajīr khāṣ* dan *ajīr musytarak*. *Ajīr khāṣ* ialah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti penjaga toko, pembantu rumah tangga dan lain sebagainya.<sup>26</sup>

## 5. Pembatalan dan Berakhirnya *ijārah*

Para ulama fikih menyatakan, bahwa akad *ijārah* akan berakhir apabila terdapat:

- a. Menurut ulama Ḥanafīyyah, bahwa wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijārah*, menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad *ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang

---

<sup>26</sup>Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Sukses Offset, Cet. Ke-I, 2011, hlm. 85-86. Lihat pula; Jaih Mubarak, dkk, *Fikih Mu‘amalah: Akad Ijarah dan Ju‘alah*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, Cet. Ke2, 2017, hlm. 76-77.

berakad, karena manfaat menurut mereka boleh diwariskan dan akad *ijārah* sama dengan jual-beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.

- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijārah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu adalah tanah, maka tanah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewakan itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya.
- c. Sewa-menyewa habis dengan rusaknya barang yang disewakan.
- d. Menurut ulama Ḥanafīyyah, bahwa apabila ada *udzur* dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait utang yang banyak, maka akad *ijārah* batal. *Udzur-udzur* yang dapat membatalkan akad *ijārah* itu, menurut ulama Ḥanafīyyah adalah salah satu pihak jatuh *mufliṣ*, dan berpindah tempatnya penyewa, misalnya, seorang digaji untuk menggali sumur di suatu desa, sebelum sumur itu selesai, penduduk desa itu pindah ke desa lain. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, *udzur* yang boleh

membatalkan akad *ijārah* itu hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang, seperti kebakaran dan dilanda banjir.<sup>27</sup>

Pembatalan dan berakhirnya akad *ijārah* telah dijelaskan diatas, apabila dalam akad *ijārah* terdapat hal-hal yang bisa membatalkan atau berakhirnya akad *ijārah*, secara otomatis akad *ijārah* batal atau berakhir dengan sendirinya.

## **6. Garansi Barang yang Disewakan dan Jaminan Pekerja**

### **a. Jaminan Barang yang Disewakan**

Kuasa penyewa atas barang yang disewa dalam *ijārah* manfaat dianggap sebagai kekuasaan yang bersifat amanah (*yad amānah*). Oleh karena itu, ia tidak mengganti barang yang rusak ditangannya kecuali disebabkan oleh pelanggaran atau kelalaian dalam menjaganya.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>WahbahZuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 429-431.

<sup>28</sup>Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 418.

## b. Jaminan Pekerja

Pekerja yang disewa ada dua macam, yaitu pekerja khusus (*ajīrkhaṣ*)<sup>29</sup> dan pekerja umum (*ajīr ‘am*).<sup>30</sup> Pekerja khusus adalah orang yang berhak memperoleh upah dengan menyerahkan dirinya pada masa tertentu, sekalipun tidak bekerja, seperti pembantu rumah dan pekerja di toko. Sedangkan pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk umum atau orang yang mendapat upah dengan sebab pekerjaannya bukan dengan sebab penyerahan dirinya, seperti pengrajin, tukang warna pakaian dan lain sebagainya.

---

<sup>29</sup> *Ajīr Khaṣ* adalah *ajīr* yang khusus melakukan pekerjaan tertentu untuk pihak tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Akad *ijārah*-nya berlaku untuk waktu yang terbatas. *Ajīr* berhak mendapatkan *ujrah* karena mengerjakan jasa tertentu yang manfaatnya diterima *mu’jir*. Lihat selengkapnya dalam; Jaih Mubarak, dkk, *Fikih Mu’amalah: Akad Ijarah dan Ju’alah*, hlm. 76.

<sup>30</sup> *Ajīr Am* atau *Ajīr Musytarok*, yaitu pekerja yang melakukan suatu pekerjaan yang manfaatnya dditunjukkan kepada banyak *mu’jir* dan yang lainnya, seperti dokter yang melakukan praktik umum, konsultan hukum, atau konsultan bisnis. *Ajir* berhak mendapatkan *ujrah* atas dasar pekerjaan yang dilakukannya yang cara pembayarannya dilakukan sesuai kesepakatan dan atau peraturan Perundang-undangan atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat. Lihat dalam; Jaih Mubarak, dkk, *Fikih Mu’amalah: Akad Ijarah dan Ju’alah*, hlm. 75.

Para imam mazhab dari kalangan ulama Ḥanafīyyah, Mālikīyyah, Syāfi'īyyah dan Ḥanābilah sepakat, bahwa pekerja khusus tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini karena kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat kekuasaan yang bersifat amanah (*yad amānah*).<sup>31</sup> Paralel dengan itu, menurut ulama Mālikīyyah sebagaimana dikutip oleh Mubarak, karena ajir khas (pekerja khusus) bersifat kepercayaan (*amīn, amānah*; bukan *damānah*), maka ia tidak boleh dituntut mengganti barang yang rusak karena pekerjaan yang dilakukannya, baik penggantian langsung maupun dikurangi *ujrah*-nya. Apabila dalam akad disepakati bahwa ajir khas harus bertanggung jawab (*damān*), maka syaratnya batal dan akad *ijārah*-nya *fasad*.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 418-419.

<sup>32</sup>Jaih Mubarak, dkk, *Fikih Mu'amalah: Akad Ijarah dan Ju'alah*, hlm. 76. Lihat pula dalam; Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'I Mengupas Masalah Fiqhiyah Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits*, Terj. Muhammad Afifi, dkk, Jakarta: Al-Mahira, Cet. Ke-1, Jilid 2, 2010, hlm. 57-58.

Sedangkan terkait dengan pekerja umum, para ulama berbeda pendapat. Abū Ḥanīfah, Zufar, Ḥasan bin Ziyād, ulama Ḥanābilah dalam pendapat yang sah dan pendapat imam Syafi'i dalam pendapat sahnya berpendapat, bahwa tanggung jawab pekerja umum adalah bersifat *amānah*, sama seperti pekerja khusus. Oleh karena itu, dia tidak bertanggung jawab atas barang yang rusak di tanggungnya kecuali pelanggaran dan kelalaiannya, karena berdasarkan hukum asal seseorang tidak wajib mengganti kecuali disebabkan oleh pelanggarannya, dan pekerja tersebut tidak melakukan pelanggaran karena diaizinkan untuk memegangnya, dan kerusakan itu bukan disebabkan olehnya. Lebih lanjut, Imām Muḥammad al-Syaībanī, Abū Yūsuf dan Imām Aḥmad bin Ḥanbal dalam riwayat lain berpendapat, bahwa tanggung jawab pekerja umum adalah bersifat tanggung jawab garansi atau jaminan (*yad ḍamān*). Oleh karena itu, dia bertanggung jawab atas barang yang rusak atas kelalaiannya, kecuali jika rusaknya disebabkan oleh kebakaran atau tenggelam (banjir) dan sejenisnya.

Sementara menurut ulama Mālikīyyah, pekerjaan umum yang pekerjaannya dapat mempengaruhi barang menjamin barang yang rusak di tangannya walaupun bukan disebabkan oleh pelanggaran atau kelalaiannya jika barang tersebut termasuk barang yang dapat disembunyikan.<sup>33</sup>

Kemudian hal-hal yang mengubah sesuatu dari sifat *amānah* menjadi sifat *damān*, yaitu:

1. Tidak menjaganya, yaitu jika pekerja ceroboh dalam menjaganya, maka dia wajib menjaganya. Ketledorannya dalam menjaga adalah hal yang mewajibkan *damān*(jaminan). Hal ini seperti orang yang menerima titipan jika tidak menjaga titipannya hingga titipannya hilang.
2. Merusaknya. Jika pekerja melakukan kesalahan seperti sengaja merusaknya atau berlebihan menumbuk baju, misalnya, maka dia menjaminnya baik pekerja umum maupun pekerja khusus. Lebih lanjut, pekerja tidak dianggap bersalah ketika merusak barang, seperti jika ia

---

<sup>33</sup>Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 419.

merusak baju secara tidak sengaja disebabkan oleh pekerjaannya, maka jika dia adalah pekerja khusus maka dia tidak bertanggung jawab (tidak perlu menggantinya) menurut kesepakatan para ulama.

3. Melanggar syarat orang yang menyewakan, baik secara eksplisit maupun implisit. Pelanggaran adalah sebab wajibnya *ḍamān*. Pelanggaran dapat terjadi baik dalam penyewaan binatang tunggangan maupun penyewaan pengrajin.<sup>34</sup>

## **B. TEORI UJRAH**

### **A. Pengertian Ujrah**

Ujrah berasal dari kata *Al Ujru wal Ujratu*, yang artinya upah.<sup>35</sup> atau dapat juga diartikan uang sewa atau imbalan atas suatu manfaat benda atau jasa. Upah atau sewa dalam al ijarah harus jelas, tertentu dan suatu yang memiliki

---

<sup>34</sup>Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 420-422.

<sup>35</sup> Ahmad Warso Munawir, *Al Munawir kamus Indonesia Arab*, Pustaka Progresif, Surabaya, 2007, hlm. 931

nilai ekonomi.<sup>36</sup> Jadi, ujarah menurut terminologi adalah suatu imbalan atau upah yang didapatkan dari akad pemindahan hak guna atau manfaat baik berupa benda atau jasa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan.

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab ijarah sebagaimana perjanjian kerja. Menurut bahasa, ijarah berarti “upah” atau “ganti” atau imbalan, karena itu maka ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu aktivitas.<sup>37</sup>

Berdasarkan beberapa uraian mengenai definisi ujarah atau upah sebagaimana dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa upah atau ujarah adalah suatu biaya yang didapatkan atas suatu jasa yang telah dilakukan. Upah (ujrah) tidak bisa dipisahkan dengan sewa menyewa (ijarah) karena memang upah merupakan bagian sewa menyewa

---

<sup>36</sup> Nasrun Haroen, Fiqih Muamalah, Gaya Media Pertama, Jakarta, 2000, hlm. 325

<sup>37</sup> Helmi Karim, Fiqih Muamalah, Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 30

(ijarah), ijarah berlaku umum atas setiap akad berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil.

## B. Landasan Hukum Ujrah

Al –Qur’an surah Az Zukhruf ayat 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ  
 وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحِمْتَ رَبِّكَ  
 خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya “Apakah mereka yang membagi bagikan rahmat tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”(Q.S Az Zukhruf: 32).<sup>38</sup>

Inti dari ayat diatas adalah Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah menjanjikan sebagian dari mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga

---

<sup>38</sup> Al Qur’an Surat Az Zuhuf Ayat 32, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir Al Qur’an, Al Qu’an dan Terjemah untuk Wanita, Jabal, Bandung, 1431, hlm 491

mereka dapat saling tolong menolong dalam memenuhi kehidupan hidupnya. Karena itu, masing masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya dan rahmat Allah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. Untuk itu, sebagai makhluk Allah kita harus saling tolong menolong dalam hal kebaikan sesama manusia.

### **C. Rukun dan Syarat Ujrah**

Para Ulama' telah menetapkan syarat Upah yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Syarat ini diperlukan dalam ijarah karena upah merupakan harga atas manfaat jasa, sama seperti harga dalam jual beli. Hal ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak. Penetapan sewa upah ini boleh didasarkan pada urf atau adat kebiasaan.
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut. Ketika upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka ijarah tidak sah.

#### **D. Mekanisme upah**

Dalam pengupahan terdapat dua sistem, yaitu sistem pengupahan dalam hal pekerjaan dan ibadah.

- 1) Upah dalam hal pekerjaan Dalam melakukan pekerjaan dan besarnya sewa mengupah seseorang itu ditentukan melalui standar kompetensi yang dimilikinya yaitu:
  - a) Kompetensi teknis, yaitu pekerjaan yang bersifat ketrampilan teknis, contoh pekerjaan yang berkaitan dengan mekanik perbengkelan, pekerjaan di proyek yang bersifat fisik dan pekerjaan dibidang industri lainnya.
  - b) Kompensasi sosial, yaitu pekerjaan yang bersifat hubungan kemanusiaan. Seperti pemasaran, hubungan kemasyarakatan, dan lain-lain
  - c) Kompetensi manageril, yaitu pekerjaan yang bersifat penataan dan pengaturan usaha, seperti manager keuangan dan lainnya.
  - d) Kompensasi intelektual, yaitu tenaga dibidang perencanaan konsultan, dosen, guru dan lainnya.

## E. Gugurnya Ujrah

Para ulama' berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi ajir, apabila barang yang ada ditangannya rusak atau hilang. Menurut Syafi'iyah dan Hanabilah, apabila ajir bekerja ditempat yang dimiliki oleh penyewa atau dihadapannya, maka dia tetap memperoleh upah, karena barang tersebut ada ditangan penyewa atau pemilik. Sebaliknya, apabila barang tersebut ada ditangan ajir, kemudian barang tersebut rusak atau hilang maka ajir tidak berhak atas upahnya.<sup>39</sup>

Ulama' Hanafiyah hampir sama pendapatnya dengan Syafi'iyah hanya saja pendapatnya diperinci sebagai berikut:

- 1) Apabila barang berada ditangan ajir maka terdapat dua kemungkinan
  - a) Apabila pekerjaan ajir sudah kelihatan hasilnya atau bekas pada barang, seperti jahitan maka upah harus segera dibayarkan dengan menyerahkan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan. Jika barang

---

<sup>39</sup> Wahbah Al-Juhaili, *Al Fiqih Al Islami Wa adilatuhu*, Gema Insani, Jakarta, 2011, hlm. 425

rusak dengan ajir maka upah menjadi gugur, karena hasil pekerjaan yang tidak dilakukan.

- b) Apabila pekerjaan ajir tidak kelihatan hasilnya pada barang yang dikerjakan maka upah harus diberikan saat pekerjaannya selesai dilaksanakan, walaupun barang tidak sampai diserahkan kepada pemiliknya. Hal ini karena imbalan yaitu upah mengimbangi pekerjaan, sehingga apabila pekerjaan sudah selesai maka otomatis upah harus dibayar.
- c) Apabila barang ada ditangan musta'jir, maka ajir berhak menerima upah setelah menyelesaikan pekerjaannya. Apabila pekerjaannya tidak selesai seluruhnya, melainkan hanya sebagian saja maka dia berhak menerima upah sesuai dengan kadar pekerjaan yang telah diselesaikan. Sebagai contoh seperti orang yang disewa untuk merenovasi kamar dirumahnya, dia hanya mengerjakan kamarnya sebagian saja di kamarnya, setelah seorang itu telah selesai dengan pekerjaannya maka orang tersebut berhak untuk menuntut upah atas pekerjaan yang telah dilakukan.

