

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Fitri Urifatul Khasanah

NIM

: C02208137

Semester

: VIII

Jurusan

: Muamalah

Fakultas

: Syari'ah

Alamat

: Sidosermo Gg. Makam N0. 15 RT. 05 RW. 02, Surabaya

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul: "Akibat Hukum atas Kerugian Nota Barang Hilang (NBH) terhadap Upah Karyawan di Alfamart Ciliwung Surabaya", adalah asli bukan plagiat, baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, apabila pernyataan ini tidak sesuai dengan fakta, maka saya bersedia diminta pertanggungjawaban sebagaimana perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya. 11 Juni 2012

Pembuat pernyataan

ABBCAF928103917

Fitri Urifatul Khasanah NIM, C02208137

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh **Fitri Urifatul Khasanah** ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 11 Juli 2012 Pembimbing

Hi. Nurlailah, S.E., M.M.

NIP. 196205222000032001

PENGESAHAN

Skripsi yang telah ditulis oleh FITRI URIFATUL KHASANAH ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Ampel pada hari Senin, Tanggal 30 Juli 2012, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi:

H. Muhammad Yazid, S.Ag, M.Si NIP. 197311171998031003

Sekretari

Ahmad Fathan Anig S.S.I., MA NIP. 198401072009011006

Penguji I,

Penguji II,

Pembimbing,

Abdul Basith Junaidy, M.Ag

NIP. 197110212001121002

NIP. 197511032005011005

Hi. Nurlailah, SE, MM

NIP. 196205222000032001

Surabaya, 01 Agustus 2012

Mengesahkan, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

A. Faishal Haq, M.Ag NIP 195005201982031002

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan mengenai "Akibat Hukum atas Kerugian Nota Barang Hilang (NBH) terhadap Upah Karyawan di Alfamart Ciliwung Surabaya", penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan: faktor- faktor apakah yang menyebabkan kerugian Nota Barang Hilang di Alfamart Ciliwung Surabaya dan bagaimanakah pemotongan upah akibat Nota Barang Hilang (NBH) yang terjadi di Alfamart Ciliwung Surabaya menurut perspektif Hukum Islam?

Data penelitian yang dihimpun menggunakan metode interview dan observasi, kemudian dianalisis dengan deskriptif analisis yaitu menggambarkan data tentang praktik kerjasama pertanian melon yang dianalisis dengan hukum Islam untuk mengambil kesimpulan melalui pola pikir deduktif dengan konsep ujroh yang digunakan untuk mengemukakan fakta-fakta atau kenyataan dari hasil penelitian.

Dari data yang diperoleh, pertama, faktor- faktor yang mempengaruhi adanya Nota Barang Hilang terjadi bukan hanya karena akibat ulah pihak luar akan tetapi dari karyawan sendiri juga menjadi penyebab banyak terjadinya Nota Barang Hilang sehingga upah yang karyawan terima mengalami pemotongan, kedua, upah yang telah dipotong akibat adanya NBH ini ternyata melebihi budget yang telah diberikan oleh perusahaan karena melebihi 10 % dari proxy yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa praktik pemotongan upah akibat adanya NBH ini sangat bertentangan dengan hukum Islam karena perusahaan melakukan ketidakjelasan dalam memberikan upah bagi karyawan yang seharusnya, bertentangan dengan hukum Islam karena kerugian hanya ditanggung oleh salah satu pihak saja yaitu pihak karyawan. Dan pihak karyawan diwajibkan untuk melakukan pelunasan akibat Nota Barang Hilang yang mereka tanggung melebihi batas yang telah ditentukan sehingga terjadi unsur penipuan dan ketidakjelasan. Sedangkan penipuan dan ketidakjelasan dalam pemberian upah dilarang oleh hukum Islam.

Adapun saran yang disampaikan penulis antara lain, hendaknya para pihak yang melakukan kerjasama, dijelaskan apabila terjadi NBH bagi karyawan maka harus dijelaskan sedetail- detailnya oleh perusahaan kepada karyawan mengenai besaran cicilan yang akan dilunasi karyawan setiap bulannya, hendaknya lebih meningkatkan pengetahuannya dalam akad *ujroh* agar praktiknya dapat berubah dan berlaku sesuai dengan hukum Islam dan hendaknya terbentuk lembaga syariah yang dapat memberikan bantuan hukum dalam hal penjelasan prosentase besaran upah yang harus diterima karyawan dalam menanggulangi pemotongan upah akibat NBH ini.

DAFTAR ISI

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

SAMPUL DALAM	i		
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii		
PENGESAHAN	iii		
ABSTRAK	iv		
KATA PENGANTAR	v		
DAFTAR ISI	vii		
DAFTAR TABEL	x		
DAFTAR TRANSLITERASI×			
BAB I : PENDAHULUAN	1		
A. Latar Belakang Masalah	1		
B. Identifikasi Masalah	8		
digili Cuir Ramusan Masalah ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uins	sa.ac. 8 d		
D. Kajian Pustaka	9		
E. Tujuan Penelitian	12		
F. Kegunaan Hasil Penelitian	12		
G. Definisi Operasional	13		
H. Metode Penelitian	14		
I Sistematika Pembahasan	18		

BAB II	: LAN	DASAN TEORI DALAM <i>UJROH</i>	20
	A. P	engertian dan Dasar Hukum <i>Ujroh</i>	20
dig	ilib.uinsa B. B	ac id digilib uinsa ac id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa. entuk Perjanjian Kerja	ac.id 24
	C. Je	enis- Jenis Upah	27
ВАВ Ш		BAT HUKUM ATAS KERUGIAN NOTA BARANG HILAN I) DI ALFAMART CILIWUNG SURABAYA	G
	A. G	ambaran Umum Lokasi Penelitian	35
	1.	Keadaan Lokasi Penelitian	35
	B. Pa	aparan Hasil Penelitian	
	1.	Status dan Struktur Organisasi Karyawan	37
	2.	Fungsi dan Tugas Karyawan	41
	3.	Keberadaan Karyawan	45
	4.	Proses Perdagangan	47
dig	ilib.uins 5. a	ac Aktiyitas i Ksaryawan gilib.uinsa.ac.id.digilib.uinsa.ac.id.digilib.uinsa.	ac 4 7
	6.	Bentuk Perjanjian Kerja	49
	7.	Faktor- faktor Terjadinya NBH	55
	8.		53
	9.	Manfaat dan Madharat Adanya Pemotongan Upah Akibat	
		NRU	<i></i>

BAB IV : AKIBAT HUKUM ATAS KERUGIAN NOTA BARANG HILANG (NBH) TERHADAP UPAH KARYAWAN DI ALFAMART CILIWUNG SURABAYA

DAFTAR PUSTAKA

 $\textbf{LAMPIRAN}. uinsa. ac. id \ digilib. uinsa. ac. id$

DAFTAR TABEL

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

TABEL	Halaman
3.1 Struktur Organisasi Karyawan Minimarket	. 41
3.2 Kondisi Karyawan dari Segi Pendidikan	. 46
3.3 Kondisi Karyawan dari Status Kepegawaian	. 47
4.1 Tabel Proxy Pemotongan minimal NBH	. 52

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama 'āmal (pekerjaan) sebab kualitas keyakinan kepada Allah SWT yang ada dalam diri seorang muslim sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengaplikasikannya dalam kehidupan. Dalam Al-Quran kalimat 'āmanū (beriman) digandengkan dengan kalimat 'malū (bekerja) dengan bentuk derivative kalimatnya. Secara tegas bahwa keberimanan seseorang harus paralel dengan aplikasinya dalam kehidupan.

Islam sebagai agama rahmatan lif ālamīn, tidak hanya mengatur hubungan antara manusia dengan Sang Pencipta (hablun min allāh), melainkan hubungan antara manusia dan sesamanya (hablun min an-nās). Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan. Terlebih dalam hal menjalankan tugasnya sebagai khalifah untuk memakmurkan bumi, suatu tugas yang tidak dapat diemban oleh semua makhluk meskipun malaikat sebagai hamba Allah yang taat menjalankan perintah-Nya.

Dalam melaksanakan kekhalifahan- Nya itu, Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan-Nya yang lain. Perbedaan terrsebut diberikan-Nya pada manusia antara lain seperti akal, nafsu, naluri, ilmu dan agama.

Dalam konteks ajaran Islam tentang perekonomian (*iqtisadiyah*), bekerja adalah modal dasar ajaran Islam itu sendiri. Sehingga disebutkan seorang muslim yang bekerja adalah orang mulia, sebab bekerja adalah bentuk ibadah yang terbaik.

Islam bersifat harakiyyah, maksudnya Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sesuai dengan dinamika dan perkembangan zaman. Kedinamisan ini tampak jelas terutama pada bidang mu'amalah. Selain cakupannya yang luas dan flexibilitas, mu'amalah tidak membeda-bedakan antara muslim dan non muslim.

Mu'amalah adalah aturan Allah yang mengatur hubungan manusia dengan manusia untuk mendapatkan alat-alat keperluan jasmaninya dengan cara yang paling baik.¹

Dalam bermu'amalah, manusia telah diberi keleluasan untuk menjalankannya. Namun keleluasaan itu bukan berarti semua cara dapat dikerjakan. Untuk menjamin keselarasan dan keharmonisan dalam bidang mu'amalah antara sesama dibutuhkan kaidah-kaidah yang mengaturnya sebagaimana firman Allah dalam surat an-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

¹ Hendi Suhendi, Fiqih Mu'amalah, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2002), 2.

² Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2002), 58.

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu".

Seorang yang mengaku mukmin harus meyakini bahwa pekerjaan adalah sebuah kehormatan yang diberikan oleh zat yang maha kaya. Pekerjaan adalah mediasi yang diberikan Allah SWT kepada makhluknya untuk memenuhi kebutuhan dalam menjalani kehidupan. Sehingga tidak ada perbedaan jenis pekerjaan menurut Islam selama dalam "rel" yang halal.

Islam memberikan batasan terhadap kebolehan (halal-haram) yang menyangkut zat pekerjaan dan sistem untuk melakukan pekerjaan. Karenanya Islam memaknai sebuah pekerjaan secara komprehensif yakni dari sisi sistem, aspek pertanggungjawaban (akutabilitas), jaminan serta kesulitan dalam pekerjaan.

Islam mempunyai norma hukum dalam ketenagakerjaan. Misalnya, larangan menghilangkan harta orang lain sehingga terjadinya kerugian, maka Islam mempunyai hukum yang mewajibkan mengganti kerugian. Dengan demikian orang yang mengabaikan kewajiban untuk mengganti kerugian orang lain baik materil maupun immaterial dianggap telah melawan hukum. Demikian juga hukum dari sistem memberi upah (penggajian), hukum orang yang dinyatakan pailit dan seterusnya.

Dimensi pekerjaan yang baik sesungguhnya sangatlah luas, seluas dari misi Islam itu sendiri, yakni sebagai rahmatan lif ālamīn. Dengan kata lain,

pekerjaan dalam Islam haruslah mengacu kepada penegakan keadilan dan menjadi kebaikan (kemaslahatan) bagi seluruh alam.

Masalah tenaga kerja sudah sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, sebab selain itu juga istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penajajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh.³

Dengan diadakannya perjanjian kerja antar majikan dan buruh/ tenaga kerja, akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi buruh/ tenaga kerja. Bekerja pada pihak lain itu berarti melakukan macam pekerjaan tertentu di bawah pimpinan pihak lainnya (majikan) dan karena itu menimbulkan kewajiban bagi buruh/ tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu menurut petunjuk pihak majikan.

Pada dasarnya pekerjaan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja itu harus dilakukan oleh pihak buruh/ tenaga kerja itu sendiri yang merupakan pihak pekerja dalam perjanjian kerja itu. Seorang tenaga kerja baik itu perempuan maupun laki-laki semuanya memiliki hak yang harus mereka terima setelah melakukan pekerjaannya, seperti menerima upah atau gaji, jaminan keselamatan kerja, dan lain-lain.

³ Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'amalah*, 2.

Dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh/ tenaga kerja itu ialah pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Sedangkan apa yang menjadi hak tenaga kerja itu ialah hak atas upah yang ditentukan menurut tenggang waktu dalam perjanjian, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Seiring dengan berjalannya waktu dan berkembangnya zaman ke arah yang lebih modern, maka transaksi pemberian upah juga berkembang beraneka ragam bentuk maupun caranya. Salah satunya pemberian upah melalui rekening Anjungan Tunai Mandiri (ATM) masing-masing pegawai, semisal upah yang diterima oleh para pegawai yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya. Akan tetapi total upah itu sendiri adakalanya diterima masing-masing karyawan berbeda selain tergantung akan perbedaan jabatan juga tergantung beban kerugian Nota Barang Hilang (NBH) yang dimiliki masing-masing toko tempat mereka bekerja.

Kerugian atas Nota Barang Hilang (NBH) diberikan pada masing-masing toko berdasarkan penghitungan *Stock Opname Grand* (SOG) yakni penghitungan barang hilang yang dilakukan setiap bulan dengan menghitung total keseluruhan barang yang dijual di toko dan *Stock Opname Partial* (SOP) yaitu penghitungan barang hilang setiap hari yang objek penghitungannya telah ditentukan dan harus dihitung berapa besar total keseluruhan barang hilang.

Apabila melebihi target masing-masing toko yang telah diberikan maka upah yang mereka terima akan dipotong secara otomatis setiap pembayaran upah yang mereka terima sesuai porsi setiap jabatan.

Pemotongan upah akibat barang hilang dibebankan pada masing-masing karyawan berdasarkan porsi jabatan setiap personil. Untuk jabatan Kepala toko atau Asisten Kepala toko mendapatkan potongan 2% dari total Nota Barang Hilang (NBH) yang ada, sedangkan porsi untuk pengganti staff (*Merchandising*) yakni 1,5% dari total Nota Barang Hilang (NBH) yang ada dan untuk kasir, pramuniaga mendapatkan pemotongan upah sebesar 1% dari total Nota Barang Hilang (NBH) yang ada.

Upah yang di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) terutama dirasakan bagi seseorang yang masih menjabat sebagai kasir maupun pramuniaga. Upah yang mereka terima lebih rendah apabila dibandingkan dengan karyawan lain yang bekerja pada manajemen yang sama yakni di minimarket Alfamart akan tetapi berbeda lokasi atau letak tempat minimarket pekerjaannya.

Ketetapan UMR berlaku bagi karyawan (buruh) harian, bulanan, dan borongan (upah terpotong), ketetapan upah minimum berlaku sejak masuk kerja termasuk didalamnya kerugian dalam *training* (masa percobaan).⁴ Dari sini

⁴ Dkumialdji Fx, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara1997), 44.

persepsi para karyawan mengenai upah yang mereka terima selalu dipertanyakan apakah upah yang akan mereka terima telah sesuai dengan UMR atau tidak.

Para karyawan kurang begitu mengerti mengenai berapa prosentase pemotongan upah yang mereka telah keluarkan untuk melunasi pembayaran NBH yang mereka miliki dan sampai kapan NBH yang ada di toko tempat mereka bekerja dapat terlunasi sehingga mereka bisa memperoleh gaji utuh tanpa pemotongan sama sekali.

Meskipun sudah ada data akurat mengenai batas minimal pemotongan upah, para karyawan belum bisa mengerti jelas akan masalah batas pemotongan ini. Para karyawan hanya mengetahui ketika mereka mendapat slip gaji akan tetapi karena tidak ingin berfikir yang susah maka mereka terkadang hanya melihat total upah yang mereka terima dan berapa pemotongan total lalu membuang slip gaji tersebut.

Pada penjelasan kali ini secara spesifikasi penulis ingin lebih memfokuskan pembahasan mengenai Akibat Hukum atas Kerugian Nota Barang Hilang (NBH) terhadap Upah Karyawan yang Bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya.

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

Bardasarkan latar belakang masalah di atas terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini. Adapun masalah-masalah tersebut dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

- Faktor-faktor yang menyebabkan adanya Nota Barang Hilang (NBH).
- 2. Prosedur penghitungan dan pembebanan Nota Barang Hilang (NBH).
- 3. Upah di bawah Upah Minimum Regional (UMR).
- 4. Pemotongan upah menurut hukum Islam.

Agar pembahasan masalah lebih terfokus, maka diperlukan batasan masalah dalam penelitian. Penelitian ini terbatas pada:

- Faktor-faktor penyebab terjadinya Nota Barang Hilang (NBH) di Alfamart Ciliwung Surabaya.
- Tinjauan hukum Islam mengenai pemotongan upah akibat adanya Nota Barang Hilang (NBH) pada karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya.

C. Perumusan Masalah

Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

Apa sajakah faktor-faktor yang menyebabkan kerugian Nota Barang Hilang
 (NBH) di Alfamart Ciliwung Surabaya?

2. Bagaimana pandangan hukum Islam mengenai pemotongan upah yang terjadi akibat adanya Nota Barang Hilang pada karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya?

D. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka adalah deskripsi ringkas tentang kajian/ penelitian yang sudah pernah dilakukan di seputar masalah yang diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang sedang akan dilakukan ini bukan merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian/penelitian tersebut.

Topik utama yang dijadikan obyek oleh peneliti dalam karya tulis ilmiah ini adalah persepsi karyawan pada suatu kasus mengenai pemotongan upah bagi karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya akibat adanya kerugian Nota Barang Hilang (NBH) karena besarnya Nota Barang Hilang (NBH) tersebut berjumlah Rp 10.000.000,- pada dua bulan .

Upaya membahas masalah pemotongan upah atau dalam tradisi Islam dikenal dengan istilah Al-Ujroh, sesungguhnya telah banyak ditulis secara teoritis dalam literatur konvensional maupun kontemporer juga penelitian tentang pemotongan upah karyawan meski baru kali ini saya menyajikan info berbeda mengenai adanya kerugian Nota Barang Hilang (NBH) di Alfamart, yakni menggabungkan pendekatan hukum Islam yang legal- formal dengan

suatu peristiwa di suatu tempat pekerjaan, juga sudah banyak dilakukan diantaranya oleh:

- 1. Lenny Laiyyina Rahmat mahasiswi IAIN Sunan Ampel Surabaya yang mengangkat pelaksanaan pemberian upah secara tertulis dan lisan baik dengan perjanjian kerja atau tidak dengan skripsinya "Tinjaun Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja dan Pengupahan di Perusahaan Rokok CV. Ulung Sumber Rejo, Bojonegoro", tahun 2005. Inti dari skripsi ini yaitu Perjanjian Kerja diberlakukan pada perusahaan CV Ulung Sumber Rejo Bojonegoro yaitu dalam bentuk tertulis dan lisan dikarenakan kedua belah pihak merelakan maka dua bentuk tersebut dibolehkan. Mengenai unsur sahnya suatu perjanjian secara tertulis dicantumkan dalam surat perjanjian, sedangkan untuk perjanjian secara lisan tidak ada sama sekali isyarat yang menunjukan besarnya upah yang akan diterimannya. Dalam hal ini, Lenny sendiri sebagai penulis lebih mengutamakan status pegawai yang menggunakan bentuk perjanjian dalam kerja yang tidak tetap karena tidak ada ikatan yang jelas serta akad yang dilakukan itu tidak secara tertulis.
- 2. Hasib mahasiswa IAIN Sunan Ampel Surabaya yang mengangkat masalah pemberian upah setiap tahun sekali yang memberikan bon harian juga kepada pegawainya apabila membutuhkan dalam skripsinya yang berjudul "Tinjauan hukum Islam terhadap Kebiasaan Pemberian Upah Karyawan

⁵ Leni Laiyyina, "*Tinjauan hukum Islam terhadap perjanjian kerja dan pengupahan* . . . ", (Surabaya: Skripsi IAIN Sunan Ampel Surabaya , 2005) .

pada Industri Konfeksi di Kelurahan Gunduh Kecamatan Bubutan", tahun 1996. Inti dari skripsi ini vakni mengkaji bahwa sistem pemberian upah karyawan pada industri konfeksi di Kelurah Gunduh Kecamatan Bubutan Kotamadya Surabaya yang sudah menjadi kebiasaan yaitu sistem tahunan. Karyawan mendapatkan upah secara penuh dari hasil usaha umumnya setiap tahun sekali. Untuk kebutuhan sehari mereka mendapatkan bon harian. Apabila terjadi suatu hal dengan karyawan atau keluarganya yang berakibat membutuhkan uang yang cukup banyak seperti sakit, maka karyawan tersebut dapat meminjam dari majikan untuk keperluan itu sebanyak yang dibutuhkan. Sistem semacam ini merupakan akad antara karyawan dan majikan dengan tidak tertulis yang didasari suka sama suka. Dalam hal ini, Hasib berpendapat bahwa sistem seperti ini memang tidak bertentangan dengan Islam karena adanya unsur suka sama suka. Akan tetapi penulis berpendapat bahwa akad seperti ini sebaiknya bersifat tertulis sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan dan mengikuti perkembangan zaman, sedangkan untuk majikan sendiri diharapkan memberi tunjangan pada pegawainya agar dapat mengurangi beban mereka ketika mengalami kondisi sakit.

Secara singkat dari semua pembahasan tentang pemberian upah di atas, kesemuanya adalah hasil penelitian yang lebih difokuskan pada perbedaan

⁶ Hasib, *Tinjauan hukum Islam terhadap Kebiasaan Pemberian Upah Karyawan pada Industri Konfeksi*, (Surabaya: Skripsi IAIN Sunan Ampel Surabaya, 1996).

pemberian upah yang dialami masing-masing perusahaan. Sedangkan yang penulis bahas di sini adalah lebih difokuskan pada persepsi karyawan dalam kasus pemotongan upah yang terjadi di Alfamart Ciliwung Surabaya. Hal ini menimbulkan persepsi karyawan yang berbeda-beda dalam menanggapinya. Kasus ini terjadi di Alfamart Ciliwung Surabaya serta dianalisis dengan mengunakan Hukum Islam.

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kerugian
 Nota Barang Hilang (NBH) di Alfamart Ciliwung Surabaya.
- Untuk mengetahui pandangan hukum Islam mengenai pemotongan upah yang terjadi akibat Nota Barang Hilang (NBH) pada karyawan yang bekerja di Alfarnart Ciliwung Surabaya.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini memberikan kegunaan baik bersifat teoritis maupun praktis.

 Dari aspek keilmuan (teoritis) dapat memperkaya khazanah pemikiran hukum Islam khususnya yang berkaitan dengan realitas yang tejadi di masyarakat mengenai faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya barang hilang di minimarket dan adanya pemotongan upah setiap karyawan akibat kerugian besarnya Nota Barang Hilang (NBH) yang melebihi target dari perusahaan, serta dapat dijadikan perbandingan dalam penyusunan penelitian selanjutnya.

2. Dari aspek terapan (praktis) dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan bahan penyuluhan baik secara komunikatif, informatif maupun edukatif, khususnya bagi karyawan yang bekerja di tempat manapun yang terdapat aturan penggantian akibat Nota Barang Hilang (NBH) sehingga lebih mengetahui keseluruhan makna arti adanya pemotongan upah akibat kerugian besarnya barang hilang yang melebihi total jumlah barang hilang yang telah diberikan perusahaan.

G. Definisi Operasional

Mengingat penelitian ini berjudul "Akibat Hukum atas Kerugian Nota Barang Hilang (NBH) terhadap Upah Karyawan di Alfamart Ciliwung Surabaya dalam perspektif hukum Islam" maka untuk menghindari kesalahpahaman pembaca terhadap judul tersebut, maka perlu dijelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini:

Akibat hukum : konsekuensi yang harus diterima karena adanya suatu penyebab yang sifatnya negatif.

