



JURNAL ILMU HUKUM, HUMANIORA DAN POLITIK (JIHP)

<https://dinastirev.org/JIHP>dinasti.info@gmail.com

E-ISSN: 2747-1993 | P-ISSN: 2747-2000

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i4>

Received: 9 Mei 2024, Revised: 25 Mei 2024, Publish: 28 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Perspektif Wahbah Az-Zuhayli (Study Kasus Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi)

Anggi Ramidah Situmorang¹, Ahmad Zuhri²

¹ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia, anggisitumorang692@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia, ahmadzuhri1968@gmail.com

Corresponding Author: anggisitumorang692@gmail.com

Abstract: *In fiqh muamalah, wages are compensation received by a worker for the benefits of work that he has done properly and correctly in the form of material rewards in the world (fair and decent). However, it is different from what happened at Alfamart Batang Beruh where the monthly salary is given after first deducting NBH unfairly. The case of employee wage deductions is very worrying because these deductions are made as compensation for lost goods. The object of research is focused on the practice of applying compensation for lost goods notes (NBH) to employee wages (salaries), at Alfamart Batang Beruh Dairi Regency Wahbah Az-Zuhayli Perspective. This research is empirical research, where researchers try to describe and analyze these practices using a normative approach, with reference to Wahbah Az-Zuhayli's opinion. Data collection by going directly to the field through observation, and free question and answer (interview). While in analyzing the data, researchers used descriptive analysis. This study concludes that the practice of deducting employee wages as compensation for lost goods notes at Alfamart Batang Beruh, Dairi Regency, is invalid, because it is not in accordance with the theory of ijārah, which violates the "Al-Shihhah condition (condition of validity of the work contract)", namely "the willingness of both parties (the employee and the company). This is because, as a specialized worker (Ajīr Khaṣ), he is not responsible for the goods handed over to him in the work assigned to him.*

Keyword: *Salary Deduction, Compensation, Wahbah Az-Zuhayli*

Abstrak: Dalam fiqh muamalah upah adalah imbalan (*compensation*) yang diterima seorang pekerja atas manfaat pekerjaan yang telah dikerjakannya dengan baik dan benar dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak). Namun berbeda dengan apa yang terjadi di Alfamart Batang Beruh dimana gaji perbulan diberikan setelah terlebih dahulu memotong NBH. Kasus pemotongan upah karyawan sangat mengkhawatirkan karena pemotongan ini dilakukan sebagai ganti rugi atas barang hilang, Objek penelitian difokuskan pada praktik penerapan ganti rugi atas nota barang hilang (NBH) terhadap upah (gaji) karyawan, di Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi Perspektif Wahbah Az-Zuhayli, Penelitian ini adalah penelitian empiris, dimana peneliti mencoba untuk mendeskripsikan serta menganalisis praktik tersebut

dengan menggunakan pendekatan normatif, dengan mengacu pada pendapat Wahbah Az-Zuhayli. Pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan melalui observasi, dan tanya jawab bebas (wawancara). Sedangkan dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis-deskriptif. Penelitian ini menyimpulkan praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi, tersebut tidak sah menurut hukum islam.karena tidak sesuai dengan teori *ijārah*,yakni menyalahi “syarat *Al-Shihhah* (syarat sahnya)”, yaitu “kerelaan kedua belah pihak (pihak karyawan). Karena, sebagai pekerja khusus (*Ajīr Khaṣ*), ia tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kata Kunci: Pemotongan Gaji, Ganti Rugi, Wahbah Az-Zuhayli

PENDAHULUAN

Batang Beruh merupakan salah satu dari 11 kelurahan yang berada di Sidikalang Kabupaten Dairi, Sumatera Utara Indonesia yang mempunyai penduduk sebanyak 10.032 jiwa, yang mayoritas penduduknya bekerja sebagai petani dan karyawan swasta.¹ Karyawan swasta adalah seorang individu yang bekerja untuk sebuah perusahaan atau organisasi yang bukan merupakan bagian dari pemerintah atau institusi pemerintah. Mereka dapat bekerja dalam berbagai jenis industri, seperti perdagangan, manufaktur, jasa, teknologi informasi, keuangan, serta industri lainnya. Pegawai swasta dapat bekerja dalam berbagai posisi, mulai dari posisi eksekutif hingga posisi operasional.² Dalam hal tersebut, terdapat satu toko cabang PT Alfaria Trijaya Tbk yang berlokasi di Jln Sisingamaraja Kota Sidikalang.