**BAB III**

**MEKANISME PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN SEBAGAI  
GANTI RUGI ATAS NOTA BARANG HILANG DI  
ALFAMART PURI DELTA ASRI 03 KOTA SEMARANG**

**A. Gambaran Umum Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang**

**1. Sejarah singkat PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.**

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari milik 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. H. M Sampoerna pada bulan Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. H. M Sampoerna dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).<sup>1</sup>

PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo,

---

<sup>1</sup> [Http://yes-sejarah.blogspot.com/2017/05/sejarah-dan-profil-pt-sumber-alfaria.html](http://yes-sejarah.blogspot.com/2017/05/sejarah-dan-profil-pt-sumber-alfaria.html). Diakses, Jum'ah, 08 Februari 2019, pukul 15.00 WIB.

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. Pada tanggal 27 Juni 2002, PT. H. M Sampoerna secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT. Alfa Retailindo Tbk. Saham H. M 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 Alfamart.<sup>2</sup>

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dengan pemegang saham PT. H.M. Sampoerna, sebesar 70% dan PT. Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada hari Rabu tanggal 01 Januari 2003. Pada tahun 2005 jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai

---

<sup>2</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Alfamart>. Diakses, Jum'ah, 08 Februari 2019, pukul 15.00 WIB.

hanya dalam waktu enam tahun.<sup>3</sup> Di bawah naungan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk saat ini jaringan Alfa dengan motto “Belanja Puas, Harga Pas” sudah merambah ke berbagai kota dan hampir ke kota-kota besar di Indonesia hingga merambah di Perumahan Puri Delta Asri 03 Kota Semarang. Puri Delta Asri 03 ini berlokasi di daerah Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kotamadya Semarang yang memiliki luas lahan  $\pm 80.000 \text{ m}^2$ , dengan total rumah dan ruko sebanyak  $\pm 718$  unit.<sup>4</sup>

## **2. Visi, Misi dan Budaya**

### **a. 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.

### **b. Misi**

- 1) Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.

---

<sup>3</sup> [Http://erwinpurwin.blogspot.com/2012/12/pt-sumber-alfaria-trijaya-tbk.html](http://erwinpurwin.blogspot.com/2012/12/pt-sumber-alfaria-trijaya-tbk.html). Diakses, Jum'ah, 08 Februari 2019, pukul 15.00 WIB.

<sup>4</sup> [Http://purideltaasri.com/](http://purideltaasri.com/). Diakses, Rabu, 19 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

- 2) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku atau etika bisnis yang tertinggi.
- 3) Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha dan
- 4) Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

### **c. Budaya**

- 1) Integritas yang tinggi.
- 2) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- 3) Kualitas dan produktivitas yang tertinggi.
- 4) Kerjasama team dan
- 5) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.<sup>5</sup>

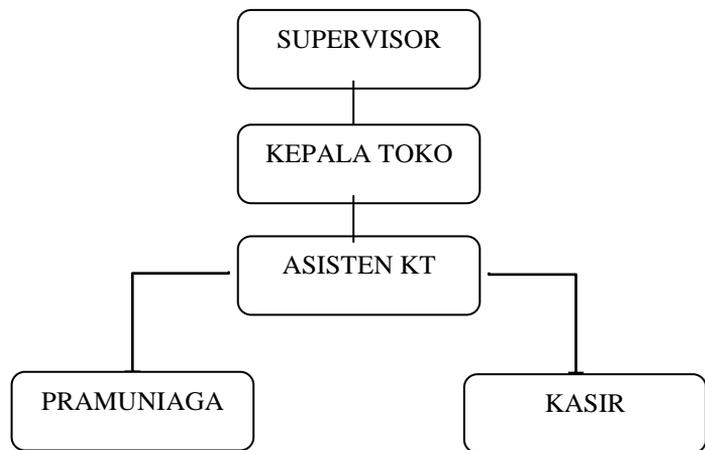
### **3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

Sebuah toko Alfamart tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya karyawan di dalamnya. Untuk itu, perlu adanya karyawan yang akan bertanggung jawab mengelola, merawat, dan menjalankan sistem operasional toko. Sistem operasional toko sendiri telah ditentukan dari kantor pusat untuk

---

<sup>5</sup> Dokumetasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasioanl Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang tahun 2019.

dijalankan karyawan yang berada di dalam toko tersebut. Tanggung jawab dan tugas karyawan di dalam sebuah toko Alfamart Puri Delta Asri 03 dibedakan berdasarkan jabatan yang telah dicapai karyawan tersebut, terdapat karyawan yang memiliki jabatan dan tugas masing-masing yang terdiri dari:<sup>6</sup>



Alfamart Puri Delta Asri 03 yang berlokasi di daerah Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kotamadya Semarang memiliki struktur organisasi dan tugas-tugas sebagai berikut:

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Senin, 11 Februari 2019, pukul 10.30 – 12.00 WIB.

### **a. Supervisor atau Pengawas**

Yaitu, seseorang yang diberikan wewenang atau seseorang yang mempunyai jabatan tertentu untuk bertindak mengarahkan, mengawasi suatu tata cara yang mengendalikan suatu tata cara yang lainnya. Ada beberapa fungsi dari supervisor secara umum yang digunakan sebagai dasar pekerjaannya, yaitu:

- 1) Menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan semaksimal mungkin tanpa harus terlebih dahulu sang manajer atau atasannya turun tangan.
- 2) Menghubungkan komunikasi antara Manajer dengan Staff atau sebaliknya.
- 3) Membantu tugas-tugas para Staff di bawahnya.
- 4) Menampung segala kritik, saran, dan keluhan dari tamu dan customer yang disampaikan kepada staff untuk selanjutnya disampaikan kembali kepada manajer atau atasannya.

Sedangkan tugas dari supervisor itu sendiri bermacam-macam, ada beberapa tugas wajib seorang supervisor, yaitu :

- 1) Menyampaikan kebijakan-kebijakan yang sebelumnya telah dirancang dan disetujui oleh pejabat di atasnya kepada seluruh staff-staff di bawahnya.
- 2) Mengatur kelompok kerja pada divisi yang berada di bawah wewenangnya.
- 3) Melaksanakan tugas, proyek dan pekerjaan lain secara langsung.

- 4) Memberikan training dan memberikan tugas kepada subordinatnya.
- 5) Menegakkan seluruh aturan perusahaan, dan lain sebagainya.<sup>7</sup>

**b. *Chief of Store* (COS) atau Kepala Toko.**

Yaitu, seseorang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program kerja operasional toko dengan mendayakan sumber daya yang ada untuk pencapaian target atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan sasaran kepuasan pelanggan. Tugas dan tanggung jawab *Chief of Store* adalah mengkoordinir personil toko untuk peningkatan penjualan dari kepuasan pelanggan dengan cara :

- 1) Mengkoordinir semua aktivitas di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
- 2) Mengkoordinir dan menjelaskan semua kegiatan operasional toko sesuai prosedur dan ketentuan lain yang berlaku.
- 3) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas operasional toko sehari-hari.
- 4) Berkoordinasi atau berhubungan dengan area coordinator atau departemen lain sehubungan dengan masalah atau program tertentu yang berkaitan dengan toko.

---

<sup>7</sup> Dokumentasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasional Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang tahun 2019.

- 5) Berkoordinasi dengan lingkungan atau pejabat setempat.
- 6) Mengkoordinir dan mengelola bawahan.
- 7) Memastikan pengoperasian dan perawatan mesin makanan dan minuman siap saji berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 8) Mengawasi dan memastikan bahwa *stock opname* (SO) berjalan sesuai prosedur dan ketentuan lain yang berlaku.
- 9) Memastikan pencegahan dan penanggulangan barang rusak dan barang hilang sesuai target yang telah ditetapkan.
- 10) Memastikan penyeteroran uang hasil penjualan barang tepat jumlah dan waktunya.
- 11) Memastikan toko, gudang, mess, dan lingkungan sekitar dalam keadaan bersih dan rapi.<sup>8</sup>

**c. *Assistant Chief of Store* (ACOS) atau Asisten Kepala**

**Toko.**

Yaitu, seseorang yang membantu *chief of store* dalam pelaksanaan program kerja operasional toko sehari-hari, terima pendelegasian dari *chief of store* tetapi tanggung jawab tetap pada *chief of store*. Tugas dan tanggung jawab *assistant chief of store* adalah membantu *chief of store* dalam penerimaan pendelegasian tugas dengan cara :

- 1) Memastikan semua kerja sama dengan supplier sesuai dengan petunjuk yang ada.

---

<sup>8</sup> Dokumetasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasioanl Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang tahun 2019.

- 2) Mengkoordinir pemajangan (*display*) barang dagangan baik di rak-rak penjualan ataupun gudang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Mengkoordinir dan memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk.
- 4) Mengkoordinir penerimaan barang dagangan dari kantor dan supplier.
- 5) Mengkoordinir pengeluaran barang dari toko ke kantor dan supplier.
- 6) Menggantikan *chief of store* apabila sedang tidak berangkat.<sup>9</sup>

**d. Crew of Store (COS) atau Pramuniaga**

Yaitu, seseorang yang membantu terlaksanakannya program operasional kerja toko sehari-hari. Tugas dan tanggung jawab *crew of store* adalah :

- 1) Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- 2) Melaksanakan kebersihan.
- 3) Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
- 4) Melakukan pengawasan dan pencegahan agar barang tidak hilang.
- 5) Menerima penitipan barang.
- 6) Penurunan dan pengecekan apabila barang datang dari kantor.
- 7) Pemajangan barang (*display*) dan pemenuhan dari gudang toko ke area penjualan.
- 8) Informasi dan penawaran program promosi.
- 9) Pengecekan harga.
- 10) Penyebaran *leaflet*.

---

<sup>9</sup> Dokumentasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasional Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang tahun 2019.

11) Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar.<sup>10</sup>

**e. Kasir**

Yaitu, seseorang yang menerima uang pembayaran saat pembelian produk barang dan melakukan pengembalian uang sisa pembayaran, sekaligus menyerahkan produk barang kepada pelanggan. Tugas dan tanggung jawab kasir adalah :

- 1) Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- 2) Melaksanakan kebersihan.
- 3) Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
- 4) Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
- 5) Menerima penitipan barang.
- 6) Melakukan proses transaksi penjualan secara langsung.
- 7) Informasi dan penawaran program promosi.
- 8) Pengecekan harga.
- 9) Penyebaran *leaflet*.
- 10) Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar toko.<sup>11</sup>

**4. Karyawan Toko Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang**

Karyawan yang ada di Toko Alfamart Puri Delta Asri

03 Kota Semarang, yaitu Doni Yudy Prayogo sebagai Kepala

---

<sup>10</sup> Dokumetasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasioanl Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang tahun 2019.

<sup>11</sup> Dokumetasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasioanl Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang tahun 2019.

Toko, Viola Widyastuti dan Rochamin sebagai Asisten Kepala Toko, Abdhu Hasan Wafi sebagai Pramuniaga dan Leni Oktaviani sebagai Kasir. Jadi, seluruh karyawan yang ada di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang berjumlah lima (5) karyawan, dengan pembagian; satu (1) karyawan sebagai Kepala Toko, dua (2) karyawan sebagai Asisten Kepala Toko, satu (1) karyawan sebagai Pramuniaga, dan satu (1) karyawan lagi sebagai Kasir sebagaimana diungkapkan oleh Supervisor, Ibu Giyanti, yakni :

“Untuk strukturalnya sendiri, di bawah Supervisor ada kepala toko, kemudian Asisten Kepala Toko, Pramuniaga dan kasir ”.<sup>12</sup>

##### 5. Jam Kerja di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang

Selama dalam bekerja, pihak PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Puri Delta Asri 03 Kota Semarang tidak menyediakan makanan (nasi beserta lauk pauknya), baik pagi hari hingga selesai dalam bekerja. Jadi, menurut penuturan dari karyawan toko, ia membeli makanan sendiri dan diambilkan dari uangnya sendiri. Kemudian, terkait dengan jam kerja di

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Supervisor, Ibu Giyanti di rumahnya, Selasa 26 Februari 2019, pukul 18.30-19.30.

Toko Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang sendiri sejak pukul 06.00 WIB (pagi), dimulai dengan membuka toko, dilanjutkan dengan tugasnya masing-masing. Kemudian jam untuk selesai bekerjanya sendiri pada pukul 23.00 WIB (pukul 11.00 malam). Perlu diingat, bahwa jam kerja yang ada di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang dengan menerapkan sistem shift, yaitu shift pagi hingga sore hari dan shift sore hari hingga malam hari. Untuk shift pagi hari sejak pukul 06.00 WIB (pagi) dan diakhiri pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua diawali pukul 15.00 WIB (sore hari) dan diakhiri pada pukul 11.00 malam (WIB). Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Kepala Toko, yaitu :

“Untuk sistem kerja, khususnya terkait dengan jam kerjanya sendiri, yaitu selama delapan (8) jam dengan menerapkan sistem Shift. Pertama, shift pagi, dimulai pukul 06.00 WIB hingga pukul 15.00 WIB; dan Kedua, shift sore, dimulai pukul 15.00-23.00 WIB. Jadi, shift yang diterapkan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang terdapat dua shift, shift pagi dan shift sore”.<sup>13</sup>

## 6. Sistem Pengupahan Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00-17.30 WIB.

Upah atau gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan yang berkerja selama satu bulan. Setiap divisi memiliki gaji yang berbeda. Prosedur penggajian karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, sudah cukup efisien dan efektif. Seperti penggajian pada umumnya. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Puri Delta Asri 03 Kota Semarang terdapat gaji pokok. Lalu gaji akan dikirimkan ke rekening karyawan masing-masing. Dan untuk bagian cabang mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, yaitu penggantian uang atau pemotongan gaji, jika terdapat barang yang hilang (NBH), ujar Kepala Toko, saudara Doni, yakni :

“Untuk gaji yang diterima sesuai dengan UMK Kota Semarang. Khusus untuk kepala toko dibedakan, karena kepala toko selain mendapatkan UMK Kota Semarang, juga mendapatkan gaji tambahan, yaitu sebesar Rp. 200.000,00. Selain itu, terkait dengan NBH, pada bulan Januari 2019 ini, pihak Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang NBH-nya Rp.2.000.000,00. Jadi ya, untuk akhir bulan Januari ini, kami para karyawan akan menanggung NBH sebesar Rp. 1.500.000,00 , karena yang Rp.500.000,00 merupakan toleransi dari pihak perusahaan. Saya sendiri (Kepala Toko) dipotong Rp. 600.000,00, Asisten Kepala Toko sebesar Rp. 400.000,00 dan Pramuniaga dan Kasir sebesar Rp.200.000,00. Pada bulan berikutnya, NBH *alhamdulillah* menurun, Kepala Toko Rp. 6.100,00, Asisten Kepala Toko Rp.