NBH (Nota Barang Hilang)

Total jumlah keseluruhan banyaknya barang yang hilang di toko berdasarkan hasil penghitungan *Stock Opname Grand* (SOG) dan *Stock Opname Partial* (SOP) dan diketahui melebihi target yang diberikan perusahaan yang didapat dari rumus: NBH = (Total Net Sales X 0,15 %) – Total Barang Hilang.

Karyawan Alfamart

orang yang telah melakukan perjanjian kerja di Alfamart yang letak kerjanya di daerah Ciliwung Surabaya.

Hukum Islam

: Peraturan yang ditetapkan oleh Allah Swt dan Rasul-Nya yang ada dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist menurut pendapat ulama serta Kaidah Fighiyah.8

H. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian terhadap praktik pemotongan upah.

⁸ Sudarsono, *kamus hukum*, 36.

⁷ Alfamart, Program Training Pengembangan KT, 12.

1. Data yang dikumpulkan

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang telah dikemukakan di atas, maka data yang akan dikumpulkan adalah sebagai berikut:

- a. Data yang melatar belakangi mengenai faktor- faktor yang menyebabkan Nota Barang Hilang di Alfamart Ciliwung Surabaya.
- Data tentang praktik pemotongan upah akibat adanya NBH...

2. Sumber Data

Sumber data yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data yang kongkrit serta ada kaitannya dengan masalah kerjasama meliputi data primer dan sekunder yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber primer dalam penelitian ini antara lain:

- Pihak pertama selaku pihak perusahaan yang memperkerjakan karyawan yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
- 2) Pihak kedua selaku pihak yang menjadi karyawan di Alfamart.

b. Sumber Data Sekunder

Data ini bersumber dari buku-buku dan catatan-catatan atau dokumen tentang apa saja yang berhubungan dengan masalah upah (ujroh) tersebut antara lain:

1) Ahmad Wardi Muslich, Fiqih Muamalat, (Jakarta: Amzah, 2010).

- Abdul Rahman Ghazaly, Ghufran Ihsani, Sapiudin Shidiq, Fiqih
 Muamalat, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010).
- Ghufron A. Mas'adi, Fiqih Muamalah Kontekstual, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002).
- Hendi Suhendi, Fiqih Muamalah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).
- 5) Sayyid Sabiq, Fiqih Sunnah 13, (Bandung: PT. Al Ma'arif, 1987).
- Rachmat Syafe'i, Fiqih Muamalah, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2004).
- Ibnu Rusyd, Tarjamah Bidayatul Mujtahid, (Semarang: Asy-Syifa', 1990).

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang benar dan tepat di tempat penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi adalah penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan kepada objek baik secara langsung yaitu dengan melihat langsung transaksi dan pemotongan upah ataupun tidak langsung yaitu tidak mengikuti secara langsung transaksi dan pemotongan upah. Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi tidak langsung yaitu pengambilan data tanpa mengikuti langsung kegiatan yang

- diteliti. Maksudnya meneliti dengan cara pengamatan dari data yang diperoleh yang berkaitan dengan pemotongan upah.
- b. Interview (wawancara) yaitu metode ilmiah yang dalam pengumpulan datanya dengan jalan berbicara atau berdialog langsung dengan sumber objek penelitian, wawancara sebagai alat pengumpul data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Dalam melakukan wawancara ini peneliti inenggunakan wawancara berstruktur dimana pada saat melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada informan atau narasumber. Adapun wawancara yang dilakukan terkait dengan penelitian ini yaitu pihak pertama selaku pihak perusahaan dan pihak kedua selaku pihak karyawan.

4. Teknik Pengolahan Data

Setelah seluruh data terkumpul perlu adanya pengolahan data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Pengolahan data dengan cara editing, yaitu mengadakan pemeriksaan kembali data-data terhadap praktik pemotongan upah yang terjadi di Alfamart Ciliwung Surabaya.
- Pengorganisasian yaitu menyusun dan mensistematika data terhadap praktik pemotongan upah yang terjadi di Alfamart Ciliwung Surabaya.

c. Analisis, yaitu tahapan analisis dalam perumusan terhadap praktik pemotongan upah akibat NBH yang terjadi pada karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya.

5. Teknik Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan data yang dihimpun, kemudian menganalisanya dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu menggambarkan data tentang praktik pemotongan upah yang disertai analisis untuk diambil kesimpulan. Penulis menggunakan metode ini karena ingin memaparkan, menjelaskan dan menguraikan data yang terkumpul kemudian disusun dan dianalis untuk diambil kesimpulan.

Metode deskriptif analisis dikembangkan dengan pola pikir deduktif merupakan metode yang digunakan untuk memeparkan teori kemudian mengemukakan fakta-fakta atau kenyataan dari hasil penelitian yaitu pada Kecamatan Mangaran, kemudian diteliti sehingga ditemukan pemahaman terhadap tinjauan hukum Islam terhadap praktik pemotongan upah akibat NBH yang terjadi pada karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I: Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: Pada bab ini membahas tentang landasan teori tentang akad upah (*ujroh*) yang mencakup tentang pengertian *ujroh*, dasar hukum *ujroh*, bentuk perjanjian *ujroh*, macam-macam *ujroh*.

BAB III: Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum Alfamart Ciliwung Surabaya, faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya NBH, manfaat dan madharat adanya pemotongan upah akibat adanya Nota Barang Hilang.

BAB IV: Berisi tentang analisis terhadap penelitian lapangan yang terdiri dari analisis tentang faktor yang menyebabkan NBH dan analisis tentang pemotongan upah akibat adanya NBH.

BAB V: Penutup, berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI TENTANG UJROH

A. Pengertian dan Dasar Hukum Ujroh

Secara umum lafadz *ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas barang pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.¹

Dalam fiqih mu'amalah pelaksanaan upah masuk dalam bab*ijarah*.

Namun *ijarah* itu sendiri mempunyai dua pengertian yaitu:

- a. Sewa- menyewa
- b. Perburuhan (upah kerja)

Dalam pembahasan ini yang akan penulis uraikan adalah *ijārah* dalam arti pelaksanaan upah (upah kerja). Pengertian *ijarah* itu dapat ditinjau dari dua segi, yaitu:

- a. Segi bahasa (ethimologi)
 - 1. Al ijarah berasal dari kata الأجر yang berarti العوض (ganti) dari sebab itu المراب (pahala) dinamai المراب (upah).
 - 2. Ijarah: mengupah yaitu menyuruh bekerja dengan membayar upah.³

Helmi Karin, Fiqh Muamalah (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

²Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah 13 (Bandung: Al- Ma'arif, 1998), 7.

³Wjs. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), 1132.

b. Segi istilah (terminologi)

عَقْدُ عَلَى الْمَنَافِع بِعِوَضٍ

"Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian"..⁴

تَمْلِيْكُ مَنْفَعَةٍ بِعِوَضٍ

"Pemilikan manfaat dengan jalan pengganti.".5

عَقْدُ مَوْضُوْعِ الْمُبَادَلَةِ عَلَى مَنْفَعَةِ الشَّيْئِ بِعِوَضٍ مَحْدُوْدَةٍ اى تَمْلِيْكُهَا بِعِوَضٍ فَهِيَ بَيْعُ الْمَنَافِع

"Akad yang obyeknya adalah penukaran manfaat masa tertentu, artinya memilikkan manfaat dengan iwadh sama dengan menjual manfaat".

Dari beberapa istilah tersebut dapat dimengerti bahwa *ijarah* adalah suatu perjanjian yang memberikan atau memilikkan manfaat yang diketahui dan disengaja dengan adanya imbalan pengganti.

Ijarah disyari'atkan berdasarkan Al-Qur'an, Sunnah, dan Ijma', yaitu:

- 1. Al-Qur'an
 - a. Surat Al-Baqarah ayat 233:

قَالَ يَتَادَهُ أَنْبِئَهُم بِأَسْمَآبِهِمْ فَلَمَّآ أَنْبَأَهُم بِأَسْمَآبِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُل لَكُمْ إِنَّ مَا يَتَادُونَ وَمَا كُنتُمْ إِنِّ أَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنتُمْ نَكْتُمُونَ فَا تُنْدُونَ وَمَا كُنتُمْ نَكْتُمُونَ فَيَ

⁴ Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah III*(Semarang: Toha Putra,TT), 198.

⁵ Abi yahya Zakaria Al- Anshari, Fathul Wahab (Beriut: Daar Al- Fikr, tt), 246.

⁶ Tm Hasbi Ash- Shiddieqy, Pengantar Fiqh Mu'amalah (Jakarta: Bulan Bintang, 1974), 85-86.

Artinya: "Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi makan dan Pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan Karena anaknya dan seorang ayah Karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan Ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.⁷

b. Surat At- Talaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنَّ حَيْثُ سَكَنتُم مِن وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ عَلَيْهِنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُم مِعَرُوفٍ وَإِن تَعَاسَرُتُمْ فَاتُوهُنَّ وَإِن تَعَاسَرُتُمْ فَصَارَعُ لَهُ وَأَخْرَىٰ فَي اللهُ وَاللهُ اللهُ وَاللهُ اللهُ وَاللهُ وَاللهُ وَاللهُ اللهُ وَاللهُ اللهُ اللهُ وَاللهُ اللهُ اللهُ وَاللهُ اللهُ وَاللهُ اللهُ وَاللهُ اللهُ اللهُ اللهُ اللهُ اللهُ وَاللهُ اللهُ الل

Artinya: "Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, Kemudian jika mereka menyusukan (anakanak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu)

⁷Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, 233.

dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya..8

Penjelasan dari kedua ayat tersebut telah sangat jelas bahwasanya masalah pemberian upah dalam Islam sungguh sangat sensitif yang wajib diberikan sesuai dengan imbalan yang sepantasnya.Islam sendiri sangat melarang adanya unsur penipuan dalam hal pemberian upah dengan caramempersulit pembayaran upah atau memotong upah yang seharusnya diterima seseorang dengan alasan apapun.

2. Dasar Sunnahnya.

a. Hadis HR. Ibnu Majah

Artinya: Dari umar r.a. beliau berkata: Rasulullah bersabda berikan upah buruh itu sebelum kering keringatnya.(HR. Ibnu Majah).9

Penjelasan darisunnah di atas yaitu supaya setiap atasan/ majikan senantiasa memberikan upah kepada para buruh/ karyawan tersebut meskipun telah berkeringat maupun telah kering keringatnya sesuai perjanjian awalnya.

⁸Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2002), 6.

3. Ijma' Ulama

Mengenai disyari'atkan *Ijarah* semua Ulama bersepakat tidak seorangpun yang membantah kesepakatan ijma' ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka berpendapat lain, akan tetapi hal ini tidak dianggap. ¹⁰

Dari nash-nash (dalil-dalil) diatas, dapat ditarik kesimpulan hukum bahwa perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Hukum Islam. Dengan kata lain, pelaksanaan upah (upah kerja) yang merupakan salah satu macam ijarah dalam Hukum Islam itu dapat dibenarkan.

Biasanya tinggi rendahnya upah berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akanditetapkan melalui negoisasi antara pekerja dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil.¹¹

B. Bentuk Perjanjian Kerja

Pada prinsipnya *Ijarah* lahir sesudah ada perjanjian antara pihak yang menyewakan dengan penyewanya.Perjanjian tersebut dapat berbentuk lisan, tulisan maupun isyarat.¹²

¹⁰Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah 13 (Bandung: Al- Ma'arif, 1998), 11.

¹¹ Afzalu Rahman, Doktrin Ekonomi Islam II (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1996), 365.

¹²Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*(Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 425.