4.200,00 Pramuniaga dan Kasir sebesar Rp. 3.500,00. Jadi, pemotongan NBH berlaku untuk Kepala Toko, Asisten Kepala Toko, Pramuniaga dan Kasir. Untuk Kepala Toko sebesar 100%, Asisten Kepala Toko sebesar 80 % dan Pramuniaga serta Kasir sebesar 50 %.<sup>14</sup>

Jadi, dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan di Alfamart Puri Delta Asri 03 berjumlah lima (5) karyawan, dengan pembagian dua shift, yaitu shift pagi dan sore. Untuk shift pagi, sejak pukul 06.00 WIB (pagi) dan diakhiri pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua diawali pukul 15.00 WIB dan diakhiri pada pukul 11.00 malam (WIB) dengan menerima gaji UMK Kota Semarang, dan khusus bagi Kepala Toko, selain mendapatkan gaji pokok ia mendapatkan gaji tambahan sebesar Rp. 200.000,00. Dan bilamana terjadi NBH, maka mereka akan menanggung-Nya dengan cara pihak perusahaan akan memotong gaji mereka.

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00-17.30 WIB.

## **B. Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang**

Sebelum penulis kemukakan terkait dengan pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang, penulis akan mengemukakan upah, kontrak kerja dan yang terkait dengannya. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>15</sup> Pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan skala makro maupun mikro. Jika pekerja merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka pekerja akan menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan, karena

---

<sup>15</sup> Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001, hlm. 7.

pekerja yang kurang maksimal dalam bekerja. Untuk mengetahui secara mendetail, bagaimana proses awal, baik akad atau bentuk perjanjian kerja yang diterapkannya, berikut penulis kemukakan di bawah ini :

### 1. Bentuk Perjanjian Kerja

Akad pekerja dan pemberi kerja di Toko Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ini dapat dilaksanakan apabila terjadi kesepakatan antara pihak pemberi kerja dan pekerja, yakni dengan cara pemberi kerja menyerahkan tokonya kepada pekerja (menjaga toko untuk melayani para pembeli dan lain sebagainya). Akad yang dilakukan oleh pihak-pihak terkait, yakni dengan menggunakan perjanjian tertulis. Hal tersebut sebagai dasar hukum yang kuat apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dan hal-hal yang tidak terduga.<sup>16</sup>

### 2. Tahap Kesepakatan Kerja

Tahap kesepakatan kerja antara PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk merupakan tahap awal dalam melakukan suatu

---

<sup>16</sup> Hasil observasi peneliti di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Minggu, 24 Februari 2019, pukul 12.00 WIB.

transaksi. Setelah perjanjian kerja atau akad dilakukan oleh pihak pertama dan kedua, pihak pertama (PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk) melakukan penjelasan terlebih dahulu untuk mendapatkan kata sepakat, baik penjelasan yang berkenaan dengan ketetapan upah bagi karyawan yang harus dibayarkan maupun terhadap masa kontrak yang akan dilakukan. Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan kepastian hukum serta menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Misalnya ketika akad sudah berlangsung sudah dilaksanakan di tengah-tengah masa kontrak tersebut terjadi perubahan upah bagi pekerja atau pemberhentian kontrak yang dilakukan oleh sepihak dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan kesepakatan kerja, antara pihak pertama dan kedua. Pihak pertama menetapkan, bahwa waktu untuk kerjanya sendiri dibagi mejadi dua (2) shift. Shift pertama dimulai pukul 06.00 WIB (pagi hari) dan berakhir pada pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua, yaitu pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB (malam hari). Jadi, kesepakatan kerja yang telah disepakatinya dalam sehari bekerja selama delapan

(8) jam (terpotong waktu untuk shalat dan istirahat).<sup>17</sup> Lebih lanjut, penetapan gaji atau pengupahan atau kesepakatan pengupahan dijelaskan dengan cara tertulis sebagaimana terdapat dalam surat perjanjian kerja. Penetapan pengupahan bagi para karyawan mengikuti UMK Kota Semarang, yakni sebesar Rp. 2.500.000,00.<sup>18</sup>

### 3. Tahap Penetapan Gaji

Penetapan upah atau gaji (pengupahan atau penggajian) dilakukan setelah terjadinya kesepakatan antara pihak pertama dan kedua. Dalam sistem penyewaan tenaga ini, penetapan upah yang diberlakukan oleh pihak pertama untuk pihak kedua dengan sistem penggajian dalam bentuk uang, yaitu sebesar RP. 2.500.000,00.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

<sup>18</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang

<sup>19</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di PT. Sumber Alfaria

Menurut penuturan dari Supervisor, terkait dengan gaji yang diterima oleh para karyawan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang terdapat perbedaan gaji yang diterima oleh Kepala Toko dan karyawan lainnya. Untuk kepala toko, selain mendapatkan gaji UMK Kota Semarang sebesar Rp. 2.500.000,00 juga mendapatkan gaji tambahan sebesar Rp.200.000,00. Sedangkan untuk karyawan lainnya, baik Asisten Kepala Toko, Pramuniaga, dan Kasir hanya mendapatkan gaji UMK Kota Semarang, yakni sebesar Rp. 2.500.000,00.<sup>20</sup>

Besarnya gaji yang diterima oleh Kepala Toko ternyata membawa angin segar. Tetapi, dengan besarnya gaji, ia akan diberi beban besar pula. Misalnya, tanggung jawab atas semuanya, baik yang berkaitan dengan para karyawan maupun toko Alfamarat Puri Delta Asri 03 Kota Semarang. Selain itu,

---

Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

<sup>20</sup> Hasil wawancara dengan Supervisor, Ibu Giyanti di rumahnya, Selasa, 26 Februari 2019, pukul 18.30-19.30.

jika terjadi mines NBH, maka pemotongan gaji terbesar dibebankan kepada kepala toko itu sendiri.<sup>21</sup>

#### 4. Berakhirnya Masa Bekerja

Pekerjaan ini akan berakhir pada pukul 15.00 WIB untuk shift pertama dan pukul 23.00 WIB untuk shift yang kedua. Jadi masa kerja, baik untuk shift pertama maupun yang kedua yaitu selama delapan jam (8) jam.<sup>22</sup> Pemberlakuan masa kerja sebagaimana di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat (1) yang meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ;  
atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Hasil observasi peneliti di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Minggu, 24 Februari 2019, pukul 12.00 WIB.

<sup>22</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

<sup>23</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

Jadi, pemberlakuan masa kerja di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat (1) yang menyatakan, bahwa masa kerja dalam sehari yaitu selama delapan (8) jam.

#### 5. Pemberhentian Masa Kerja

Terkait dengan kapan kontrak kerja ini akan berakhir selama-lamanya. Menurut penuturan dari Supervisor, kontrak kerja yang diberlakukan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang selama satu tahun. Hal ini sebagaimana tertera dalam kesepakatan kontrak kerja tertulis.<sup>24</sup> Apakah masa kontrak kerja selama satu tahun tersebut akan diperpanjang atau tidak, keputusan diserahkan sepenuhnya kepada Supervisor.<sup>25</sup> Berdasarkan pengamatan penulis pada saat mewawancarai berbagai nara sumber (karyawan Alfamart Puri Delta 03 Kota Semarang), nara sumber mengatakan, perpanjangan maupun pengangkatan karyawan, mulai dari kasir, pramuniaga, asisten

---

<sup>24</sup> Hasil wawancara dengan Supervisor, Ibu Giyanti di rumahnya , Selasa, 26 Februari 2019, pukul 18.30-19.30 WIB.

<sup>25</sup> Hasil wawancara dengan Supervisor, Ibu Giyanti di rumahnya, Selasa 26 Februari 2019, pukul 18.30-19.30 WIB.

kepala toko hingga naik ke kepala toko bahkan pada tingkat supervisor maupun manajer daerah (MD) dan demikian seterusnya didasarkan atas kinerja tiem dan kedisiplinan karyawan tersebut. Jika dalam setahun selama kontrak kerja, karyawan dipandang dapat bekerja tiem dan disiplin, maka akan dipertimbangkan oleh Kepala Toko yang kemudian ditindaklanjuti oleh Supervisor.<sup>26</sup> Seperti yang dikemukakan oleh ibu Giyanti :

“Kontrak kerjanya yaitu selama satu (1) tahun, di bawah naungan Perusahaan ACL (Outsourcing). Kontrak kerja dengan cara tertulis, dan disepakati oleh para pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja. Untuk karyawan tetap, akan diangkat setelah karyawan memasuki kontrak 2x d SAT, dengan syarat harus naik GRADE ke grade 5. Jika karyawan tidak potensi (tidak naik grade) maka akan jadi cacat kontrak (putus Kontrak).<sup>27</sup>

Dari seluruh pemaparan penulis di atas, maka penulis berkesimpulan, bahwa sistem kontrak kerja karyawan di Alfamart

---

<sup>26</sup> Hasil observasi peneliti di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Minggu, 24 Februari 2019, pukul 12.00 WIB s/d.

<sup>27</sup> Hasil wawancara dengan Supervisor, Ibu Giyanti di rumahnya, Selasa 26 Februari 2019, pukul 18.30-19.30.

Puri Delta Asri 03 Kota Semarang; Pertama, bentuk perjanjian kerja yang dilakukan antara pemberi kerja (pihak pertama) dan pekerja (pihak kedua) ialah melakukan kesepakatan kontrak kerja dengan cara tertulis; Kedua, kesepakatan kerja, sistem kesepakatan kerja antara pihak pertama dan kedua. Pihak pertama menetapkan, bahwa waktu untuk kerjanya dibagi mejadi dua (2) shift. Shift pertama dimulai pukul 06.00 WIB (pagi hari) dan berakhir pada pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua, yaitu pada pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB (malam hari); Ketiga, penetapan upah atau gaji, sistem pengupahan atau penggajian karyawan dengan sistem penggajian dalam bentuk uang, yaitu sebesar RP. 2.500.000,00, dan khusus bagi kepala toko mendapatkan gaji tambahan sebesar Rp. 200.000,00; keempat, pekerjaan dimulai pukul 06.00 WIB dan berakhir pada pukul 15.00 WIB untuk shift pertama dan pukul 15.00 WIB dan diakhiri pukul 23.00 WIB untuk shift kedua. Jadi, masa bekerjanya sendiri selama delapan (8) jam; dan kelima, terkait dengan kapan kontrak kerja ini akan berakhir selama-lamanya sepenuhnya diserahkan kepada Supervisor. Jika kontrak kerja selama satu tahun telah selesai dan

tidak diperpanjang atau diangkat sebagai karyawan, maka masa kerjanya telah usai. Tetapi, jika masa kontrak kerja selama setahun telah selesai dan diangkat sebagai karyawan, maka dia akan tetap bekerja. Jadi, untuk berakhirnya masa bekerja, sepenuhnya diserahkan kepada Supervisor dan pula masa bekerja usai apabila pekerja tersebut mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerjanya habis.

Kemudian sehubungan dengan NBH, NBH (Nota Barang Hilang) adalah beban kehilangan barang-barang di toko yang terakumulasi setelah dilakukannya “*Stok Of Name*” (SO), yakni penentuan selisih stok barang fisik dengan stok barang yang ada di komputer. Jika terjadi selisih mines, baik disebabkan di curi atau semacamnya, perusahaan tidak mau tahu siapa, dan dengan cara apa barang itu bisa hilang, maka selisih ini pada akhirnya menjadi beban NBH setelah adanya “Batas Toleransi Kehilangan” (BTK) yang diberikan perusahaan kepada toko.<sup>28</sup> Batas toleransi dari Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan,

---

<sup>28</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Jum’ah, 21 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang yaitu sebesar Rp. 500.000,00.<sup>29</sup>

Sehubungan dengan pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang yang ada di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang, yakni dengan cara pemotongan gaji para karyawan. Mulai dari kepala toko, asisten kepala toko, pramuniaga dan kasir. Mereka terbebani semua apabila terjadi mines NBH, dan dipotongkan gajinya pada akhir bulan sebagaimana tertulis dalam surat perjanjian kerja yang telah dibuat, disetujui, dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak setelah dibaca, dimengerti akan isinya dan dipergunakan dimana dan bilamana diperlukan.<sup>30</sup> Ada dua cara pemotongan beban NBH yang dilakukan perusahaan kepada para karyawannya, pertama dengan memotong gaji langsung sebesar NBH secara utuh pada tiap bulannya. Pemotongan model ini, keuntungannya tidak akan ada beban utang

---

<sup>29</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

<sup>30</sup> Wawancara pra riset penulis dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Jum'ah, 21 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

NBH yang terakumulasi dikemudian hari, tetapi pada tiap bulan karyawan harus menerima gaji tidak utuh setelah dipotong NBH, dan yang kedua adalah dengan model pemotongan sebagian beban NBH dan sebagian ditanggihkan, kemudian menjadi utang NBH dikemudian hari. Model pemotongan gaji pada saat mines yang diterapkan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang adalah model pemotongan gaji yang pertama, yaitu dengan cara memotong gaji setiap karyawan pada tiap bulannya dengan mekanisme; Pertama, apabila dalam sebulan terdapat mines NBH, maka setiap karyawan dibebani kerugian tersebut. Misalnya, pada bulan Januari 2019 terdapat NBH Rp. 2.000.000,00 dengan jumlah karyawan 5 orang, maka tiap karyawan mendapatkan beban tersebut. Untuk kepala toko, gaji dipotong sebesar 100 %, asisten kepala toko 80 %, kasir dan pramuniaga sebesar 50 %. Akan tetapi, perlu diingat, pihak perusahaan memberikan batas toleransi NBH sebesar Rp. 500.000,00. NBH dalam bulan desember Rp. 1.000.000,00 dipotong batas toleransi, jadi mines Rp.500.000,00. Dengan pembagian, Satu kepala toko sebesar Rp. 150.000,00, Dua asisten kepala toko Rp. 200.000,00 (Rp.100,000,00x2:

Rp.200.000,00) dan untuk pramuniaga dan kasir sebesar Rp. 150.000,00 (Rp.75.000,00x2: Rp.150.000,00).<sup>31</sup> Bahkan pada bulan Januari 2019 NBH-nya sebesar Rp. 2.000.000,00. Oleh karena itu, pihak karyawan terbebani NBH sebesar Rp. 1.500.000,00, karena yang limaratus ribu rupiah merupakan batas toleransi dari perusahaan; Kedua, setelah diketahui besaran NBH-nya, maka secara otomatis gaji yang diterima akan terpotong secara otomatis sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Dan demikian seterusnya apabila terjadi mines NBH.<sup>32</sup> Apapun alasannya, pihak perusahaan tidak mau tau. Kerugian yang disebabkan oleh pencurian maupun lainnya tetap dibebankan kepada para karyawan, mulai dari kasir, pramuniaga, asisten kepala toko hingga kepala toko. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Giyanti, dan saudara Doni, yakni :

“Memang banyak keluhan dari para karyawan. Tapi mau bagaimana lagi, sistem yang diterapkan di Alfamart Puri Delta Asri

---

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00-17.30 WIB.