Perjanjian kerja atau transaksi kerja merupakan kesepakatan kerja antara dua pihak, yakni pemilik pekerjaan dengan pekerja.Pihak kedua bekerja sesuai dengan ketentuan yang diterapkan pihak pertama, dibawah kekuasaan dan bimbingannya.Selanjutnya pihak pertama memberikan upah dalam jumlah tertentu kepada pihak kedua sesuai dengan persetujuan yang telah dibuat bersama.Semua transaksi tersebut dilakukan berdasarkan kerelaan kedua pihak.Kerelaan disini berarti kerelaan melakukan suatu bentuk muamalat. 13

Sedangkan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk masa sekarang dimana perkembangan dunia perusahaan semakin kompleks, perlu ditinggalkan dan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja serta untuk adanya administrasi yang baik bagi perusahaan.

Dalam Islam nampaknya perjanjian kerja mutlak harus dibuat, agar dapat mencegah sedini mungkin terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak dibelakang hari. ¹⁴Oleh karena itu sangat mutlak bila perkara-perkara yang melibatkan uang, harta benda atau benda lain yang bernilai, dituliskan dalam bentuk kontrak atau perjanjian dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak yang terlibat. ¹⁵

¹³ Juhaya S.Praja, Filsafat Hukum Islam (Bandung: Pusat Penerbitan Universitas LPPM UNISBA, 1995), 114.

 ¹⁴ Izzudin Khatib At-tamimi, Bisnis Islam (Jakarta: Fikahati Aneska, 1992), 118-119.
 ¹⁵ Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam (Yogyakarta: Dana Bhakti Waqaf, 1996), 37.

Selanjutnya transaksi harus dicatat sebagai jaminan kebenaran yang telah ditegakkan kedua belah pihak. ¹⁶ Al Qur'an menyebutkan masalah tersebut dalam firmannya surat Al Baqarah ayat 282:

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar. (Q.S. Al-Baqarah: 282).¹⁷

Secara tekstual dari ayat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sesuatu akad hutang piutang sampai waktu tertentu hendaknya ditulis jangka waktunya. Namun menurut penyusunan ayat ini secara konstektual dapat berlaku untuk semua akad termasuk didalamnya tentang perjanjian. Dalam firman tersebut juga menunjukan pentingnya perjanjian (kontrak) dalam Islam. Disini umat Islam diingatkan untuk menuliskan semua urusan pekerjaan mereka baik jumlah yang terlibat itu banyak atau sedikit, untuk kontrak jangka waktu panjang atau pendek, umat Islam dikehendaki menuliskannya. Semua langkahlangkah tersebut diambil untuk menghindari perselisishan dan menjaga serta melindungi harta milik individu.

¹⁷Al- Our'an, 2: 282.

¹⁶ Absul Azziz Al Khayyath, Etika Bekerja dalam Islam (Jakarta: Gema Insani Press, 1994), 68.

C. Jenis-Jenis Upah

Masalah upah atau gaji atau honorium maupun istilah lain yang sejenis yang dimaksud sebagai imbalan jerih payah seorang pekerja yang diberikan oleh majikan merupakan persoalan yang pokok dalam pekerjaan. Adapun motivasi dan latar belakang seseorang bekerja pada dasarnya karena mengharapkan upah yang akan dipakai sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari- hari bagi dirinya maupun keluarganya.

Upah kerja adalah yang menjadi imbalan daripada manfaat yang dinikmati. Upah kerja dapat berupa benda berharga yang dapat menjadi alat tukar- menukar (uang) sebagai imbalan atas manfaat suatu barang maupun aktivitas pekerja yang telah memenuhi kewajibannya.

Pada awalnya upah atau *ijarah*terbatas dalam beberapa jenis saja, namun setelah terjadi perkembangan dalam muamalah pada saat ini maka jenis-jenis upah atau ijarah sangat luas, antara lain:

1. Upah perbuatan taat

Madhab hanafi berpendapat bahwa ijarah dalam perbuatan taat seperti mengerjakan haji atau membaca Al- Qur'an yang pahalanya dihadiahkan kepadanya (yang menyewa), atau untuk adzan maupun untuk menjadi imam manusia serta hal-hal yang serupa itu tidak diperbolehkan dan hukumnya haram mengambil upah tersebut. 18

¹⁸Sayyid Sabiq, Terjemah Fiqh Sunnah 13 (Bandung: Al- Ma'arif, 1998), 16.

2. Upah mengajar Al-Qur'an

Para fuqaha' berselisih pendapat dalam masalah ini, sekelompok fuqaha' memakruhkan dengan alasan bahwa upah tersebut seperti halnya upah untuk mengerjakan shalat. ¹⁹Sedangkan sekelompok fuqaha' (Imam Malik, Syafi'I dan Ibnu Hazm) membolehkan mencrima upah dari pekerjaan mengajarkan Al- Qur'an dengan alasan karena hal ini tersebut merupakan pemberian upah bagi suatu pekerjaan yang ma'lum dengan pembayaran yang ma'lum. ²⁰

3. Upah sewa- menyewa tanah

Segolongan fuqaha' tidak membenarkan sewa- menyewa tanah dalam bentuk apapun, karena dalam perbuatan tersebut terdapat kesamaran yaknipihak penyewa berada dalam keadaan untung- untungan (boleh jadi berhasil dan boleh jadi gagal karena tertimpa bencana).²¹

4. Upah sewa- menyewa pohon

Tidak terdapat dalam Al- Qur'an dan Hadist Nabi SAW untuk melakukan sewa- menyewa pohon atau tanaman untuk diambil hasilnya semusim atau beberapa musim.²²

¹⁹Ibnu Ruyd, Terjemah Bidayatul Mujtahid juz 3 (Semarang: Asy-Syifa, 1990), 206.

²⁰Hamzah Ya'qub, Kode Etik Dagang Menurut Islam (Bandung: Diponegoro, 1984), 330. ²¹Hamzah Ya'qub, Kode Etik Dagang Menurut Islam, 322.

²² H. Hamzah Ya'kub, *Kode Etik Dagang Menurut* Islam (Bandung: Diponegoro, 1984), 324.

5. Upah sewa- menyewa hewan

Hewan memiliki berbagai macam kegunaan, misalnya untuk tunggangan, angkutan, atau manfaat- manfaat lainnya.Oleh karena itu tidak dilarang dalam Al-Qur'an dan Hadist untuk sewa- menyewa bagi salah satu keperluan tersebut, maka sewa- menyewa tersebut boleh.Sedangkan dalam hal persoalan ini meyewakan anjing, baik imam Syafi'I maupun imam Malik sama- sama melarangnya.²³

6. Upah sewa- menyewa rumah

Masalah persewaan rumah sudah umum dimana- mana sebagaimana kebolehan sewa-menyewa pada barang barang lainnya yang bermanfaat, syariat Islam membenarkan hal ini karena kedua belah pihak mengambil manfaat dari padanya serta kedua belah pihak dapat mengatur syarat- syarat persewaan yang mereka inginkan sepanjang tidak bertentangan dengan aturan dasar dalam Al- Qur'an dan Hadist Nabi SAW.

7. Upah sewa- menyewa mata uang

Dalam madzab Maliki diperselisihkan tentang penyewaan uang dirham dan dinar. Ibnu Qasim juga melarang penyewaan barang tersebut dan ia menganggapnya sebagai peminjaman. Abu Bakar Al- Anshari dan

²³ Ibnu Rusyd, *Tarjamah Bidayatu'l Mujtahid Juz 3* (Semarang: Asy-Syifa', 1990), 207.

lainnya memandang bahwa sewa- menyewa mata uang adalah sah dan bahkan harus ada sewanya.²⁴

Alasan fuqaha' yang melarang sewa- menyewa mata uang itu adalah karena pada barang tersebut tidak tergambar adanya manfaat kecuali dengan merusakkan barangnya, sedangkan alasan fuqaha' yang membolehkan ialah karena mereka dapat membayangkan adanya menfaat padanya misalnya untuk dibawa bepergian atau sebagai cadangan.²⁵

8. Upah penggilingan

Mengenai upah penggilingan ini adalah apa yang biasa diperbuat dimasa jahiliyah, yakni memberikan gandum kepada tukang giling dengan memberi upah sebagian tepung yang telah digilingnya. Maka dalam hal ini Imam Syafi'I dan para pengikutnya mengatakan bahwa jika seorang tukang jagal meminta upah dengan kulit, dan tukang giling meminta upah dengan barang yang tertinggal dalam ayakan atau dengan satu kilogram tepung, maka cara seperti itu rusak karena Nabi SAW telah melarang upah penggilingan.²⁶

Sedangkan Imam Malik membolehkan cara seperti itu, karena si pengupah mengupahkan berdasarkan bagian tertentu dari makanan mereka. Sedangkan Imam Malik membolehkan cara seperti itu, karena si pengupah

²⁴Hamzah Ya'kub, Kode Etik Dagang Menurut Islam (Bandung: Diponegoro, 1984), 325.

²⁵Hamzah Ya'kub, Kode Etik Dagang Menurut Islam, 335.

²⁶Ibnu Rasyd, Terjemah Bidayatul Mujtahid juz 3 (Semarang: Asy-Syifa, 1990), 208.

mengupahkan berdasarkan bagian tertentu dari makanan. Mereka berpendapat bahwa upah untuk tukang giling adalah bagian tersebut sedang bagian ini sudah diketahui.²⁷

9. Upah Pembekaman

Usaha bekam tidak haram, karena Nabi SAW pernah berbekam dan beliau memberikan imbalan kepada tukang bekam itu, sebagaimana yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim dan Ibnu Abbas.²⁸

Sebagian fuqaha' melarang mata pencaharian sebagai tukang bekam karena mereka menganggap bahwa profesi tersebut adalah haram.²⁹

10. Upah menetekkan anak.

Diantara ibu- ibu ada yang tidak dapat menyusui anaknya secara langsung karena ketiadaan air susu maupun rintangan lainnya maka dalam keadaan demikian orang tua dapat mengupah wanita lain untuk menetekkan anaknya. Sesuai firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 233:

²⁷Ibnu Rasyd, *Terjemah Bidayatul Mujtahid juz, 216.*

²⁸Sayid Sabiq, Fiqh Sunnah 13 (Bandung: AL-Ma'arif, 1998), 18.

²⁹Ibnu Rusyd, *Terjemah Hidayatul Mujtahid juz 3* (Semarang: Asy- Syifa, 1990), 208.

أُوْلَندَكُرُ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُرُ إِذَا سَلَّمْتُم مَّا ءَاتَيْتُم بِٱلْمَعْرُوفِ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَٱعْلَمُواْ أَنَّ ٱللَّهَ مِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿

Artinya: "Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi makan dan Pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan Karena anaknya dan seorang ayah Karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan Ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjaka.³⁰

11. Upah Perburuhan

Disamping sewa-menyewa sebagaimana diutarakan di atas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut dengan perburuhan dan hal ini diperbolehkan menurut kebutuhan manusia.

Perburuhan adalah termasuk mu'amalah yang dapat dilakukan dalam setiap sektor kehidupan manusia yang perlu topang- menopang antara yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri, maka dari itu kita terpaksa menyewa tenaga atau memperkerjakan orang yang mampu

³⁰Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, 233.

melaksanakannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku.

Dalam hubungan ini syari'at Islam memikulkan tanggungjawab kedua belah pihak, pihak buruh yang telah mengikat kontrak wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al- Qur'an surat Al- Maidah ayat 1:

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman penuhilah akad-akad itu". (Q.S. Al-Maidah:1).³¹

Begitu juga dengan pihak majikan bertanggungjawab dalam pembayaran upah buruh, sesuai dengan sabda rasul SAW:

"Dari Umar r.a beliau berkata: Rasulullah SAW bersabda: berikan upah buruh itu sebelum kering keringatnya".(HR. Ibnu Majah).32

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.

Telaah syariah dalam persoalan initelah memberikan garis besarnya sebagaimana termaktub dalam bukunya Prof. M. Abdul Manan, M. A. Ph. D

³¹Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya,1.

³² Abi Abdullah Muhammad bin Yajid Al- Qoswaini, Sunan Ibnu Majah jus 2 Beirut: Daar Al-Fikr, 1995), 20.

yang menerangkan bahwa para majikan harus menggaji para pekerja sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan sedangkan pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.³³

Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja sampai perjanjian kerja berakhir. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki- laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Majikan tidak boleh semaumaunya upah yang berupa kebutuhan hidup buruh, tidak boleh dikurangi sama sekali.³⁴

33 Abdul Manan, Teori dan Praktek Ekonomislam (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997), 118.

³⁴ A. T. Hamid, Ketentuan Fiqh dan Ketentuan Hukum yang Kini Berlaku di Lapangan Hukum Perikatan (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), 87.

BAB III

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Keadaan Lokasi Penelitian

1. Sejarah perusahaan

Alfamart Ciliwung Surabaya pertama kali berdiri tahun 2007, yang berlokasi di Ciliwung Kabupaten Surabaya. Awalnya Minimarket Alfamart Ciliwung bernama Alfamidi Ciliwung, akan tetapi karena hasil penjualan yang setiap hari ternyata tidak sesuai target minimal, maka Alfamidi pada tahun 2008 diganti dengan nama Alfamart.

Pertama kali setelah berganti nama dari Alfamidi menjadi Alfamart ternyata hasil penjualan yang dicapai sangat memuaskan untuk target berdirinya suatu Alfamart apalagi dengan adanya Marketing Retail Operation (MRO) yang bertugas untuk menawarkan barang-barang toko kepada penjual-penjual eceran di warung/ toko dengan harga termurah sesuai harga yang telah ditentukan perusahaan yang setara dengan agenagen lainnya. Selain adanya MRO ternyata hal ini tidak dapat dipisahkan dari keaktifan dan kerja keras para pekerja toko itu sendiri dalam menawarkan produk yang ada di toko langsung kepada customer.

¹ Wawancara dengan Endang selaku staff di Alfamart Ciliwung Surabaya, hari jumat tanggal 24 Mei 2012, jam 11:20 wib.

² Wawancara dengan Sulis selaku Kepala Toko di Alfamart Ciliwung Surabaya, Senin tanggal 27 Mei 2012, jam 10:15 wib.

Para pekerja yang bertugas dibedakan menjadi tiga bagian yakni Staff, Kasir dan Pramuniaga. Staff dibagi lagi menjadi tiga jabatan yakni adanya Kepala Toko, Asisten Kepala Toko, dan *Merchandising* (MD). Para pekerja masing-masing di kirim langsung dari *Distribution Center* (DC) setelah dari pihak staff toko mengajukan Permintaan Karyawan (PK) kepada DC bagian personalia. Pengajuan karyawan dilakukan apabila di toko mereka mengalami kekurangan personil.

Para pekerja di Alfamart Ciliwung mayoritas berasal dari luar kota. Mayoritas para karyawan merasa senang bekerja di Alfamart khususnya untuk pegawai laki- laki karena telah disediakan tempat tinggal beserta isinya gratis di dalam mess meskipun terkadang mereka juga merasa tidak puas karena adanya pemotongan upah akibat Nota Barang Hilang yang mereka harus tanggung.

2. Lokasi Minimarket

Lokasi minimarket Alfamart Ciliwung Surabaya Kecamatan Darmo Kabupaten Surabaya, beralamat di jalan Ciliwung no. 6 Darmo-Surabaya dengan luas 26x17 m2, apabila dilihat dari batasan wilayah. Lokasinya adalah sebagai berikut:

Sebelah selatan : Jalan Bumiarjo

Sebelah barat : Jalan Adityawarman

Sebelah utara : Jalan darmo

Sebelah timur : Jalan Kutai

Minimarket Alfamart Ciliwung ini kalau dilihat dari hasil penjualan setiap hari dikatakan sebagai Alfamart dengan penjualan terbesar yakni dengan prosentase 60% jika dibandingkan dengan minimarket-minimarket lainnya yang berdekatan dengan Alfamart Ciliwung dengan prosentase hanya 40%.3

B. Paparan Hasil Penelitian

Status dan Struktur Organisasi Pekeria Minimarket

Status minimarket Alfamart Ciliwung ini yaitu Alfamart Reguler bukan Franchaise, yakni Alfamart kepemilikan asli perusahaan bukan kepemilikan individu yang bekerja sama dengan Alfamart untuk membuka Alfamart baru di tempat yang telah disediakan individu tersebut. Alfamart yang berstatus kepemilikan ini nantinya akan terjadi bagi hasil sesuai dengan kesepakatan yang telah ada dengan pembagian keuntungan satu bulan sekali dan sesuai kesepakatan kontrak kerja sama yang telah disetujui.4

Minimarket dalam operasionalnya telah diberi izin oleh dinas perdagangan dan ketenagakerjaan dengan badan hukum tersendiri yang telah bekerja sama dengan Alfamart. Demi kemajuan Alfamart, setelah

⁴ The Magazine Of Alfamart, usaha retail Franchaise di Alfamart.

mendapat izin membuka usaha dari badan terkait tersebut maka Alfamart selalu meningkatkan kualitas kerjanya dengan adanya tema kerja baru pada setiap awal tahun dengan visi dan misi kemajuan yang telah ada.

Dengan mengangkat tema awal tahun 2012 yaitu "Lakukan hal-hal dasar secara lebih baik untuk mencapai kinerja yang optimal". Alfamart sebagai salah satu jaringan distribusi retail terkemuka di Indonesia selalu siap untuk memenuhi kebutuan konsumen dengan visi dan misi yakni sebagai berikut:

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:

- Memberikan Kepuasan kepada pelanggan yang terfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/ etika bisnis tertinggi.
- > Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.

⁵Sumber Data: Jurnal Toko, Visi dan Misi Alfamart.

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

Untuk mencapai terciptanya VISI dan MISI yang telah ditetapkan maka Alfamart juga memberikan kebijakan mutu dan sasaran mutu untuk pelayanan terbaik kepada para customer yaitu:

a. Kebijakan mutu:

Alfamart selalu siap memberikan kepuasan berbelanja dengan harga pas.

b. Sasaran mutu:

- Kepuasan berbelanja:
 - Kepuasan berbelanja.
 - Kenyamanan berbelanja.
 - Kualitas berbelanja.

> Harga pas:

• Dengan melalui hasil survey.

Hal ini ditunjang pula dengan adanya Motto dan Budaya perusahaan yang tercermin dalam perilaku masing-masing karyawan Alfamart yaitu:⁷

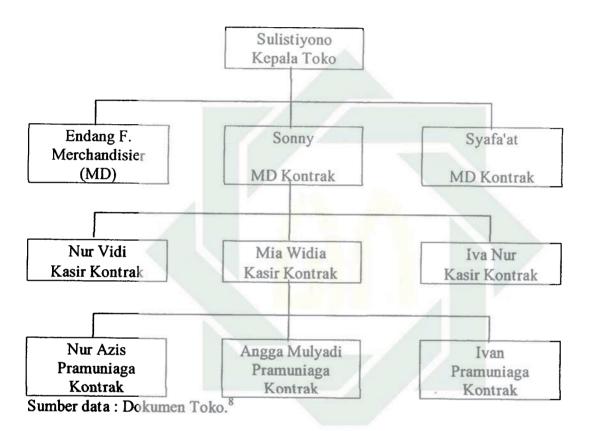
⁶Sumer Data: Fokus Alfamart tahun 2012.

⁷Sumber Data :Papan info pada masing-masing toko Alfamart sebagai penjelas dan asset penyemangat berdirinya suatu Alfamart.

- a. Motto:
 - > Belanja puas, harga pas.
- b. Budaya:
 - > Integritas yang tinggi.
 - Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
 - Kualitas dan produktivitas yang tertinggi.
 - Kerjasama team.
 - Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.

Struktur organisasi pekerja minimarket Alfamart Ciliwung Surabaya telah memiliki organisasi dan tersusun secara rapi dan operasional. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam skema di bawah ini:

TABEL 1
STRUKTUR ORGANISASI KARYAWAN MINIMARKET ALFAMART
CILIWUNG SURABAYA



Dari bagan Organisasi tersebut dapat dikemukakan mengenai fungsi dari masing-masing bagan yang terdapat dalam organisasi Minimarket ini. Pembagian fungsi atau rincian tugas akan dapat diketahui seperti apa yang telah ditentukan oleh pimpinan dari perusahaan sebagai berikut:⁹

⁸ Arsip ordner bagian personalia di Alfamart Ciliwung Surabaya.

⁹ Mading arsip toko mengenai pembagia tugas masing- masing jabatan.

1. Fungsi Kepala Toko (KT):

Sebagai pimpinan tertinggi dalam minimarket, maka mini market juga harus memiliki pemimpin utama yang bertugas yaitu:

- a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional toko.
- b. Mengkoordinir semua aktivitas toko dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk kepuasan pelanggan, dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
- c. Mengkoordinir dan mengelola bawahan.
- d. Berkoordinasi/ berhubungan dengan Area Coordinator atau Departemen lain sehubungan adanya masalah/ program-progam tertentu yang berkaitan dengan toko.
- e. Melakukan evaluasi berkaitan dengan tugas-tugas operasional sehari-hari.
- f. Berkoordinasi dengan lingkungan/ pejabat setempat.

2. Fungsi Asisten Kepala Toko (AKT):

a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional toko dengan melakukan 7 Pengendalian (7p). 7p disini yaitu mengenai Persediaan, Penjualan, Pengaturan gross margin atau keuntungan, Pengaturan biaya, Pengaturan Administrasi, Pengaturan Lingkungan, Pengaturan Other Income atau barang kiriman dari supplier langsung seperti: Campina.

- b. Mengkoordinir semua aktivitas toko dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk kepuasan pelanggan, dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
- c. Mengkoordinir dan mengelola bawahan.
- d. Berkoordinasi/ berhubungan dengan Area Coordinator (pimpinan masing-masing area) atau departemen lain sehubungan adanya masalah/ program-progam tertentu yang berkaitan dengan toko.
- e. Melakukan evaluasi berkaitan dengan tugas-tugas operasional sehari-hari.
- f. Berkoordinasi dengan lingkungan/ pejabat setempat.
- g. Menggantikan Kepala Toko apabila KT libur.
- 3. Fungsi Merchandisier (MD):
 - a. Mengkoordinir penerimaan barang dagangan dari DC dan Suplier
 Barang Kirim Langsung (BKL).
 - Mengkoordinir pengeluaran/ retur barang dari toko ke DC/ Suplier
 BKL.
 - c. Mengkoordinir pendisplayan barang dagangan baik di rak-rak penjualan atau gudang.
 - d. Mengkoordinir dan memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk.
 - e. Menjaga dan merawat sarana promosi tersebut.

- f. Menggantikan KT/ AKT apabila Off.
- g. Memastikan semua kerjasama promosi dengan supplier (sewa, gondola, dll) sesuai dengan petunjuk yang ada.

4. Fungsi kasir:

- a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- b. Melaksanakan kebersihan.
- c. Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
- d. Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
- e. Menerima penitipan barang.
- f. Melakukan proses transaksi penjualan langsung.
- g. Pemajangan barang.
- h. Persiapan retur barang.
- i. Informasi dan penawaran program promosi.
- Pengecekan harga.
- k. Stock Opname at au penghitungan barang.
- 1. Penyebaran leaflet atau info mengenai harga promosi.
- m. Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar.

5. Fungsi Pramuniaga:

- a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- b. Melaksanakan kebersihan.
- c. Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.

- d. Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
- e. Menerima penitipan barang.
- f. Penurunan dan pengecekan datang barang DC.
- g. Pemajangan barang dan pemenuhan dari gudang toko ke area penjualan.
- h. Persiapan retur barang.
- i. Informasi dan penawaran program promosi.
- Pengecekan harga.
- k. Stock Opname atau penghitungan barang.
- 1. Penyebaran leaflet atau info mengenai harga promosi.
- m. Informasi barang kosong kepada MD/ AKT/ KT.
- n. Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar.