<sup>32</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Kepala Toko dan Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

03 Kota Semarang memang memberlakukan pemotongan gaji jika terdapat mines setelah dilakukan “*Stok Of Name*”. Penerapannya sendiri, antara karyawan satu dengan lainnya dibedakan, untuk Kepala Toko, pembebanan NBH paling besar, yakni sebesar 100%, untuk Asisten Kepala Toko sebesar 80 % Kasir dan Pramuniaga sebesar 50 %. Sistem pemotongan gaji terdapat dua system, sistem pertama gaji karyawan dipotong tiap bulan, jika terjadi NBH; kedua, sebagian dipotong pada awal bulan dan sebagian lagi dipotong pada akhir tahun. Tetapi, system yang kami terapkan, sistem yang pertama. Meskipun demikian, pihak perusahaan juga memberikan batas toleransi, yakni sebesar Rp. 500.000,00”.<sup>33</sup>

Menurut informasi media sosial berita Tribun news.com tertanggal 22, Februari 2016, puluhan buruh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang menggelar aksi di depan kantor Gubernur Sumatra Utara Jl. Diponegoro mendesak pemerintah agar menyikapi persoalan kebijakan nota barang hilang (NBH) agar dihapuskan, bahkan hingga pemecatan sepihak. Sebab kebijakan NBH sangat merugikan para karyawan. Dengan adanya kebijakan NBH, setiap masalah kehilangan, menjadi tanggung jawab semua karyawan (kepala toko, asisten kepala toko, pramuniaga hingga

---

<sup>33</sup> Hasil wawancara dengan Supervisor, Ibu Giyanti di rumahnya, Selasa 26 Februari 2019, pukul 18.30-19.30.

kasir).<sup>34</sup> Demikian pula penerapan NBH di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang. Ringkasnya, sistem kerja di Alfamart tersebut, jika ada barang hilang atau semacamnya, maka yang mengganti adalah pihak karyawan.

Berdasarkan data yang peneliti kemukakan sebagaimana tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam dalam menyikapi problematika sebagaimana tertulis. Untuk lebih jelasnya, peneliti akan mengemukakan pada point pembahasan analisis pada bab empat.

---

<sup>34</sup>[Http://google..com/amp/m.tribunnews.com/amp/regional/2016/07/22/buruh-pt-sat-tolak-kebijakan-potongan-nbh](http://google..com/amp/m.tribunnews.com/amp/regional/2016/07/22/buruh-pt-sat-tolak-kebijakan-potongan-nbh). Diakses Sabtu, 01 Desember 2019, pukul 15.00 WIB.

**BAB IV**  
**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEMOTONGAN**  
**UPAH KARYAWAN SEBAGAI GANTI ATAS NOTA BARANG**  
**HILANG DI ALFAMART PURI DELTA ASRI 03 KOTA**  
**SEMARANG**

**A. Analisis Praktik Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang**

Salah satu bentuk muamalah ialah “perjanjian kerja atau kesepakatan kerja” antara pihak satu sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak lain sebagai penyedia pekerjaan. Hal ini dilakukan guna melakukan suatu produksi dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa *ujrah* atau upah. Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja, bahkan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.<sup>1</sup> Oleh karena itulah,

---

<sup>1</sup> Karena dalam kamus “Al-Munawir” dijelaskan, bahwa makna *ijārah* secara bahasa ialah “ganti dan upah”. Lihat dalam; Ahmad Warson

pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan menetapkan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.<sup>2</sup> Kegiatan ini, dalam literatur fikih disebut dengan akad *ijārah af'āl*, yakni sewa menyewa jasa tenaga manusia.<sup>3</sup>

Selain itu, pengupahan termasuk salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas

---

Munawir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997, hlm. 9. Lihat pula; Fatkhurrahman Djamil, *Fiqih Muamalah; Ensiklopedi Tematis Dunia Islam*, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 2002, hlm. 155.

<sup>2</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hlm. 15.

<sup>3</sup> Menurut Syafe'i, *ijārah* atau sewa-menyewa dibagi menjadi dua macam, yaitu *ijārah* atas jasa (*ijārah af'āl* atau '*amal*') dan *ijārah* atas benda (*ijārah al-manāfi*'). Lihat selengkapnya; Rachmat Syafei, *Fiqih Mu'amalah; Untuk UIN, STAIN, PTAIS, dan Umum*, Bandung: Pustaka Setia, Cet. Ke-10, 2001, hlm. 122.

dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-undangan atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>4</sup>

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER- 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi; 1. Upah minimum Provinsi (UMP) berlakunya diseluruh Kabupaten atau

---

<sup>4</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pdf.

Kota dalam 1 (satu) wilayah Provinsi; dan 2. Upah minimum Kabupaten atau Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten atau Kota.<sup>5</sup> Lebih lanjut, penetapan gaji atau pengupahan atau kesepakatan pengupahan dijelaskan dengan cara tertulis sebagaimana terdapat dalam surat perjanjian kerja. Penetapan pengupahan bagi para karyawan “Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang” mengikuti UMK Kota Semarang, yakni sebesar Rp. 2.500.000,00 (dibulatkan).<sup>6</sup> Kemudian, berkaitan dengan praktik berdasarkan data dari hasil wawancara, pengamatan atau observasi serta dokumentasi, yaitu sebagai berikut :

**Pertama**, akad kerja atau bentuk perjanjian kerja (akad *ijārah af’āl* atau ‘*amal*). Akad yang dilakukan oleh pihak-pihak

---

<sup>5</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-226/Men/2000 tentang Perubahan Pasal, 1, 3, 4, 8, 11, 20 dan Pasal 21 Nomor. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum. Pdf.

<sup>6</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Berdasarkan informasi media sosial “Tribunjateng.com” Semarang pada hari Kamis, 22 November 2018, Upah Minimum Kota Semarang sebesar Rp 2.498.587,53.

terkait, yakni dengan menggunakan perjanjian tertulis.<sup>7</sup> Hal tersebut sebagai dasar hukum yang kuat apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dan hal-hal yang tidak terduga.<sup>8</sup> Dalam perjanjian tertulis ini, pada Pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa :

“Perusahaan akan memberikan porsi pemotongan upah bagi masing-masing karyawan yang telah ditentukan besarnya apabila barang di toko ditemukan banyak Nota Barang Hilang (NBH) yang akan dipotong langsung tiap bulan secara otomatis setiap penerimaan upah yang diterima karyawan”. (Lihat pada bab tiga, kontrak kerja).

Sehubungan dengan perjanjian tersebut, menyangkut dengan apa yang telah diperjanjikan, masing-masing pihak haruslah saling menghormati terhadap apa yang telah mereka perjanjikan, sebab di dalam ketentuan hukum dalam al-Qur’an antara lain surah al-Maidah ayat satu (1) disebutkan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ.....

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji...(Q.s al-Maidah : 1).<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja (tertulis), baik untuk karyawan tetap, kontrak dan karyawan magang telah penulis sertakan dalam bab tiga.

<sup>8</sup> Hasil observasi peneliti di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Minggu, 24 Februari 2019, pukul 12.00 WIB.

<sup>9</sup> *Al-Qur’an Al-Karim dan Terjemahannya* Departemen Agama RI, Semarang: Toha Putra Semarang, 2002, hlm. 106.

Sebagai pekerja yang telah diterima sebagai bagian dari perusahaan, mau tidak mau harus mengikuti aturan yang dibuat oleh pihak perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK Kota Semarang. Sayyīd Sābiq sebagaimana dikutip oleh Chairuman dkk, syarat-syarat sahnya suatu perjanjian adalah; 1. Tidak menyalahi hukum syari'ah yang disepakati adanya; 2. Harus sama ridha dan ada pilihan; dan 3. Harus jelas dan gamblang.<sup>10</sup>

1. Tidak menyalahi hukum syari'ah yang disepakati adanya.

Artinya, bahwa perjanjian yang diadakan oleh para pihak itu bukanlah perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan hukum syari'ah, sebab perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan syari'ah adalah tidak sah, dan dengan sendirinya tidak ada kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menepati atau melaksanakan perjanjian tersebut, atau dengan perkataan lain apabila isi perjanjian itu merupakan perbuatan yang melawan hukum (hukum Islam), maka perjanjian tersebut dengan sendirinya batal demi hukum.

---

<sup>10</sup> Dikutip oleh Chairuman Pasaribu dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet. Ke-1, 1994, hlm. 2-3.

2. Harus sama ridha dan ada pilihan.

Perjanjian yang diadakan oleh para pihak haruslah didasarkan kepada kesepakatan kedua belah pihak, yaitu masing-masing rela akan isi perjanjian tersebut, atau dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak. Berarti, dalam hal ini tidak diperbolehkan ada paksaan dari pihak satu kepada yang lain, dengan sendirinya perjanjian yang diadakan tidak memiliki kekuatan hukum apabila tidak didasarkan kepada kehendak bebas bagi pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.

3. Harus jelas dan gamblang.

Apa yang dijanjikan oleh para pihak harus terang tentang apa yang menjadi isi perjanjian, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman di antara para pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan di kemudian hari.<sup>11</sup>

**Kedua**, langkah berikutnya ialah tahap kesepakatan kerja atau kontrak kerja. Kontrak kerja yang telah disepakati oleh para pihak-pihak, bahwa waktu untuk kerjanya sendiri dibagi mejadi

---

<sup>11</sup> Chairuman Pasaribu dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, hlm. 3.

dua (2) shift. Shift pertama dimulai pukul 06.00 WIB (pagi hari) dan berakhir pada pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua, yaitu pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB (malam hari). Jadi, kesepakatan kerja yang telah disepakati dalam sehari bekerja, yaitu selama delapan (8) jam (terpotong waktu untuk shalat dan istirahat).<sup>12</sup> Berkaitan dengan ini, dalam perjanjian kerja atau sewa menyewa jasa manusia ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, diantaranya :<sup>13</sup>

#### 1. Penjelasan waktu kerja

Islam tidak menjelaskan batasan minimal maupun maksimal waktu kerja. Pada pelaksanaannya, dalam shift waktu kerja yang ada di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang tidak melebihi delapan (8) jam. Hal ini sejalan dengan peraturan Perundang-undangan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77, Ayat (1) yang meliputi :

---

<sup>12</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

<sup>13</sup> Rachmat Syafei, *Fiqih Mu'amalah*, hlm. 127.

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ;  
atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>14</sup>

## 2. Penjelasan jenis pekerjaan

Sehubungan dengan jenis pekerjaan, jenis pekerjaan tidak dijelaskan dalam surat perjanjian kerja, pihak perusahaan menjelaskan secara garis besarnya pada saat “wawancara atau interview”. Pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan telah diatur sesuai dengan “standart operasional manajemen dan standart operasional prosedur” PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sebagaimana peneliti jelaskan pada “tupoksi”, baik bagi kepala toko, asisten kepala toko, pramuniaga dan kasir. Pada intinya, pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang bersinggungan dengan “tenaga dan pikiran”.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

<sup>15</sup> Hasil observasi peneliti di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Minggu, 24 Februari 2019, pukul 12.00 WIB.

**Ketiga**, penetapan upah atau gaji oleh perusahaan dan atas kesepakatan pihak satu dan pihak kedua, penetapan upah atau *ujrah* dilakukan setelah terjadinya kontrak kerja atau perjanjian kerja. Penetapan upah atau gaji (pengupahan atau penggajian) dilakukan setelah terjadinya kesepakatan antara pihak pertama dan kedua. Dalam sistem penyewaan tenaga ini, penetapan upah yang diberlakukan oleh pihak pertama kepada pihak kedua yaitu dengan sistem penggajian dalam bentuk uang nominal, sebesar RP 2.500.000,00, diberikan sebulan sekali yang secara otomatis dikirimkan ke rekening masing-masing karyawan.<sup>16</sup> Sistem pengupahan yang diberikan tiap sebulan sekali, apabila dilihat dari sistem pengupahan menurut undang-undang, maka pengupahan tersebut masuk kategori sistem “Upah Jangka Waktu”, yaitu sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, dan atau bulanan.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

<sup>17</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 72.

Kemudian, jika sistem upah tersebut di lihat dari sudut pandang Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2013 Pasal 1 angka 30, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>18</sup>

Menurut Soekirno, upah adalah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>19</sup> Sementara, menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang

---

<sup>18</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm. 26.

<sup>19</sup> Sadono Soekirno, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori, Edisi III*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 350.

layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>20</sup> Jadi, upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi. Dengan kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayar atas jasanya dalam bekerja. Hal ini selaras dengan Sabda Nabi Saw, yakni :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ  
 اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ. رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ  
 مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

Artinya: Dari Abū Sa'id r.a, bahwa Nabi saw bersabda: “*Barangsiapa memperkerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya*”. (HR. Abdul Razāq dalam hadis tersebut terdapat riwayat yang *munqaṭi'* (terputus sanadnya-pen). Dan dalam riwayat al-Baiḥaqī terdapat hadis *maūṣūl* (tersambung sanadnya-pen) menurut dari jalan Abū Ḥanīfah).<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Didin Hafidhuddin, dkk, *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008, hlm. 24.

<sup>21</sup> Muḥammad bin Ismā'il al-Amiri, al-Ṣan'anī, *Subul Al-Salām Syarah Bulugh Al-Marām*, Terj. Ali Nur Medan dkk, *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, Jakarta: Dārussunnah Press, Cet. Ke-I, Juz II, 2008, hlm. 525-526.

Hadis di atas memberikan petunjuk agar supaya pihak perusahaan terlebih dahulu menjelaskan tentang besarnya upah atau gaji yang akan diterima oleh karyawan sebelum ia melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan perusahaannya. Akan tetapi, jika terjadi “NBH, maka gaji akan dipotong oleh perusahaan.

**Keempat**, pemotongan gaji. Pemotongan gaji ini apabila terjadi mines, yaitu dengan cara memotong gaji karyawan pada tiap bulannya dengan cara apabila dalam sebulan terdapat mines NBH, maka setiap karyawan dibebani mines tersebut. Misalnya, apabila NBH dalam sebulan sebesar Rp. 1.000.000,00 “dipotong batas toleransi”, maka mines sebesar Rp.500.000,00. Dengan pembagian, satu kepala toko sebesar Rp. 150.000,00, dua asisten kepala toko Rp. 200.000,00 (Rp.100.000,00 x 2: Rp.200.000,00) dan untuk pramuniaga dan kasir sebesar Rp. 150.000,00 (Rp.75.000,00 x 2 :

Rp.150.000,00).<sup>22</sup> Bahkan pada bulan Januari 2019 NBH-nya hingga sebesar Rp. 2.000.000,00. Oleh karena-Nya, pihak karyawan terbebani NBH sebesar Rp. 1.500.000,00, dan secara otomatis gaji yang diterima akan terpotong sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Dan demikian seterusnya apabila terjadi mines NBH.<sup>23</sup> Kemudian, berkaitan dengan hal “pemotongan gaji atas NBH” inilah fokus penelitian dilakukan,. Dan akan peneliti analisis pada sub bab di bawah ini.

Setelah peneliti menguraikan panjang lebar terkait dengan praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut; pertama, akad kerja atau “perjanjian kerja” yang dilakukan oleh Alfamart Puri Delta Asri 03 yakni (akad *ijārah af’āl* atau ‘amal). Akad yang dilakukan oleh pihak perusahaan (pihak satu) dan pihak karyawan

---

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00-17.30 WIB.

<sup>23</sup> Hasil rekapitulasi wawancara dengan Kepala Toko dan Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

(pihak kedua), yakni dengan menggunakan perjanjian tertulis; kedua, kesepakatan kerja atau kontrak kerja. Kontrak kerja yang telah disepakati oleh para pihak-pihak, waktu untuk kerjanya terbagi dua (2) shift. Shift pertama pukul 06.00 WIB (pagi hari) hingga pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua, pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB (malam hari); ketiga, penetapan upah atau gaji (pengupahan atau penggajian) dilakukan setelah terjadinya kesepakatan antara pihak pertama dan kedua. Penetapan upah yang diberlakukan oleh pihak pertama kepada pihak kedua yaitu dengan sistem penggajian dalam bentuk uang, sebesar RP 2.500.000,00 yang diberikan tiap sebulan sekali yang secara otomatis dikirimkan ke rekening masing-masing karyawan; keempat, pemotongan gaji. Pemotongan gaji ini, apabila terjadi mines “NBH” dan dengan otomatis gaji karyawan akan terpotong pada tiap bulannya.

**B. Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.**

Pekerja yang ada di Toko Alfamart berjumlah lima (5) karyawan, yaitu saudara Doni Yudy Prayogo sebagai Kepala Toko, saudari Viola Widyastuti dan saudara Rochamin sebagai Asisten Kepala Toko, saudara Abdhu Hasan Wafi sebagai Pramuniaga dan saudari Leni Oktaviani sebagai Kasir.<sup>24</sup> Kelima karyawan tersebut akan terbebani atau mengganti kerugian “NBH”, karena mereka bagian dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Semarang. Alfamrt Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ini berlokasi di daerah Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kotamadya Semarang yang memiliki luas lahan ± 80.000 m<sup>2</sup>, dengan total rumah dan ruko sebanyak ± 718 unit.<sup>25</sup>

Sebelum peneliti menganalisis bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pemotongan upah sebagai ganti rugi

---

<sup>24</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00-17.30 WIB.

<sup>25</sup> [Http://purideltaasri.com/](http://purideltaasri.com/). Diakses, Rabu, 19 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

sebagaimana peneliti sebutkan, peneliti terlebih dahulu akan membawa para pembaca pada status “karyawan-nya”. Dalam Islam, mempekerjakan seseorang masuk dalam kajian “*ijārah af’āl*” atau sewa menyewa jasa manusia. Sewa menyewa jasa manusia dalam Islam terdapat dua macam, yaitu pekerja khusus (*ajīr khas*)<sup>26</sup> dan pekerja umum (*ajīr ‘ām*).<sup>27</sup> Pekerja khusus adalah orang yang berhak memperoleh upah dengan menyerahkan dirinya pada masa tertentu, sekalipun tidak bekerja, seperti pembantu rumah dan atau karyawan toko. Sedangkan pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk umum atau orang yang mendapat upah dengan sebab pekerjaannya bukan dengan sebab penyerahan dirinya, seperti pengrajin, tukang warna pakaian dan lain sebagainya. Berdasarkan

---

<sup>26</sup> *Ajīr Khas* adalah *ajīr* yang khusus melakukan pekerjaan tertentu untuk pihak tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Akad *ijārah*-nya berlaku untuk waktu yang terbatas. *Ajīr* berhak mendapatkan *ujrah* karena mengerjakan jasa tertentu yang manfaatnya diterima *mu’jir*. Lihat selengkapnya dalam; Jaih Mubarak, dkk, *Fikih Mu’amalah: Akad Ijarah dan Ju’alah*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, Cet. Ke2, 2017, hlm. 76.

<sup>27</sup> *Ajīr Ām* atau *Ajīr Musytarok*, yaitu pekerja yang melakukan suatu pekerjaan yang manfaatnya ditunjukkan kepada banyak *mu’jir* dan yang lainnya, seperti dokter yang melakukan praktik umum, konsultan hukum, atau konsultan bisnis. *Ajīr* berhak mendapatkan *ujrah* atas dasar pekerjaan yang dilakukannya yang cara pembayarannya dilakukan sesuai kesepakatan dan atau peraturan Perundang-undangan atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat. Lihat dalam; Jaih Mubarak, dkk, *Fikih Mu’amalah: Akad Ijarah dan Ju’alah*, hlm. 75.

keterangan ini, peneliti menyatakan bahwa karyawan yang berjumlah lima (5) di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang berstatus *ajir khas* (pekerja khusus). Karena mereka melakukan pekerjaan tertentu (lihat “tupoksi” tugas pokok dan fungsi masing-masing) untuk pihak tertentu (perusahaan Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Semarang) dan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kontrak kerja atau perjanjiannya),. Dan akad *ijārah*-nya berlaku untuk waktu yang terbatas (satu tahun- dan dapat diperpanjang “kontrak baru”). Oleh sebab itu, mereka berhak mendapatkan *ujrah* yang manfaatnya diterima oleh *mu'jir* (PT. Alfaria Trijaya, Tbk).

Untuk menjawab bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang, alangkah baiknya peneliti kemukakan secara mendetail terkait dengan “kerangka teori *ijārah*”, karena hal tersebut berkaitan dengan sewa menyewa jasa manusia. Dalam sewa menyewa jasa manusia, terdapat beberapa rukun dan syarat yang harus terpenuhi, diantaranya :

## 1. Orang yang berakad (*'āqidaīn*)

Dalam hal ini, seorang yang berakad atau seseorang yang melakukan perjanjian kerja yaitu pihak karyawan dan pihak perusahaan PT. Alfaria Trijaya, Tbk Kota Semarang. Pihak perusahaan maupun pihak karyawan terdapat beberapa persyaratan, yaitu :

- a. Syarat *al-in'iqād* (syarat terjadinya akad atau perjanjian kerja)

Syarat tersebut berkaitan dengan pelaku akad. Menurut ulama Syāfi'iyah dan Hanābilah, sebagaimana dikutip oleh Wahbah Zuhaili, bahwa para pihak-pihak disyaratkan telah baligh dan berakal.<sup>28</sup> Oleh sebab itu, apabila orang yang belum baligh atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, maka *ijārah*-nya tidak sah. Akan tetapi, ulama Mālikiyah, bahwa mencapai usia *mumayyīz* adalah syarat dalam *ijārah*. Menurutya (Mālikiyah), baligh adalah syarat berlakunya (*syarat al-nafādz*). Jika ada anak yang *mumayyīz*

---

<sup>28</sup> Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Jakarta: Gema Insani, Cet. Ke-4, Jilid 5, 2010, hlm. 389.

menyewakan diri atau hartanya, maka hukumnya sah dan akad itu digantungkan pada kerelaan walinya.<sup>29</sup> Berdasarkan teori tersebut serta berdasarkan pengamatan, dan bukti wawancara penulis sebagaimana dijelaskan pada bab tiga (3) dengan para karyawan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang mereka telah memenuhi persyaratan ini, karena mereka telah baligh dan berakal.

- b. Syarat *al-nafādz* (syarat berlangsungnya perjanjian atau kontrak kerja).

Syarat berlakunya akad *ijārah* adalah adanya hak kepemilikan atau kekuasaan (*al-wilāyah*).<sup>30</sup> Dalam realitanya, sewa menyewa jasa manusia PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Semarang terhadap para karyawan, para karyawan telah memenuhi persyaratan ini, karena mereka (pihak karyawan) memiliki kekuasaan penuh terhadap dirinya sendiri.

---

<sup>29</sup> Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, hlm. 389.

<sup>30</sup> Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 389-390.

c. Syarat *al-ṣiḥāh* (syarat sahnya kontrak kerja)

Syarat sah *ijārah* tersebut berkaitan dengan pelaku akad, objek akad, tempat, upah, dan akad itu sendiri. Diantara syarat sah-Nya akad *ijārah* adalah sebagai berikut :

1) Kerelaan kedua belah pihak (pelaku akad).

Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad *ijārah*. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Realitanya, pihak karyawan terpaksa menandatangani kontrak kerja yang diberlakukan oleh pihak perusahaan, di mana dalam surat perjanjian kerja terdapat perjanjian yang menyatakan bahwa karyawan wajib mengganti rugi “NBH” (lihat perjanjian kerja- bab tiga).

2) Hendaknya objek akad (yaitu jasa manusia) diketahui sifatnya guna menghindari perselisihan.

Apabila jasa (istilah dalam *ijārah* jasa) yang akan menjadi objek akad *ijārah* itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah. Kejelasan jasa itu dapat dilakukan dengan

menjelaskan jenis jasa, dan penjelasan berapa lama jasa di tangan perusahaan. Dalam realitanya, jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pihak karyawan Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang sudah jelas, yaitu berkaitan dengan “tenaga dan pikiran”, dan jam kerjanya-pun jelas (delapan jam kerja).

- 3) Hendaknya objek akad dapat diserahkan baik secara nyata (hakiki) maupun syara’.

Berdasarkan kesepakatan fuqaha, akad *ijārah* tidak dibolehkan terhadap sesuatu yang tidak dapat diserahkan, baik secara nyata (hakiki), seperti menyewakan onta yang lepas dan orang bisu untuk bicara, maupun secara syara’, seperti menyewakan wanita haid untuk membersihkan masjid, seorang dokter untuk mencabut gigi yang masih sehat, seorang penyihir untuk mengajarkan sihir dan sebagainya. Berdasarkan data yang ada, objek akad sewa menyewa di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang sudah jelas, yaitu berkaitan dengan jasa manusia (tenaga kerja).

- 4) Hendaknya jasa yang dijadikan objek *ijārah* dibolehkan secara syara'.

Hendaknya manfaat yang dijadikan objek *ijārah* dibolehkan secara syara'. Sebagai contohnya, menyewa kitab untuk ditelaah, dibaca, dan disadur; menyewa apartemen untuk ditempati; menyewa jaring untuk berburu, dan sebagainya.<sup>31</sup> Berdasarkan data yang ada pula, objek akad yang disewa oleh perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Semarang jelas, jelas pekerjaannya, gajinya, waktunya dan lain sebagainya. Pada intinya, penggunaan jasa yang disewa tidak bertentangan dengan hukum Islam, sebab jika bertentangan dengan hukum Islam, maka tidak diperbolehkan sebagaimana keterangan dalam ensiklopedia fikih besar, yaitu :

---

<sup>31</sup> Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 390-396.

إِتَّفَقَ الْفُقَهَاءُ عَلَى أَنَّهُ لَا يَجُوزُ الْإِسْتِجَارُ عَلَى الْمَعَاصِي.<sup>32</sup>

Artiya: Ulama Fikih bersepakat bahwa menyewa (baik jasa maupun benda) untuk suatu kemaksiatan tidak diperbolehkan.