Demikian uraian mengenai fungsi atau rincian tugas dari masing- masing jabatan yang terdapat didalam struktur keorganisasian yang wajib dijalankan dengan sebagaimana mestinya dengan adanya rasa tanggung jawab.

2. Keberadaan karyawan

Keberadaan karyawan di minimarket Alfamart Ciliwung Surabaya ini terdiri dari karyawan laki-laki (6 orang) dan karyawan perempuan (4 orang), yang rata-rata jenjang pendidikannya sama yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA).

TABEL II

Kondisi Karyawan dilihat dari Segi Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	
1	Lulusan SMA	10 orang	
JUMLAH		10 orang	

Sumber data: Dokumen Toko.

Dari jumlah karyawan di atas dapat diketahui bahwasanya jenjang pendidikannya sama yaitu lulusan SMA, meskipun jenjang pendidikan terakhir sama- sama lulusan SMA bukan berarti memiliki jabatan yang sama, pembagian jabatan tergantung lama bekerja dan tingkat kinerja pegawai yang berkualitas serta kebutuhan perusahaan sehingga terjadi kenaikan jabatan dari mulai bekerja sebagai sebagai seorang kasir maupun pramuniaga. Selain itu, status para karyawan juga terbagi menjadi tiga (3) bagian yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan magang. Lebih jelasnya lihat tabel dibawah ini:

TABEL III

Kondisi Karyawan dilihat dari Status Kepegawaian

NO	STATUS KARYAWAN	JUMLAH
1.	Karyawan Tetap	2
2.	Karyawan Kontrak	8
3.	Karyawan Magang	0
JUMLAH		10 Orang

Sumber data: Dokumen Toko.

3. Proses Perdagangan

Minimarket Alfamart hanya menjual barang-barang dagangan sesuai dengan apa yang telah dikirim oleh perusahaan pusat bagian pengiriman Alfamart yakni dari Distribution Center (DC) setempat. Barang yang di jual-belikan di Alfamart yakni barang yang telah terjamin kualitas dan mutunya dan cepat laku. Dengan demikian pihak produsen sales door to door eceran biasa lainnya tidak bisa langsung menjualkan barang yang mereka tawarkan atau hasil karya mereka sendiri kepada masing-masing minimarket Alfamart untuk bisa diperdagangkan barangnya di toko tersebut tanpa seizin perusahaan pusat yakni izin dari DC.

4. Aktivitas Kerja Karyawan

Aktivitas kerja para karyawan di minimarket Alfamart ini pada dasarnya di pimpin oleh orang yang berpengalaman dan berkompeten

sehingga diharapkan nantinya akan mendapat hasil penjualan dengan total yang tinggi sehingga mampu mewujudkan persaingan global yang sehat dan menguntungkan. Sehingga tidak bisa dipungkiri kalau Alfamart juga sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas kinerja kerja yang handal.

Salah satu unsur dalam menganalisa tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah waktu atau jam kerja yang digunakan untuk bekerja dengan hasil (out put) yang dihasilkan, penentuan jumlah jam kerja sangat penting yang mana hal ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam menilai kemampuan untuk bekerja serta keefektifasan metode yang diterapkan oleh perusahaan ini.

Sebagaimana yang penyusun ketahui mengenai jam kerja para karyawan yaitu: 10

- a. Shift 1 masuk mulai jam 07:00 15:00
- b. Shift 2 masuk mulai jam 15:00 23:00
- c. Shift 3 masuk mulai jam 23:00-07:00

Perincian jam kerja tersebut terkadang tidak sesuai dengan yang telah ada karena hal ini mengacu pada prinsip loyalitas yang tertinggi, sehingga dalam hal ini terkadang karyawan ada yang selesai kerja bisa plang

Pengamatan penulis di lapangan, sabtu tanggal 01 Januari 2011, jam 15:00 wib.

sesuai waktunya dan ada juga yang harus lembur untuk menunjukan loyalitas tertinggai yang dikarenakan pekerjaannya belum selesai.

Hari kerja para pegawai yaitu mulai hari senin sampai minggu atau setiap hari, karena Alfamart buka setiap hari bahkan 24 jam untuk minimarket Alfamart Ciliwung. Mengenai hari libur karyawan, libur para karyawan ini telah diatur oleh pemimpim Alfamart atau Kepala Toko setempat dengan jadwal absen kerja yang sudah standarisasi agar libur para karyawan dilakukan bergantian sehingga aktifitas pekerjaan di toko tetap berjalan lancar sebagaimana mestinya.

Mengenai hak untuk cuti, hal ini hanya diperuntukkan bagi karyawan yang telah bekerja setelah lebih dari satu tahun. Perincian libur cuti bisa diambil 3 bulan sekali dengan total libur cuti maximal hanya 3 hari. Untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari setahun maka untuk izin menikah diberi cuti libur satu minggu Sedangkan untuk yang izin cuti hamil akan melahirkan maka akan mendapatkan cuti 3 bulan dengan tetap mendapat hak upah setiap bulannya.

5. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan bagian personalia Alfamart yakni dilakukan dengan sistem tertulis, hal ini tergantung pada status karyawan baik sebagai karyawan tetap, karyawan kontrak, maupun karyawan magang. Adapun bentuk perjanjian kerja pada

karyawan yang tetap, kontrak, maupun magang hampir sama dan yang membedakan hanya tulisan statusnya. Berikut saya sertakan contoh bentuk perjanjian kerja sebagaimana berikut di bawah ini:¹¹

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami masing-masing:

1.	Nama	
	Jabatan	:
	Alamat	
	D	alam perjanjian kerja ini bertindak untuk dan atas nama
	perusaha	an PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. Surabaya
	selanjutn	ya disebut sebagai pihak pertama.
2.	Nama	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
	KTP. No	:
	Agama	:
	Alamat	:
	D	alam perjanjia <mark>n kerja ini bertind</mark> ak atas namanya sendiri,
	selanjutn	ya disebut sebagai pihak kedua.
		edua belah pihak telah mufakat untuk mengadakan suatu
	perjanjiar	ı kerja yang mengatur atau memuat syarat-syarat kerja sebagai
	berikut:	
		PASAL 1
Piha	ak pertama	a memperkerjakan pihak kedua pada perusahaan PT. Sumber
Alta	aria Trijay	a, Tbk. untuk jangka waktu terhitung mulai
tang	ggal	bulan Tahun
sam	pai denga	n tanggal tahun
• • • • •		
		PASAL 2
Piha	ik kedua i	menerima pekerjaan yang diberikan pihak pertama sebagai
kary	awan yan	g berstatus Jabatan dan
bers	edia ment	aati peraturan serta ketentuan-ketentuan kepegawaian dan
men	nenuhi sya	arat-syarat yang ditetapkan dalam pedoman-pedoman kerja
yang	g berlaku b	agi karyawan perusahaan pihak pertama.
		- •

PASAL 3

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

¹¹ Arsip perusahaan masalah perjanjian kerja karyawan.

1.	Gaji Pokok	: Rp
2.	Tunjangan Makan	: Rp
		: Rp

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-ketentuan 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.
- 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.

PASAL 5

- 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 perjanjian kerja ini tidak diperpanjang dan pihak kedua tidak dipekerjakan lagi pada perusahaan pihak pertama maka sebagai penghargaan sebagaii pihak pertama akan memberikan uang pesangon sebesar satu bulan gaji ditambah tunjangan yang diberikan perusahaan.
- 3. Jika surat ini diperpanjang, maka ketentuan pada pasal lima(5) ayat dua (2) tidak berlaku.

PASAL 6

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

PASAL 7

- Perusahaan akan memberikan porsi pemotongan upah bagi masingmasing 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.
- 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 diawal masuk keria.

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: di Brebek Sidoarjo	
Tanggal:	
Pihak Kedua	Pihak Pertama
()	()
Sumber Data · Perusahaan PT Sumb	per Alfaria Trijava Thk

Pemotongan upah yang terjadi di Alfamart Ciliwung Surabaya sebenarnya juga telah diatur sesuai dengan proxy yang ada dalam aturan perusahaan, yaitu: 12

Proxy pembayaran minimal NBH untuk Karyawan Toko

Sesuai SOP No. SAT/ KAB/ OP/ 036:

NO.	Jabatan	Minimal Potongan Gaji Karyawan
1	Kepala Toko	
2	Kepala Toko (Acing/Probation)	
3	Kepala Toko Junior	Rp 125.000,-
	Kepala Toko Junior	
4	(Acting/Probation)	
5	Asisten Kepala Toko	

¹² Pengembangan AKT, Alfamart, 21

	asisten Kepala Toko	
6	(Acting/Probation)	
7	Merchandising	
8	Merchandising (Acting/Probation)	
9	Pramuniaga/ Kasir	Rp 75.000,-
	Pramuniaga/ Kasir	
10	(Acting/Probation)	
11	Pramuniaga/ Kasir (Magang)	

Sumber Data: Dokumen Perusahaan.

Faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya NBH

NBH sendiri seakan telah menjadi penyakit dan ketakutan bagi karyawan yang ditempatkan di toko yang NBHnya banyak. NBH sendiri terjadi akibat adanya beberap faktor, yakni: 13

A. Masalah Eksternal

- a. Pelanggan Pencuri
 - Amatir, yaitu pencuri yang awalnya ingin mulai mencoba untuk melakukan pencurian
 - Sindikat (Mafia), yaitu pencuri yang memang telah lihai dalam melakukan pencurian dan dilakukan secara professional.
- b. Supplier pencuri, artinya pencuri dari pihak pengirim barang langsung dari rekanan pihak pengirim yang telah bekerjasama dengan Alfamart.

¹³ Training Pengembanga MD Tehnikal Skill, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

B. Masalah Internal

Personil Toko, yaitu pencuri yang berasal dari pihak dalam karena pegawai itu sendiri yang mengambil barang secara sembunyi- sembunyi.

C. Masalah Administrasi

- Melakukan receipt Purchaise Order (PO) atau Penerimaan Barang tanpa melihat fisik barang yang datang.
- b. Ketidaksesuaian faktur kiriman barang dengan fisik akibat tidak dilakukan cross check atau pengecekan.
- c. Ketidakpahaman mekanisme retur barang tanpa fisik untuk item-item tertentu.

Secara formil bentuk struk gaji bagi upah yang terkena potongan NBH tersebut yaitu:¹⁴

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Rahasia

Bulan: April 2012

NIK : 11071757

Nama : Angga M.

Status : TK/ Operasional

Bagian : AREA (BRANCH)

Jabatan : Pramuniaga Kontrak

Lokasi : U314 (SAT CILIWUNG)

¹⁴ Slip gaji Angga selaku karyawan di Alfamart Ciliwung Surabaya

Arkor : Eko Novianto (ENO)

Gaji Pokok : Rp 1.017.000,-

Tunj. Makan : Rp 240.000,-

Tunj.