## 2. Adanya *ujrah* (gaji atau upah)

Dalam bukunya Syafe’i yang berjudul “*Fikih Muamalah*” dijelaskan, bahwa terkait dengan gaji terdapat beberapa persyaratan, yaitu; 1. Gaji berupa harta yang tetap serta dapat diketahui; 2. Upah tidak diperbolehkan sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah*.<sup>33</sup> Berdasarkan data sebagaimana peneliti kemukakan dalam bab tiga, gaji yang diterima oleh para karyawan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang telah memenuhi persyaratan-persyaratan gaji atau *ujrah*, karena realitanya gaji yang mereka terima jelas, yakni sebesar Rp. 2.500.000,00 dan tentunya gaji semacam ini tidak sejenis dengannya.

---

<sup>32</sup> Wizārah al-Aūqāf wa Al-Syu’ūn Al-Islāmiyyah, *Al-Maūsū’ah Al-Fiqhiyyah Al-Kuwaitiyyah*, (Kuwait: Dāru al-Salāsīl, Cet. Ke-2, Juz 42, 1472), hlm. 58.

<sup>33</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Mu’amalah*, hlm. 129.

### 3. Adanya *manfaah* atau manfaat.

Dalam hal ini, manfaat yang dijadikan objek *ijārah* harus memenuhi beberapa persyaratan, diantaranya :

- a) Objek *ijārah* harus jelas dan terang mengenai objek yang diperjanjikan. Yaitu, barang yang disewakan disaksikan sendiri, termasuk juga masa sewa (lama waktu sewa menyewa berlangsung) dan (besarnya uang sewa yang diperjanjikan).
- b) Objek sewa menyewa dapat digunakan sesuai peruntukan. Yaitu, kegunaan barang yang disewa harus jelas, dan dapat dimanfaatkan oleh penyewa sesuai dengan peruntukannya (kegunaan) barang tersebut. Andai kata barang tersebut tidak dapat digunakan sebagaimana yang diperjanjikan, maka perjanjian sewa menyewa dapat dibatalkan.
- c) Objek sewa menyewa dapat diserahkan. Yaitu, barang yang diperjanjikan dalam sewa menyewa harus dapat diserahkan sesuai dengan yang diperjanjikan, dan oleh karena itu barang yang akan ada (baru rencana dibeli atau dimiliki) atau barang rusak tidak dapat dijadikan sebagai objek sewa menyewa, sebab barang yang demikian tidak dapat mendatangkan kegunaan bagi penyewa.
- d) Kemanfaatan objek yang diperjanjikan adalah yang dibolehkan dalam agama. Yaitu, perjanjian sewa menyewa yang kemanfaatannya yang tidak dibolehkan oleh ketentuan agama adalah tidak sah.<sup>34</sup>

### 4. *Ṣighat* (ijab dan kabul)- Akad.

Menurut Haroen, akad adalah pertalian ijab (pernyataan melakukan ikatan) dan kabul (pernyataan menerima ikatan)

---

<sup>34</sup> Chairuman Pasaribu dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, hlm. 54.

sesuai dengan kehendak syari'at yang berpengaruh pada objek perikatan.<sup>35</sup> Sementara menurut ulama Ḥanafīyyah sebagaimana dikutip oleh Wahbah Zuhaili, mengartikan ijab dengan :

“Ijab adalah melakukan perbuatan khusus yang menunjukkan kerelaan yang timbul pertama dari pembicaraan salah seorang yang melakukan akad, atau yang menempati tempatnya, baik datangnya dari orang yang memberikan hak milik maupun dari orang yang menerima hak milik”.<sup>36</sup>

Pengertian di atas dapat diketahui bahwa ijab adalah pernyataan yang keluar pertama kali dari salah seorang yang melakukan akad, baik ia pemilik barang maupun calon pemilik barang. Dalam sewa menyewa misalnya, apabila penyewa yang menyatakan pertama “*Saya menyewa (pekerjakan) kamu- sewa jasa*”, maka pernyataannya itu adalah ijab. Apabila pemberi sewa yang menyatakan “*Saya bekerja padamu*”, maka pernyataan pemberi sewa itu adalah ijab.

Sedangkan kabul sebagaimana dikemukakan oleh ulama Ḥanafīyyah, yaitu :

---

<sup>35</sup> Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000, hlm. 11.

<sup>36</sup> Dikutip oleh Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 4, hlm. 36.

“Kabul adalah pernyataan yang disebutkan kedua kali dari ucapan salah seorang yang melakukan akad, yang menunjukkan kecocokan dan persetujuannya terhadap pernyataan yang disampaikan oleh yang pertama”.<sup>37</sup>

Dari definisi-definisi sebagaimana di atas dapat disimpulkan, bahwa akad atau perjanjian kerja adalah suatu perbuatan kesepakatan antara seseorang atau beberapa orang dengan seseorang atau beberapa orang lainnya untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Di dalam hukum, apabila perbuatan hukum itu memiliki akibat hukum, maka perbuatan hukum tersebut diistilahkan dengan “perbuatan hukum”.<sup>38</sup> Dalam hal perbuatan hukum ini terdapat dua hal, yaitu :

- 1) Perbuatan hukum sepihak, yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu pihak-satu pihak saja dan menimbulkan hak dan kewajiban pada satu pihak pula, misalnya pembuatan surat wasiat dan atau pemberian hadiah sesuatu benda (hibah) dan
- 2) Perbuatan hukum dua pihak, yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua pihak dan menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi pihak (timbang balik), misalnya sewa menyewa dan sebagainya.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Dikutip oleh Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 4, hlm. 36.

<sup>38</sup> Chairuman Pasaribu dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, hlm. 1.

<sup>39</sup> Chairuman Pasaribu dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, hlm. 2.

Problemnya, sebagai calon karyawan, khususnya di “PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk”- Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang apabila diterima sebagai karyawan, maka mau enggak mau harus mengikuti aturan yang dibuat oleh pihak perusahaan. Tetapi, apakah “aturan” atau syarat-syarat dalam perjanjian harus dipenuhi oleh pihak-pihak terkait tanpa melihat “apakah perjanjian-perjanjian tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam?., Sayyīd Sābiq sebagaimana dikutip oleh Chairuman dkk, di antara syarat-syarat sahnya suatu perjanjian adalah tidak menyalahi hukum syari’ah yang disepakati adanya.<sup>40</sup> Realitanya, perjanjian “kontrak kerja” tersebut menyalahi “syarat *al-ṣiḥāḥ* (syarat sahnya kontrak kerja)”, yaitu “kerelaan kedua belah pihak (pelaku akad)” (pihak karyawan dan pihak perusahaan). Sebagai pekerja khusus (*ajīr khaṣ*), pihak pekerja khusus tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini karena kekuasaannya (tanggung jawabnya)

---

<sup>40</sup> Dikutip oleh Chairuman Pasaribu dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet. Ke-1, 1994, hlm. 2-3.

bersifat kekuasaan yang bersifat amanah (*yad amānah*), ujar ulama Ḥanafīyyah, Mālikīyyah, dan Ḥanābilah.<sup>41</sup> Paralel dengan itu, menurut ulama Mālikīyyah sebagaimana dikutip oleh Mubarak, karena *ajīr khaṣ* (pekerja khusus) bersifat kepercayaan (*amīn, amānah*; bukan *damānah*), maka ia tidak boleh dituntut mengganti barang yang rusak karena pekerjaan yang dilakukannya, baik penggantian langsung maupun dikurangi *ujrah*-nya. Apabila dalam akad disepakati bahwa *ajīr khaṣ* harus bertanggung jawab (*damān*), maka syaratnya batal dan akad *ijārah*-nya *fasad*-rusak.<sup>42</sup> Hal ini diperkuat pula pernyataan dari al-Syarbīnī dan al-Malībārī (ulama Syāfi'īyyah), yakni :

---

<sup>41</sup> Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, Jilid 5, hlm. 418-419.

<sup>42</sup> Jaih Mubarak, dkk, *Fikih Mu'amalah: Akad Ijarah dan Ju'alah*, hlm. 76. Lihat pula dalam; Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'I Mengupas Masalah Fiqhiyah Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits*, Terj. Muhammad Afifi, dkk, Jakarta: Al-Mahira, Cet. Ke-1, Jilid 2, 2010, hlm. 57-58.

الْأَجِيرُ لِحِفْظِ الدُّكَّانِ مَثَلًا لَا ضَمَانَ عَلَيْهِ إِذَا أُخِذَ مَا فِيهِ؛ لِأَنَّهُ لَا يَدَّ لَهُ عَلَى

الْمَالِ. 43

Artinya: Seorang penjaga toko misalnya tidak ada tanggungan atasnya jika ada sesuatu yang diambilnya (di dalam toko), karena sesuatu tersebut bukanlah merupakan harta.

وَلَا يَضْمَنُ أَجِيرٌ لِحِفْظِ دُكَّانٍ مَثَلًا مَا فِيهَا.

Artinya: Seorang penjaga toko misalnya, ia tidak dibebani tanggungan jika ada orang lain mengambil barang yang ada di dalamnya.<sup>44</sup>

Jadi dapat peneliti pertegas kembali, bahwa pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang yang diberlakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk” Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang dengan cara memotong gaji adalah “tidak sah”, bertentangan dengan “syarat *al-ṣiḥāh* (syarat

---

<sup>43</sup> Syamsuddin Muḥammad bin Aḥmad al-Khaṭīb al-Syarbīnī, *Mughnī al-Muḥtāj Ilā Ma’rifah Ma’ānī Alfāz al-Minhāj*, Bairut Libanan: Dāru al-Kutub al-Ilmīyah, Juz 3, Cet. Ke-1, 1994, h. 478.

<sup>44</sup> Zaīn al-Dīn bin ‘Abd al-Azīz al-Malībārī, *Fathul Mu’in*, Terj. Aliy As’ad, Kudus: Menara Kudus, Jilid 2, 1979, h. 298. Lihat pula dalam; Sayyīd al-Bakrī Ibn al-Sayyīd Muḥammad Syaṭā al-Dimiyāfī, *I’ānah al-Ṭālibīn Syarakh Fath al-Mu’in*, Bairut Libanan: Dāru Ibn ‘Aṣṣāṣah, Juz 3, 2005, h. 139.

sahnya kontrak kerja”, karena *ajīr khaṣ* (pekerja khusus) bersifat kepercayaan (*amīn, amānah*; bukan *ḍamānah*).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Sebagai kesimpulan akhir pembahasan tentang pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang persepektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang meliputi: *pertama*, kontrak kerja atau perjanjian kerja (akad *ijārah af'āl* atau *'amal*) yaitu dengan menggunakan perjanjian tertulis, *kedua*, kontrak kerja terbagi menjadi dua shift. Shift pertama pukul 06.00 - 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua pukul 15.00 – 23.00 WIB (malam hari), *ketiga*, penetapan upah atau gaji sebesar duajuta limaratus yang diberikan setiap bulan sekali, *keempat*, pemotongan gaji terjadi jika mines “NBH”, maka dengan otomatis gaji karyawan akan terpotong (jika melebihi batas toleransi limaratus ribu rupiah).

2. Praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamrt Puri Delta 03 Kota Semarang ditinjau dari hukum Islam, praktik tersebut tidak sah, karena tidak sesuai dengan teori *ijārah*, menyalahi “syarat *al-ṣiḥāh* (syarat sahnya kontrak kerja)”, yaitu “kerelaan kedua belah pihak (pihak karyawan dan pihak perusahaan). Karena, sebagai pekerja khusus (*Ajīr Khaṣ*), ia tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yangdibebankan kepadanya. Hal ini karena, kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat *amanāh* (*yād amanāh*) bukan *damānah*.

## **B. Saran-saran**

Setelah peneliti menguraikan serta menganalisisnya terkait dengan pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang persepektif hukum Islam di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya, apabila para penyewa jasa tenaga manusia ingin melakukan praktik sewa menyewa, maka lakukanlah sewa menyewa secara umum, yakni sesuai dengan hukum Islam.
2. Hendaknya bagi pembuat kebijakan “pengupahan” yaitu pemerintah pusat maupun daerah, sebaiknya memperhatikan hak-hak perburuhan atau ketenagakerjaan, karena pemotongan gaji yang tanpa melihat sebabnya jelas merugikan pihak pekerja.
3. Hendaknya, apabila seseorang ingin mempekerjakan seseorang (*ijārah af’āl* atau ‘*amal*, maka bayarlah upah sewa jasa tersebut berupa uang yang sifatnya pasti serta penuh. Apabila terjadi NBH, sebaiknya pihak perusahaan tidak memberikan sanksi berupa pemotongan gaji, tetapi dengan cara memperketat pengawasan input maupun output karyawan, barang dan sebagainya. Lebih baik lagi, apabila perusahaan mempekerjakan petugas keamanan atau ”security”, lebih-lebih Almart yang beroperasi selama 24 jam.
4. Terakhir, bagi para pembaca penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, demi perbaikan penelitian-penelitian

berikutnya yang berkaitan dengan NBH untuk melakukan penelitian berikutnya agar lebih sempurna.

### **C. Kata Penutup**

*Alhamdulillah*, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat sang pencipta alam ini, Allah Swt yang telah memberikan kenikmatan-kenikmatan, lebih-lebih kenikmatan memperoleh Ilmu yang insya Allah penuh barakah dan manfaat ini, serta hidayah, inayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan yang sederhana ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu atas selesainya skripsi ini. Meskipun peneliti menyadari masih ada kekurangan, kesalahan, kekhilafan dan kelemahan, namun peneliti tetap berharap, bahwa semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya serta pembaca pada umumnya. Kesempurnaan hanyalah milik Allah Swt, kekurangan pastilah milik kita, dan hanya kepada Allah-lah peneliti memohon petunjuk dan pertolongan.