Jabatan : Rp = 0, -(+)

Gaji Brutto : Rp 1.257.000,-

Pajak PPh21 : Rp 10.005,-

THT : Rp 31.800,-

Pot. NBH : Rp 78.000,-

Transaksi Lain : Rp 165.583,- (-)

Gaji Terima : Rp 971.612,-

Perincian Potong NBH&hutang:

SO-11041867-U314-0511 SAT Ciliwung = Rp 78.000,-

Perincian Transaksi Lain:

Angsuran Pinjaman Koperasi 04-2012 = Rp 105.583,-

Simpanan Sukarela 04-2012 = Rp 50.000,

Simpanan Wajib = Rp 10.000,

Sumber Data: Slip Gaji Karyawan SAT Ciliwung

8. Manfaat dan Madharat adanya pemotongan upah akibat NBH

Adanya pemotongan upah bagi para karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya tidak terlepas dari adanya dampak yang ditimbulkan, baik dampak positif maupun dampak negatif. Salah satu dampak positif bagi karyawan yaitu mereka bisa melunasi "hutang" atau tanggungan karyawan akibat adanya NBH sesuai batas yang telah ditentukan sehingga mereka bisa merasa puas dan berharap agar upah yang diterima untuk bulan depan bisa utuh tanpa adanya potongan lagi. 15

Selain adanya dampak positif, namun ada juga dampak negatif yang mereka rasakan yaitu merasa keberatan atas pemotongan upah karna tidak jelasnya berapa besar pemotongan upah yang mereka alami setiap bulan dan berapa besar total hutang mereka akibat adanya NBH karna slip yang seharusnya mereka terima tidak diberikan setiap bulan. Slip upah ini biasanya diberikan pada bulan-bulan tertentu dan tidak perbulan. 16

Sedangkan dampak positif bagi perusahaan yaitu perusahaan merasa terbantu dalam hal penggantian total barang hilang masing-masing toko sehingga tida perlu mengeluarkan banyak dana untuk mengganti total barang hilang pada masing-masing toko tersebut.¹⁷

Adapun dampak negatif yang diterima perusahaan yaitu apabila ada karyawan yang secara langsung mengundurkan diri dan tidak melakukan pengunduran diri sesuai Standar Operasional Perusahaan yaitu setelah

¹⁵ Wawancara dengan Mia, salah satu responden, jum'at 10 April 2012, jam 09:45 wib.

Wawancara dengan Endang dan Angga selaku responden, sabtu 11 April 2012, jam 14:24 wib.
 Wawancara dengan Sigit Pangestu selaku Koordinator Wilayah, selasa 20 April 2012, jam 13:50 wib.

memberikan surat pengunduran diri maka karyawan menunggu satu bulan proses untuk keluar sari Alfamart kemudian ke kantor untuk mengambil ijazah yang mereka titipkan dengan membawa seragam, kartu jaminan kesehatan (MAGNA), serta wajib membayar lunas total besaran hutang yang mereka miliki akibat barang hilang. Karyawan yang melakukan pengunduran diri secara langsung dan tidak mengambil ijazah sesuai SOP yang telah disebutkan diatas ini akhirnya menjadi tanggungan perusahaan atas besaran beban hutang karyawan akibat barang hilang tersebut. 18

¹⁸ Wawancara dengan Solikah selaku bagian personalia, Senin tanggal 27 Mei 2012, jam 11:15 wib.

BABIV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN DI ALFAMART CILIWUNG SURABAYA AKIBAT ADANYA PEMBEBANAN NOTA BARANG HILANG (NBH)

A. Analisis Faktor-faktor Terjadinya Barang Hilang di Alfamart Ciliwung Surabaya

Manusia merupakan makhluk sosial, dimana satu sama lain saling bergantung untuk tolong menolong. Mereka tidak bisa hidup secara individu dalam kehidupan sehari-hari. Mereka perlu berinteraksi danbekerjasama untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraanhidupnya.

Selain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bekerja mempunyai tujuan untuk mewujudkan tujuan bersama, walaupun ada sebagian pekerjaan yang dapat dikerjakan sendiri tanpa bantuan orang lain. Namun pekerjaan yang memerlukan kegotong-royongan lebih banyak, karena manusia pada dasarnya makhluk sosial yang selalu hidup saling bergantung kepada sesama. Sebagaimana halnya kerjasama yang terjadi antara karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya dengan Perusahaan Alfamart itu sendiri. Allah swt berfirman dalam surat al-Maidah ayat 2:

أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى ٱلْبِرِ وَٱلتَّقْوَى وَلاَ تَعَاوَنُوا عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدُوِّنِ

Artinya: "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran". (Q.S. al-Māidah: 2).

Dari data yang penulis peroleh, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya rata- rata berasal dari luar kota. Dengan struktur jabatan yang telah ada para karyawan menjalankan segala macam pekerjaan sesuai pekerjaan yang telah diemban. Namun terkadang kurangnya komunikasi menjadi penyebab terjadinya masalah intern di minimarket, dan sulit untuk disatukan. Seperti halnya yang dialami oleh para karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya. Dengan kendala utama yang dialami tersebut maka dapat memicu adanya pencurian yang dilakukan oleh pihak intern sendiri sehingga tidak dapat dipungkiri total barang hilang jumlahnya begitu besar melebihi target maximal total barang hilang yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sebenarnya faktor utama yang menyebabkan barang hilang menjadi besar itu datangnya dari karyawan intern sendiri. Terkadang salah seorang karyawan ada yang memakan/ minum barang dagangan yang belum dibayar (hutang) karena belum punya uang dan menunggu gajian keluar. Karyawan terkadang lupa mencatat barang apa saja yang telah dimakan/ diambil (dihutang) sehingga tidak terasa ternyata barang dagangan tersebut akhirnya

¹Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro, 2010), 106.

ketika diadakan Stock Opname (penghitungan barang hilang) bulanan menjadi beban barang hilang toko.

Allah berfirman dalam surat al-Baqarah ayat 282:

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu melakukan utang piutang untuk waktu yang ditentukan hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar...". (Q.S al-Baqarah: 282).²

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah swt. menganjurkan untuk mencatat apabila mengadakan mu'amalah tidak secara tunai, dimaksudkan agar siapapun yang melakukan hutang agar mencatat apa yang telah dia hutang serta mau melaksanakan kewajiban dengan membayar barang yang telah dia hutang tersebut.

Dalam hukum Islam akad bisa dikatakan sebagai *ijab* dan *qabul*, dalam hal akad terjadi beberapa berbedaan pendapat antara ulama satu dengan yang lain. Para ulama menerangkan beberapa cara yang ditempuh dalam akad yaitu:³

a. Dengan cara tulisan (kitābah), misalnya dua aqīd berjauhan termpatnya maka ijab qabul boleh dengan cara kitābah. Atas dasar inilah para fuqaha membentuk kaidah:

ٱلْكِتَابَةُ كَاالْخِطَاب

²Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), 48. ³Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 48.

- Artinya: "Tulisan itu sama dengan ucapan". Dengan ketentuan kitābah tersebut dapat dipahami kedua belah pihak.
- b. Isyārat, bagi orang-orang tertentu akad atau ijab dan qabul tidak dapat dilaksanakan dengan ucapan dan tulisan, misalnya seseorang yang bisu tidak dapat mengadakan ijab qabul dengan bahasa, orang yang tidak pandai tulis baca tidak mampu mengadakan ijab qabul dengan tulisan, maka orang yang bisu dan tidak bisa tulis baca tidak dapat melakukan ijab qabul dengan ucapan dan dengan tulisan. Dengan demikian akad dilakukan dengan isyarat. Maka dibuatlah kaidah berikut:

Artinya: "Isyarat bagi orang bisu sama dengan ucapan lidah"

- c. Ta'ati (saling memberi), seperti seseorang yang melakukan pemberian kepada seseorang dan orang tersebut memberikan imbalan kepada yang memberi tanpa ditentukan besar imbalan. Misal: seorang pengail ikan sering memberikan ikan hasil pancingannya kepada seorang petani, petani tersebut memberikan beberapa liter bers kepada pengail yang memberikan ikan, tanpa disebutkan imbalan yang dikehendaki oleh pemberi ikan. Menurut sebagian ulama jual beli seperti itu tidak dibenarkan.
- d. Lisan al-hal, menurut sebagian ulama, apabila seseorang meninggalkan barang-barang dihadapan orang lain, kemudian dia pergi dan orang yang ditinggali barang-barang itu berdiam diri saja, hal itu dipandang telah ada

akad *ida*' (titipan) antara orang yang meletakkan barang dengan yang menghadapi letakan barang titipan dengan jalan dalalat al-hal.

Dalam kaitannya dengan pemaparan di atas, salah satu sahnya akad adalah adanya unsur sukarela antara para pihak yang berserikat. Allah swt. berfirman dalam surat an-Nisā' ayat 29:

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh Allah Maha Penyayang kepadamu".(Q.S an-Nisa': 29).4

Dan dengan adanya unsur sukarela diantara para pihak yang berserikat, yang pada akhirnya akan mendatangkan kemaslahatan bersama.

Faktor lain penyebab adanya NBH juga datang dari pihak luar, diantaranya yaitu:⁵

- a. Pelanggan yang biasa berbelanja dan ingin mencoba melakukan pencurian (amatir).
- b. Konsumen yang telah terlatih untuk mencuri (pencuri sindikat).

⁵ Technikal Skill, Alfamart, 37.

⁴Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, 83.

c. Supplier (pengirim/ pengecek) barang kirim langsung dari rekanan perusahaan yang telah bekerjasama dengan Alfamart, misal: Pengiriman Campina, kunjungan sales coca- cola.

Faktor penyebab barang hilang juga diakibatkan kesalahan administrasi, yaitu akibat perbedaan penginputan barang yang masuk di data komputer tanpa melihat fisik sebenarnya, kesalahan cross check (penerimaan) barang antara faktur dengan fisik barang, serta akibat kesalahan retur tanpa memperhatikan barang yang diretur.⁶

Dengan demikian menunjukkan bahwasanya faktor utama penyebab barang hilang yang harus lebih diminimalisir yaitu kesadaran dan kejujuran oleh pihak intern/ karyawan itu sendiri agar setiap akan memakan/ mengambil barang dagangan harus dibayar terlebih dahulu. Apabila belum punya uang (hutang) agar mencatat barang apa saja yang telah diambil dan sesegera mungkin melunasi hutangnya apabila telah menerima upah karena islam mewajibkan umatnya untuk menyegerakan melunasi hutangnya apabila telah memiliki uang.

⁶ Pengembangan KT, Alfamart, 56.

B. Analisis Pemotongan Upah Karyawan yang Bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya Akibat Adanya Pembebanan NBH.

Pelaksanaan pembagian upah oleh perusahaan kepada karyawan telah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu setiap tanggal 28 setiap bulannya melalui ATM masing- masing karyawan, dimana upah tersebut telah terpotong untuk melunasi beban NBH dan hutang lain- lainnya. Sedangkan mengenai pemotongan upah telah disesuaikan dengan jabatan masing- masing pegawai.

Meskipun aturan besaran maximal pemotongan upah setiap bulan telah ditentukan oleh perusahaan sesuai masing- masing jabatan pegawai tapi masih saja ditemui pemotongan yang lebih dari proxy seharusnya.

Allah swt. berfirman dalam surat an-Nahl ayat 90:

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran". (Q.S an-Nahl: 90).

Ayat di atas menunjukkan bahwa Islam mengatur dan menerangkan sifat adil dalam segala tindakan. Begitu juga dalam masalah pemberian upah dan pemotongan upah. Nilai keadilan sangat penting dalam ajaran Islam terutama

⁷Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, 277.

dalam kehidupan hukum sosial politik dan ekonomi. Dengan adanya salah satu pihak karyawan yang harus menanggung kerugian pemotongan upah akibat adanya NBH dan pemotongan tidak sesuai dengan proxy yang telah ada, maka upah yang dipotong untuk penggantian beban NBH yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut makna keadilan tidak dicapai. Karena pada hakikatnya bekerja itu dalam keuntungan dan kerugian.

Dalam pemotongan upah, mekanismenya sesuai dengan yang telah dijelaskan pada awal kesepakatan yaitu pemotongan upah para karyawan harus sesuai dengan *proxy*nya dan juga ada penjelasan rinci mengenai berapa besar total beban NBH yang ditanggung oleh seorang karyawan dan berapa besar pula beban NBH yang telah dilunasi oleh karyawan melalui pemotongan upah yang mereka telah terima setiap bulannya.