## BIODATA PENULIS

**Nama** : LUTHFATUL ARIFIYAH  
**Nim** : 1402036028  
**T.t.l** : Kendal, 11 Juni 1996  
**Alamat Rumah** : Krajan Tengah Rt.05 Rw.02 Meteseh, Boja-Kendal.  
**No. HP** : 083842392350  
**Email** : [aluthfatul@gmail.com](mailto:aluthfatul@gmail.com)  
**Riwayat Pendidikan Formal** : 1. SD Negeri 04 Meteseh Lulus tahun 2008  
2. Mts NU 02 Al – Ma'arif Boja Lulus tahun 2011  
3. MA NU 04 Al – Ma'arif Boja Lulus tahun 2014  
4. UIN Walisongo Semarang Lulus Tahun 2019  
**Judul Skripsi** : **PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN SEBAGAI GANTI RUGI ATAS NOTA BARANG HILANG PERSEPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Kasus di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang)**

Semarang, 1 Agustus 2019

Luthfatul Arifiyah  
Nim: 1402036028

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* Departemen Agama RI, Semarang: Toha Putra Semarang, 2002.
- Al-Jazīrī, ‘Abd al-Rahman, *al-Fiqh ‘ala al-Mazāhib al-‘Arba’ah*, Beirut Libanon: Dāru al-Kutub al-‘Ilmiyah, Juz III, Cet. Ke-2, 2003,
- Ali Ridho, Muhammad Afifuddin Rois, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pendirian Minimarket Indomaret Berdekatan dengan Pasar Tradisional Ngaliyan (Studi Implementasi Peraturan Walikota Semarang Nomor 5 Tahun 2013 Tentang Penataan Toko Modern Minimarket Kota Semarang)*, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum Jurusan Hukum Ekonomi Islam, UIN Walisongo Semarang, 2015.
- Ashshofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta, 2013.
- Al-Ḥusaīni, Imām Taqiyuddīn Abū Bakar, *Kifāyah Al-Akhyār*, Terj. Achmad Zaidun, dkk, Surabaya: Bina Ilmu, Jilid 2, 1997.
- Al-Bukhārī, Muḥammad bin Ismāīl Abū ‘Abdullah, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Bairut Libanon: Dāru Ṭūq al-Najāh, Juz 3, 1422.
- Al-Baiḥaqī, Abū Bakar, *Al-Sunan Al-Kubrā li Al-Baiḥaqī*, Taḥqīq Muḥammad ‘Abd Al-Qādir ‘Aṭā, Bairut Libanon: Dāru al-Kutūb al-Ilmīyyah, Cet. Ke-3, Juz VI, 2003.
- A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh (Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis)*, Jakarta: Kencana, 2007.

- Al-Baghā, Mustafā Dīb, *Al-Tazhīb fi Adillah Matan al-Ghāyah wa Al-Taqrīb*, Damaskus: Dāru Ibn Kasīr, Cet. Ke-4, 1989.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Al-Şan'anī, Muḥammad bin Ismāīl al-Amiri, *Subul Al-Salām Syarah Bulugh Al-Marām*, Terj. Ali Nur Medan dkk, *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, Jakarta: Dārussunnah Press, Cet. Ke-I, Juz II, 2008.
- Al-Syarbīnī, Syamsuddin Muḥammad bin Aḥmad al-Khaṭīb, *Mughnī al-Muḥtāj Ilā Ma'rifah Ma'ānī Alfāz al-Minhāj*, Bairut Libanan: Dāru al-Kutub al-Ilmīyyah, Juz 3, Cet. Ke-1, 1994.
- Al-Malībārī Zaīn al-Din bin 'Abd al-Azīz, *Faḥḥul Mu'in*, Terj. Aliy As'ad, Kudus: Menara Kudus, Jilid 2, 1979.
- Al-Dimyāfī, Sayyīd al-Bakrī Ibn al-Sayyīd. Muḥammad Syaṭā, *I'ānah al-Ṭālibīn Syarakh Faḥ al-Mu'in*, Bairut Libanan: Dāru Ibn 'Aşşāşah, Juz 3, 2005.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Dokumetasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasioanl Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang tahun 2019.
- Djamil, Fatkhurrahman, *Fiqh Muamalah; Ensiklopedi Tematis Dunia Islam*, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 2002.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Emzir, Saifuddin, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta : Raja Grafindo Perss, 2012.

<https://sharienezz.wordpress.com/2012/11/15/hello-world/>.  
Diunduh, Rabu, 19 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

<http://purideltaasri.com/>. Diunduh, Rabu, 19 Desember 2018,  
pukul 15.00 WIB.

<http://coretaned.blogspot.com/2015/10/nbh-nota-barang-hilang-dan-akibatnya.html>. Diunduh, Jum'ah, 21 Desember,  
pukul 09.30 WIB.

<http://yes-sejarah.blogspot.com/2017/05/sejarah-dan-profil-pt-sumber-alfaria.html>. Diunduh, Jum'ah, 08 Februari 2019,  
pukul 15.00 WIB.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Alfamart>. Diunduh, Jum'ah, 08  
Februari 2019, pukul 15.00 WIB.

<http://erwinpurwin.blogspot.com/2012/12/pt-sumber-alfaria-trijaya-tbk.html>. Diunduh, Jum'ah, 08 Februari 2019,  
pukul 15.00 WIB.

<http://google.com/amp/m.tribunnews.com/amp/regional/2016/07/22/buruh-pt-sat-tolak-kebijakan-potongan-nbh>. Diunduh  
Sabtu, 01 Desember 2019, pukul 15.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Supervisor, Ibu Giyanti di rumahnya,  
Selasa, 26 Februari 2019, pukul 18.30-19.30 WIB.

Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo dan Asisten KepalaToko, saudara Rochamin,  
Jum'ah, 21 Desember, pukul 15.30 WIB.

Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00-17.30 WIB.

Hasil wawancara dengan Asisten Kepala Toko, saudara Rochamin di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00-17.30.

Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Jum'ah, 21 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

Hasil wawancara pra riset peneliti dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Jum'ah, 21 Desember 2018, pukul 15.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di Alfamart Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00-17.30 WIB.

Hasil wawancara dengan Asisten Kepala Toko, saudara Rochamin di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Senin, 11 Februari 2019, pukul 10.30 – 12.00 WIB.

Hasil observasi peneliti di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Minggu, 24 Februari 2019, pukul 12.00 WIB.

Hasil rekapitulasi wawancara dengan Supervisor, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko pada bulan Februari 2019 di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

Hafidhuddin, dkk, Didin, *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.

- Haroen, Nasroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Huda, Qamarul, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Sukses Offset, Cet. Ke-I, 2011.
- Ikhwani, Muhammad Fauzan, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Waralaba Minimarket Alfamart (Studi Kasus di Minimarket Alfamart Jl. Slamet Riyadi No. 203, Kartasura, Sukoharjo)*, skripsi Program Studi Muamalah Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mandar Maju, 1996.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-226/Men/2000 tentang Perubahan Pasal, 1, 3, 4, 8, 11, 20 dan Pasal 21 Nomor. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum. Pdf.
- Muharezky, Edi, *ALFAMART (Studi kasus pola berbelanja di Alfamart Kecamatan Tamalate Kota Makassar)*, Skripsi Jurusan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin, 2014.
- Moleong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mubarak, Jaih, dkk, *Fikih Mu'amalah: Akad Ijarah dan Ju'alah*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, Cet. Ke2, 2017.
- Munawir, Ahmad Warson, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.
- Nugroho, M. Agung, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Selisih Harga yang Terjadi di Alfamart Ngaliyan Semarang*,

skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum, Jurusan Hukum  
Ekonomi Syari'ah UIN Walisongo Semarang, 2015.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar  
Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Pasaribu, Chairuman dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta:  
Sinar Grafika, Cet. Ke-1, 1994.

Rusyd, Ibnu, *Bidayatul Mujtahid wa Nihayatul Muqtasid*, Terj.  
Abdul Rosyad Shiddiq, Jakarta : Akbarmedia, Jilid II,  
Cet. Ke-II, 2015.

Ruky, Ahmad S., *Manajemen Penggajian dan Pengupahan  
Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka  
Utama, 2001.

Setiawan, Firman, *Al-Ijārah Al-A'mal Al-Mustarōkah dalam  
Persepektif Hukum Islam (Studi Kasus Urusan Buruh  
Tani Tembakau di Desa Totosan Kecamatan Batang-  
batang Kabupaten Madura)*, Jurnal DINAR, Vol. 1, No.  
2 Januari, 2015,

Safitri, Ratna, *Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Praktek Toko  
Milik Rakyat (TOMIRA) di Kabupaten Kulon Progo*,  
Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan  
Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Satori, Djam'an, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:  
Alfabeta, 2013.

Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode,  
dan Teknik*, Bandung: Tarsito, 1990.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*,  
Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-10, 2010.

- Suparni, Niniek, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH PERDATA)*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Ke-8, 2013.
- Syarifuddin, Amir, *Garis-garis Besar Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Sahrani, Sohari, dkk, *Fikih Muamalah untuk Mahasiswa UIN/IAIN/PTAIS dan Umum*, Bogor: Ghalia Indonesia, Cet. Ke-1, 2011.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-6, 2010.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Syafei, Rachmat, *Fiqh Muamalah; Untuk UIN, STAIN, PTAIS, dan Umum*, Bandung: Pustaka Setia, Cet. Ke-10, 2001.
- Soekirno, Sadono, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori, Edisi III*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pdf.
- Wizārah al-Aūqāf wa Al-Syu'ūn Al-Islāmiyyah, *Al-Maūsū'ah Al-Fiqhiyyah Al-Kuwaitiyyah*, (Kuwait: Dāru al-Salāsīl, Cet. Ke-2, Juz 42, 1472).
- Zuhaili, Wahbah, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Jakarta: Gema Insani, Cet. Ke-4, Jilid 5, 2010.
- , *Fiqh Imam Syafi'i Mengupas Masalah Fiqhiyah Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits*, Terj.

Muhammad Afifi, dkk, Jakarta: Al-Mahira, Cet. Ke-1,  
Jilid 2, 2010.

**DAFTAR INFORMAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK  
PURI DELTA ASRI 03 KOTA SEMARANG**

- 1) Nama : Giyanti  
T.tl : Kendal, 10 September 1986  
Usia : 33 tahun  
Alamat : Dusun Pandansari, Desa Tampingan, Kec. Boja,  
Kab. Kendal.  
Jabatan : Supervisor
  
- 2) Nama : Doni Yudy Prayogo  
T.tl : Temanggung, 18 September 1996  
Usia: 23 tahun  
Alamat : Kecamatan Candiroto Temanggung Jawa Tengah  
Jabatan : Kepala Toko
  
- 3) Nama : Rochamin  
T.tl : Kendal, 10 Agustus 1995  
Usia : 24 tahun  
Alamat : Dsn. Jolinggo. Kelurahan Getas. Kecamatan  
Singorojo. Kab. Kendal  
Jabatan : Asisten Kepala Toko

## INSTRUMEN WAWANCARA

Nama : Giyanti  
Tempat, tanggal lahir : Kendal, 10 September 1986  
Jabatan : Supervisor  
Tempat Penelitian : Rumahnya  
Waktu Penelitian : Selasa, 26 Februari 2019, pukul 18.30 –  
19.30 WIB.

No	Materi Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan
1.	Assalamu'alaikum, Selamat siang Mas, Mbak, bolehkah saya mewawancarai Mas, Mbak ?	Iya silahkan Mbak!
2.	Siapa nama anda dan apa jabatan anda di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Giyanti. Jabatan saya di sini sebagai Supervisor Mbak.
3.	Sejak kapan anda menjadi supervisor di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Saya menjabat sebagai Supervisor semenjak bulan Oktober 2018 Mbak.
4.	Bagaimana struktur organisasi di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Untuk strukturalnya sendiri, di bawah Supervisor ada kepala toko, kemudian Asisten Kepala Toko, Pramuniaga dan kasir Mbak.
5.	Ada berapa pekerja yang dipekerjakan di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Jumlah Keseluruhan karyawan di Alfamart Puri Delta Asri III Kota Semarang berjumlah lima (5) karyawan Mbak.
6.	Bagaimana kontrak kerja antara PT Alfamart dengan calon karyawan Mas, Mbak ?	Kita ada satu (1) kali kontrak kerja. Kontrak kerjanya yaitu selama satu (1) tahun, di bawah naungan Perusahaan ACL

		<p>(Outsourcing) Mbak. Kontrak kerja dengan cara tertulis, dan disepakati oleh para pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja Mbak. Untuk karyawan tetap, akan diangkat setelah karyawan memasuki kontrak 2x d SAT, dengan syarat harus naik GRADE ke grade 5. Jika karyawan tidak potensi (tidak naik grade) maka akan jadi cacat kontrak (putus Kontrak).</p>
7.	<p>Untuk jam kerjanya sendiri bagaimana ? Apakah menggunakan shift atau bagaimana Mas, Mbak ?</p>	<p>Untuk jam kerjanya sendiri delapan (8) jam dengan menerapkan sistem Shift Mbak. Pertama, shift pagi, yaitu dimulai pukul 06.00-15.00 WIB; dan Kedua, shift sore, dimulai pukul 15.00-23.00 WIB Mbak. Jadi, shift yang diterapkan di Alfamart Puri Delta Asri III Kota Semarang terdapat dua shift, shift pagi hingga sore dan shift sore hingga malam hari Mbak.</p>
8.	<p>Mohon maaf, berapa gaji yang diterima oleh karyawan dalam sebulan, dan bagaimana sistem penggajiannya ? Apakah ada perbedaan antara Kepala Toko dan lainnya ?</p>	<p>Untuk gaji yang diterima sesuai dengan UMR Kota Semarang Mbak. Hanya saja, khusus bagi Kepala Toko selain mendapatkan gaji UMR Kota Semarang, Dia mendapatkan tambahan gaji sebesar Rp. 200.000,00 Mbak. Selain Kepala Toko, tidak terdapat</p>

		perbedaan gaji.
9.	Apa hak dan kewajiban bagi seluruh karyawan di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang, baik kepala toko dan lainnya Mas, Mbak ?	Untuk hak sebagai karyawan, karyawan berhak mendapatkan libur sekali dalam seminggu Mbak, mendapatkan gaji sesuai jabatan masing-masing karyawan Mbak. Selain itu, dapat dilihat di “Pamflet MMT Mbak”.
10.	Jika terjadi mines barang setelah dilakukannya “Stok Of Name” (SO) perbulan, bagaimana langkah yang diterapkan oleh Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang, baik kepala toko dan lainnya Mas, Mbak ?	Memang banyak keluhan dari para karyawan Mbak. Tapi mau bagaimana lagi, sistem yang diterapkan di Alfamart Puri Delta Asri III Kota Semarang memang memberlakukan pemotongan gaji jika terdapat mines setelah dilakukan “Stok Of Name” Mbak. Penerapannya sendiri, antara karyawan satu dengan lainnya dibedakan, untuk Kepala Toko, pembebanan NBH paling besar, yakni sebesar 100%, untuk Asisten Kepala Toko sebesar 80 % Kasir dan Pramuniaga sebesar 50 % Mbak. Sistem pemotongan gaji terdapat dua system, sistem pertama gaji karyawan dipotong tiap bulan, jika terjadi NBH; kedua, sebagian dipotong pada awal bulan dan sebagian lagi dipotong pada akhir tahun. Tetapi, system yang kami terapkan, sistem yang pertama. Meskipun demikian, pihak

		perusahaan juga memberikan batas toleransi Mbak, yakni sebesar Rp. 500.000,00. Untuk mekanismenya sendiri, nanti bisa ditanyakan dengan Kepala Toko Mbak. Dan nanti minta salinan NBH-nya. Karena NBH yang asli tidak dapat kami berikan. Karena NBH asli sebagai bukti untuk atasan kami.
--	--	--

Nama : Doni Yudy Prayogo  
 Tempat, tanggal lahir : Temanggung, 18 September 1996  
 Jabatan : Kepala Toko  
 Tempat Penelitian : ALFAMART PURI DELTA ASRI III  
 KOTA SEMARANG  
 Waktu Penelitian : Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00 – 17.30 WIB.

No	Materi Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan
1.	Assalamu'alaikum, Selamat siang Mas, Mbak, bolehkah saya mewawancarai Mas, Mbak ?	Wa'alaikum salam, boleh Mbak, silahkan!
2.	Siapa nama dan apa jabatan anda di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Dony Yudy Prayogo. Saya sebagai kepala toko Mbak.
3.	Sejak kapan anda bekerja di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Bekerjasama dengan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk semenjak tahun 2014 Mbak.
4.	Bagaimana dengan kontrak perjanjiannya ?	Kontrak kerja dengan cara tertulis. Saya dikontrak sebagai Pramuniaga selama satu (1) tahun, kemudian diangkat

		sebagai Karyawan Toko hingga sekarang Mbak.
5.	Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Untuk sistem kerja, khususnya terkait dengan jam kerjanya sendiri, yaitu selama delapan (8) jam dengan menerapkan sistem Shift Mbak. Pertama, shift pagi, dimulai pukul 06.00 WIB hingga pukul 15.00 WIB; dan Kedua, shift sore, dimulai pukul 15.00-23.00 WIB. Jadi, shift yang diterapkan di Alfamart Puri Delta Asri III Kota Semarang terdapat dua shift, shift pagi dan shift sore Mbak.
6.	Bagaimana sistem penggajian yang diterapkan di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Untuk gaji yang diterima sesuai dengan UMR Kota Semarang dan diberikan pada akhir bulan Mbak. Khusus untuk kepala toko dibedakan, karena kepala toko selain mendapatkan UMK Kota Semarang, juga mendapatkan gaji tambahan, yaitu sebesar Rp. 200.000,00.
7.	Jika terjadi mines barang setelah dilakukannya “Stok Of Name” (SO) perbulan, bagaimana langkah yang diterapkan oleh Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang Mas ?	Bulan Januari 2019 ini, pihak Alfamart Puri Delta Asri III Kota Semarang NBH-nya hingga Rp.2.000.000,00 Mbak. Jadi ya, untuk akhir bulan Januari ini, kami para karyawan akan menanggung NBH sebesar Rp. 1.500.000,00 Mbak, karena yang Rp.500.000,00 merupakan toleransi dari pihak perusahaan. Saya sendiri (Kepala Toko)

		dipotong Rp. 600.000,00, Asisten Kepala Toko sebesar Rp. 400.000,00 dan Pramuniaga dan Kasir sebesar Rp.200.000,00. Pada bulan berikutnya, NBH alhamdulillah menurun Mbak, Kepala Toko Rp. 6.100,00, Asisten Kepala Toko Rp. 4.200,00 Pramuniaga dan Kasir sebesar Rp. 3.500,00. Jadi, pemotongan NBH berlaku untuk Kepala Toko, Asisten Kepala Toko, Pramuniaga dan Kasir Mbak. Untuk Kepala Toko sebesar 100%, Asisten Kepala Toko sebesar 80 % dan Pramuniaga serta Kasir sebesar 50 % Mbak.
--	--	---

Nama : Rochamin  
 Tempat, tanggal lahir : Kendal, 10 Agustus 1995  
 Jabatan : Asisten Kepala Toko  
 Tempat Penelitian : ALFAMART PURI DELTA ASRI 3 KOTA SEMARANG  
 Waktu Penelitian : Rabu, 27 Februari 2019, pukul 16.00 – 17.30 WIB.

No	Materi Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan
1.	Assalamu'alaikum, Selamat siang Mas, Mbak, bolehkah saya mewawancarai Mas, Mbak ?	Wa'alaikum salam, boleh Mbak, silahkan!
2.	Siapa nama dan apa jabatan anda di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Rochamin, jabatan saya sebagai Asisten Kepala Toko Mbak.
3.	Sejak kapan anda bekerja di Alfamart Peri Delta Asri III	Bekerjasama dengan PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK

	Kota Semarang ?	semenjak bulan Oktober 2018 hingga sekarang Mbak.
4.	Bagaimana dengan kontrak perjanjiannya ?	Kontrak perjanjiannya dengan cara tertulis Mbak. Mengisi formulir kesepakatan kontrak kerja antara Pihak Perusahaan dan Calon Pekerja Mbak.
5.	Apa hak dan kewajiban anda sebagai karyawan di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Saya tidak begitu hafal Mbak. Jikalau tanggung jawab saya sebagai seorang Asisten Kepala Toko saya hafal. Ya untuk lebih detailnya nanti tanyakan kepada Kepala Toko atau Supervisor Mba.
6.	Berapa dan bagaimana sistem penggajian yang anda terima di Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang ?	Besaran gaji atau upah, khususnya saya sendiri sesuai dengan UMK Semarang Mbak, yakni sebesar Rp. 2.500.000,00 dan dikrim langsung ke No. rekening masing-masing karyawan setiap akhir bulan.
7.	Jika terjadi mines barang setelah dilakukannya “Stok Of Name” (SO) perbulan, bagaimana langkah yang diterapkan oleh Alfamart Peri Delta Asri III Kota Semarang Mas, Mbak ?	Batas toleransi Alfamart Puri Delta Asri 3 Kota Semarang yakni sebesar Rp. 500.000,00. Untuk pembagian NBH dengan cara sebagai berikut; untuk Kepala Toko menanggung NBH sebesar 100 %, Asisten Kepala Toko 80 % Kasir dan Pramuniaga sebesar 50 %. Contoh, jika NBH dalam sebulan Rp. 1.000.000,00 dipotong batas toleransi, jadi mines Rp.500.000,00. Dengan pembagian, Satu Kepala Toko Rp. 150.000,00, Dua Asisten

		<p>Kepala Toko Rp. 200.000,00 (Rp.100.000,00x2: Rp.200.000,00) dan untuk Pramuniaga dan Kasir sebesar Rp. 150.000,00 (Rp.75.000,00x2: Rp.150.000,00).</p> <p><b>NB:</b> Untuk karyawan baru selama 3 bulan bekerja tidak dikenai potongan barang hilang (NBH).</p>
--	--	--

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1, Foto penulis dengan Kepala Toko di depan Alfamart Puri Delta 03 Kota Semarang.



Gambar 2, Foto penulis dengan Asisten Kepala Toko di depan Alfamart Puri Delta 03 Kota Semarang.



Gambar 3, Foto Kepala Toko dan Asisten Kepala Toko di depan Alfamart Puri Delta 03 Kota Semarang.



Gambar 4, Foto penulis dengan Asisten Kepala Toko di dalam Alfamart Puri Delta 03 Kota Semarang.



Gambar 5, Foto penulis dengan Kepala Toko di dalam Alfamart Puri Delta 03 Kota Semarang.

Form Persebaran Detail (NBH) Toko

Nama Toko : NBH  
 Alamat Toko : PURI DELTA 03 (NBH) / 0802767946  
 PUSAT BELANJA ALFAMART  
 Tanggal SD : 01/02/2019  
 JAMPAK SD : 01/02/2019  
 No. File : 0000

Periode : 01/02/2019 - 31/01/2019

No	NB	Nama	Jabatan	Prosentase (%)	Jumlah (Ribu)	Saldo Tunai	Potongan Gaji	Subanggeper Bulan	TTP
1	0000000	DONNY ALDI PRANA KODOK	Chief Of Store	1,75	23.40,25	6.830	0	6.830	1.630
2	0000000	WIKIYA HENDRIYATI	Assistant Chief of Store	22	27,50	4.200	0	4.200	1.420
3	0000000	LEWIS DITAHARAH	crew	1,00	23.20,00	3.950	0	3.950	1.390
4	0000000	ROCHMAN	Assistant Chief of Store	23	28,75	4.400	0	4.400	1.440
5	0000000	ASEHA HUSNAWATI	crew	1,00	23,00	3.950	0	3.950	1.390
<b>Grand Total</b>					<b>94,90</b>	<b>24.730</b>	<b>0</b>	<b>24.730</b>	

Dibuat Oleh : \_\_\_\_\_  
 (Area Manager)

Diperiksa Oleh : \_\_\_\_\_  
 (Branch Manager)

Gambar 6, Foto NBH bulan Januari 2019, Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang.



Gambar 7, Foto Penulis saat wawancara dengan Supervisor



Gambar 8, Foto Penulis dengan Supervisor

#### PASAL 5

1. Surat perjanjian kerja ini dapat diperpanjang untuk jangka waktu tertentu atas persetujuan kedua belah pihak dengan ketentuan bahwa rencana perpanjangan atau tidak dari surat perjanjian kerja ini akan diberitahukan oleh pihak pertama kepada pihak kedua paling lambat satu bulan sebelum berakhirnya surat perjanjian kerja ini.
2. Jika surat perjanjian ini tidak diperpanjang dan pihak kedua tidak dipekerjakan lagi pada perusahaan pihak pertama maka sebagai penghargaan pihak pertama akan memberikan uang pesangon sebesar satu bulan gaji ditambah tunjangan yang diberikan perusahaan.
3. Jika surat ini diperpanjang, maka ketentuan pada Pasal (5) ayat dua (2) tidak berlaku.

#### PASAL 6

- 1) Dalam hal timbulnya persengketaan akibat adanya perjanjian ini, maka akan diselesaikan dengan musyawarah. Apabila setelah musyawarah tidak dapat penyelesaian, maka persoalannya akan diselesaikan ke Panitia Penyelesaian Daerah (P4D) dan yang bersangkutan akan mendapat keputusan.

#### PASAL 7

1. Perusahaan akan memberikan porsi pemotongan upah bagi masing-masing karyawan yang telah ditentukan besarnya apabila barang di toko ditemukan banyak Nota Barang Hilang (NBH) yang akan dipotong langsung tiap bulan secara otomatis setiap penerimaan upah yang diterima karyawan.
2. Apabila Nota Barang Hilang (NBH) tidak ada di masing-masing toko karyawan, maka karyawan tidak akan mengalami potongan upah secara otomatis dan gaji akan diterima sesuai yang telah disebutkan di awal masuk kerja.

#### PASAL 8

1. Demikian surat perjanjian ini dibuat, disetujui, dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak setelah dibaca dan dimengerti akan isinya dan dipergunakan dimana dan bilamana diperlukan.

Dibuat : Semarang  
Tanggal : 29 November 2018

Pihak Kedua

  
rochamin )

Pihak Pertama

  
( Giyanti )

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami masing-masing:

1. Nama : Giyanti  
Jabatan : Supervisor  
Alamat : Dusun Pandansari, Desa Tampingan Kec. Boja, Kab. Kendal

Dalam perjanjian kerja ini bertindak dan untuk dan atas nama Perusahaan PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk Semarang, selanjutnya disebut sebagai pihak pertama.

2. Nama : Rochamin  
No. KTP : 3324075106950001  
Agama : Islam  
Alamat : Dusun, Jolinggo, Getas Kec. Singorojo, Kabupaten Kendal

Dalam perjanjian kerja ini bertindak atas namanya sendiri, selanjutnya disebut sebagai pihak kedua.

Kedua belah pihak telah mufakat untuk mengadakan suatu perjanjian kerja yang mengatur atau memuat syarat-syarat sebagai berikut:

#### PASAL 1

Pihak pertama memperkerjakan pihak kedua pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Semarang, untuk jangka waktu 1 Tahun terhitung mulai tanggal 30 bulan November tahun 2018 sampai dengan tanggal 29 .bulan November tahun 2019.

#### PASAL 2

Pihak kedua menerima pekerjaan yang diberikan pihak pertama sebagai karyawan yang berstatus Karyawan Kontrak Jabatan Asisten Kepala Toko dan bersedia menaati peraturan serta ketentuan-ketentuan kepegawaian dan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam pedoman-pedoman kerja yang berlaku bagi karyawan perusahaan pihak pertama.

#### PASAL 3

Selama pihak kedua bekerja di perusahaan pihak pertama, maka pihak kedua akan mendapatkan imbalan sebagai berikut :

- 1) Gaji Pokok : Rp 2.500.000
- 2) Tunjangan Makan : Rp 300.000
- 3) Tunjangan Jabatan : Rp 100.000
- 4) Tunjangan Hari dan tahun baru akan diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya tiga belas bulan, dibayarkan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

#### PASAL 4

Jika pihak kedua diberhentikan dari pekerjaan sebelum berakhirnya surat perjanjian kerja ini, maka dalam hal ini :

- 1) Pemberhentian disebabkan suatu kesalahan yang merupakan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan serta ketentuan-keentuan kepegawaian dan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dalam pedoman kerja yang berlaku bagi karyawan pihak pertama, maka pihak kedua tidak dapat penggantian apapun dan pihak pertama dapat menuntut atas kerugiannya yang diakibatkan oleh perbuatan pihak kedua itu.
- 2) Pemberhentian yang disebabkan karena kehendak Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sebagai pihak pertama, maka pihak pertama diwajibkan memberi penggantian kerugian atau pesangon sebesar satu bulan gaji ditambah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.