Pada penelitian yang terjadi di lapangan, ternyata ada suatu kasus dimana oleh salah seorang staff yang bekerja di Alfamart tersebut ketika mencoba memperinci berapa besaran beban NBH yang harus dibayar dan besar upah yang telah terpotong dengan pengumpulan slip gaji yang seadanya yang dia telah terima, mengenai pelunasan tanggungan NBH tersebut ternyata ditemukan suatu keganjalan yakni besaran upah yang dia terima ternyata terpotong lebih banyak dari tanggungan NBH yang harus dia bayar.

⁸Ismail Nawawi, Ekonomi Islam, (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2009), 95.

Ketika memastikan masalah tersebut ke perusahaan ternyata perusahaan hanya memberi janji akan memeriksa ulang masalah ini dan ternyata tidak mengganti besar cicilan pemotongan upah yang lebih tersebut. Dalam kasus ini berarti telah terjadi tambahan dalam pemotongan upah untuk pelunasan tanggungan hutang.

Tambahan disini bersifat aniaya, yang dibebankan kepada pihak pertama yaitu pekerja. Padahal pada saat itu pihak pertama sangat membutuhkan uang untuk kebutuhan hidup sehari-hari dirinya dan keluarganya. Tambahan yang bersifat penganiayaan ini dapat disebut dengan bunga, dan bunga pada permasalahan ini adalah riba.

Riba adalah pengambilan tambahan, baik dalam transaksi jual beli maupun sewa- menyewa secara batil atau bertentangan dengan prinsip muamalah dalam Islam. Allah swt. berfirman dalam surat an-Nisa' ayat 29:

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamu dengan jalan yang bathil...".(Q.S an-Nisā':29).¹⁰

Larangan riba yang terdapat dalam al-Qur'an tidak diturunkan sekaligus melainkan diturunkan dalam empat tahap, yaitu

⁹Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 37 ¹⁰Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Teriemahnya*, 83.

 Menolak anggapan bahwa pinjaman riba yang pada zhahirnya seolah-olah menolong mereka yang memerlukan sebagai suatu perbuatan mendekati atau taqarrub kepada Allah swt. Allah Berfirman dalam surat ar-Rūm ayat 39:

Artinya: "Dan sesuatu riba (tambahan) yang kamu berikan agar dia menambah pada harta manusia, maka riba itu tidak menambah pada sisi Allah. dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai ridha Allah, maka (yang berbuat demikian) itulah orang-orang yang melipat-gandakan (pahalanya)". (Q.S ar-Rūm: 39).

2. Riba digambarkan sebagai suatu yang buruk, Allah swt. Mengancam akan memberi balasan yang keras kepada orang Yahudi yang memakan riba. Allah swt. berfirman dalam surat an-Nisā' ayat 160-161:

Artinya: "Maka disebabkan kezaliman orang-orang Yahudi, Kami haramkan atas (memakan makanan) yang baik-baik (yang dahulunya) Dihalalkan bagi mereka, dan karena mereka banyak menghalangi (manusia) dari jalan Allah. Dan disebabkan mereka memakan riba, Padahal Sesungguhnya mereka telah dilarang daripadanya, dan karena mereka memakan harta benda orang dengan jalan yang batil. Kami telah menyediakan untuk orang-orang yang

¹¹Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, 408.

kafir di antara mereka itu siksa yang pedih".(Q.S an-Nisā': 161-161).¹²

3. Riba diharamkan dengan dikaitkan kepada suatu tambahan yang berlipat ganda. Allah berfirman dalam surat Ali Imrān ayat 130:

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda, dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan". (Q.S Ali Imrān: 130). 13

4. Allah swt. dengan jelas dan tegas mengharamkan apapun jenis tambahan yang diambil dari pinjaman. Allah swt. berfirman dalam surat al-Baqarah ayat 278:

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman". (Q.S al-Baqarah: 278). 14

Dari ayat-ayat di atas menunjukkan bahwa Allah swt. melarang dengan tegas pengharaman tambahan (riba). Pemberian upah yang telah terpotong lebih tersebut sangat merugikan pihak pertama yaitu karyawan itu sendiri. Karena pihak pertama mengalami kerugian dalam penerimaan upah yang utuh, padahal pihak pertama sudah melunasi tanggungan NBH yang dia miliki dan sangat

¹²Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, 103.

¹³Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, 66.

¹⁴Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, 47.

membutuhkan uang untuk kepentingan keluarganya. Allah swt berfirman dalam surat al-Baqarah ayat 280:

Artinya: "Dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, Maka berilah tangguh sampai Dia berkelapangan. dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui".(Q.S al-Baqarah:280).¹⁵

Jadi, tambahan yang dipungut bersama pemotongan upah ternyata mengandung unsur penganiayaan, dibebankan terhadap orang yang membutuhkan bantuan dan tambahan yang berbentuk pelipat gandaan disebut riba.¹⁶

Jadi tambahan pemotongan upah yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan tersebut merupakan riba dan dilarang oleh Islam.

Pemotongan upah akibat adanya pembebanan NBH dikatakan batal karena pada saat memiliki tanggungan NBH, hanya salah satu pihak yang menanggung kerugian yaitu pihak pertama selaku karyawan, dan pada saat mengalami kerugian pihak pertama karena mengalami pemotongan upah juga tanpa disadari memberikan tambahan melalui pemotongan upah yang berlebih kepada pihak kedua, sedangkan tambahan disini merupakan riba dan dilarang Islam.

¹⁵Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, 47.

¹⁶Kithfirul Azis, "Studi Komparatif Tentang Kritteria Riba Dalam Perspektif Thomas Aquinas dan M.Quraish Shihab", 2007, 57.

BAR V

PENUTUP d digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id di

A. Kesimpulan

- 1. Faktor-faktor yang menyebabkan masalah Nota Barang Hilang terjadi yaitu akibat adanya masalah Eksternal yang terdiri dari pelanggan pencuri baik yang amatir maupun yang sudah sindikat dan juga dari faktor ketika supplier yang melakukan pencurian. Sedangkan masalah yang lain yakni masalah dari internal akibat masalah yang ditimbulkan oleh personil pegawai sendiri yang melakukan pencurian dan juga terakhir yakni akibat masalah administrasi salah satunya yaitu kesalahan staff yang melakukan penerimaan barang tanpa melihat fisik yang datang serta ketidakfahaman mekanisme retur barang tanpa fisik untuk item- item tertentu, dari penjelasan di atas maka terliat jelas bahwasanya faktor- faktor penyebab terjadinya Nota Barang Hilang sangat mempengaruhi terjadinya pemotongan upah pada masing- masing karyawan yang di minimarket tempat bekerjanya banyak ditemukan total barang yang hilang.
- 2. Pemotongan upah yang dibebankan kepada setiap karyawan yang bekerja di Alfamart Ciliwung Surabaya setiap bulan langsung dipotong pada saat

pemberian upah. Potongan ini terkesan transparan karena dalam pemberian slip gaji perusahaan kepada karyawan tidak diberikan setian bulannya dan digilib umsa acid digilib ums

B. Saran

- 1. Mengenai pemotongan upah yang dibebankan pada tiap karyawannya harusnya disertai bukti jumlah total besaran beban NBH yang harus merekai dunasi dan berapa besar pula jumlah cicilan beban NBH yang telah mereka lunasi setiap bulannya. Hal ini sangat berguna untuk menghilangkan transparansi atau ketidak jelasan pemotongan upah akibat NBH sehingga karyawan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja.
- 2. Bagi pimpinan perusahaan, seyogyanya untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, terutama yang berkenaan dengan hak dan

kewajiban karyawan serta selalu memberikan pembayaran upah yang sesuai dengan stansar upah minimum regional kota Surabaya serta melakukan pemotongan upah sesuai proxy jabatan yang telah ada.

- 3. Faktor pencegah supaya Nota Barang Hilang bisa diminimalisir sesuai batas total keseluruhan barang hilang yang diberikan oleh perusahaan maka dalam hal ini sebenarnya karyawan itu sendiri harus sadar akan pentingnya kejujuran. Karyawan jangan lupa untuk selalu melakukan pelayanan kepada konsumen yang berbelanja agar mereka senang dan puas ketika berbelanja di minimarket tersebut sehingga bisa juga mengurungkan niat konsumen yang ingin mencuri menjadi tidak jadi.
- 4. Bagi karyawan, agar dapat meningkatkan kualitas kerja yang produktifitas, efisiensi, serta ethos maka karyawan harus lebih meningkatkan pengawasan kepada setiap konsumen yang berbelanja dan teliti menerima barang baik dari perusahaan maupun dari supplier sehingga total barang hilang bisa diminimalisir dan karyawan nantinya akan memperoleh upah yang utuh tanpa adanya potongan NBH sama sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- A. T. Hamid, Ketentuan Figh dan Ketentuan Hukum yang Kini Berlaku di Lapangan Hukum Perikatan (Surabaya: Bina Ilmu, 1983)
- Abdul Manan, Teori dan Praktek Ekonom Islam (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997)
- Abdul Munjib, Kaidah-kaidah Ilmu Fiqh, (Jakarta: Kalam Mulia, 2001)
- Abi Abdullah Muhammad bin Yajid Al- Qoswaini, Sunan Ibnu Majah jus 2 Beirut: Daar Al- Fikr, 1995)
 - Leni Laiyyina, "Tinjauan hukum Islam terhadap perjanjian kerja dan pengupahan", (Surabaya: Skripsi IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2005).
- Hasib, Tinjauan hukum Islam terhadap Kebiasaan Pemberian Upah Karyawan pada Industri Konfeksi, (Surabaya: Skripsi IAIN Sunan Ampel Surabaya, 1996).
- Abi yahya Zakaria Al- Anshari, Fathul Wahab (Beriut: Daar Al- Fikr, tt)
- Absul Azziz Al Khayyath, Etika Bekerja dalam Islam (Jakarta: Gema Insani Press, 1994)
- Afzalu Rahman, Doktrin Ekonomi Islam II (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1996)
- Alfamart, Program Training Pengembangan KT, 12 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
- Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro, 2010)
- Fx, Dkumialdji, Perjanjian Kerja (Jakarta: Bumi Aksara1997)
- Hamzah Ya'kub, Kode Etik Dagang Menurut Islam (Bandung: Diponegoro, 1984)
- Helmi Karin, Fiqh Muamalah (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997)
- Hendi Suhendi, Fiqih Mu'amalah, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2002)
- Ibnu Rasyd, Terjemah Bidayatul Mujtahid juz 3 (Semarang: Asy-Syifa, 1990)
- Imam Abi Abdullah Muhammad bin Ismail, Shahih Bukhari juz I (Beirut: Daar Al-Fikr, 1994)

Ismail Nawawi, Ekonomi Islam, (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2009)

Izzudin Khatib At-tamimi, Bisnis Islam (Jakarta: Fikahati Aneska, 1992)

Juhaya SePraja, sa Filsa fat il Hukum Aslam il (Bandungd Pusatui Penerbitan ili Universitas LPPM UNISBA, 1995)

Kahar Masyhur, Terjemah Bulughul Maram I (Jakarta: Rineka Cipta, 1992)

Kithfirul Azis, "Studi Komparatif Tentang Kritteria Riba Dalam Perspektif Thomas Aquinas dan M.Quraish Shihab", 2007

Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001)

Pengamatan penulis di lapangan, sabtu tanggal 01 Januari 2011, jam 15:00 wib.

Pengembangan AKT, Alfamart, 21

Sayid Sabiq, Figh Sunnah 13 (Bandung: AL- Ma'arif, 1998)

Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992)

Sumber Data: Papan info pada masing-masing toko Alfamart sebagai penjelas dan asset penyemangat berdirinya suatu Alfamart.

Sumer Data: Fokus Alfamart tahun 2012.

Technikal Skill, Alfamart

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

The Magazine Of Alfamart, usaha retail Franchaise di Alfamart.

Tm Hasbi Ash- Shiddieqy, Pengantar Fiqh Mu'amalah (Jakarta: Bulan Bintang, 1974)

Training Pengembanga MD Tehnikal Skill, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Wjs. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1993)