Alfamart ini sendiri adalah toko retail atau perusahaan waralaba yang sering terdengar di kalangan masyarakat. Alfamart ini menjual barang keperluan sehari-hari yang perkembangannya terbilang sangat pesat meskipun banyak saingan utama dan sudah memiliki 3500 gerai yang berdiri di Indonesia bahkan sampai ke kampung-kampung. Dalam dunia ritel, khususnya Alfamart yang berlokasi di kelurahan Batang Beruh serta ritel dimanapun berada adalah termasuk perusahaan yang banyak menerima karyawan baru, seolah prestasi yang bagus bagi perusahaan dengan menerima karyawan baru, sehingga sedikitnya bisa mengurangi angka pengangguran.

Selain itu, pada hal perekrutan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya memiliki kontrak kerja yang disepakati oleh perusahaan maupun karyawan yang akan bergabung. Alasan Bagi kebanyakan karyawan yang memutuskan untuk bergabung pada PT Alfaria Trijaya Tbk adalah karena Jumlah gaji yang menarik yaitu hampir sama dengan UMR Kabupaten Dairi yaitu sejumlah Rp 2.710.493. Namun, demikian pada pelaksanaannya masih kerap terjadi praktek pemotongan gaji yang mengakibatkan ketidak nyamanan karyawan. oleh pihak pertama, karena adanya sebuah sistem yang kerap disebut dengan NBH tanpa mempertimbangkan kondisi karyawan. Intinya, sistem kerja di Alfamart, jika ada barang hilang atau semacamnya, yang mengganti adalah pihak karyawan, baik pramuniaga, kasir, sampai kepala toko (semua terbebani). Padahal yang menjadi penyebab hilang atau rusaknya barang atau lainnya, tidak selalu karena ulah karyawan toko.

Bagaimana dengan driver, atau selaku pengecek barang? tim pengiriman barang ? tim audit ? Mereka semua juga berhubungan dengan barang-barang. Namun yang harus mengganti kerugian perusahaan malah karyawan toko atau pekerja toko. Penelitian ini

¹ Data Agrerat Kependudukan Kabupaten Dairi Semester I,”

https://disdukcapil.dairikab.go.id/uploads/source/202211/AGREGAT_BUKU_1_20204211e05b11131770493aecd4ff336822.pdf, 2020.

² https://www.gramedia.com/literasi/pegawai-swasta/#google_vignette diakses pada Februari 2024

bukanlah penelitian yang baru melainkan sudah ada yang meneliti terlebih dahulu adapun yang dimaksud adalah :

- 1 **Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Ganti Rugi Oleh Karyawan atas Rusak atau Hilangnya Barang Perusahaan” (Studi Kasus Toko Alfamart di Kota Mataram).** Yang menjelaskan terjadi ketidak sesuaian antara kontrak yang diperjanjikan dengan prakteknya, karyawan yang libur atau tidak memiliki tanggung jawab sifit untuk bekerja pada waktu itu juga diharuskan untuk membayar kerugian atas barang yang hilang atau rusak akibat kesalahan, kelalaian, ketidak telitian karyawan lain, ganti rugi tersebut dibagi dengan dipotongnya upah karyawan oleh perusahaan. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip pengupahan dalam Islam juga bertentangan kontrak perjanjian.³
- 2 **Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan” (Studi pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)** Penelitian ini berfokus pada bagaimana pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan di lampung barat dan bagaimana tinjauan hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan di lampung barat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwa benar Indomaret Fajar Bulan. Menerapkan pemotongan gaji/upah akibat hilangnya barang perusahaan, dan pada pelaksanaannya dilapangan pemotongan gaji dilakukan bila terjadi kehilangan barang, maka dilakukan langsung potongan pada saat penerima gaji, yaitu gaji pokok yang langsung dikurangi sebesar kehilangan yang di bebaskan kepada karyawan Indomaret di bolehkan.⁴
- 3 **Pengaturan Nota Selisih Barang (Nsb) Pada alfamart Raya Beber Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah** Pandangan hukum Ekonomi Syariah mengenai sistem aturan Nota Selisih Barang (NSB) di Alfamart melanggar syarat sah perjanjian (syarat *Al-Shihhah*) sehingga syarat nya batal atau tidak sah dan akadnya rusak atau fasad karena terdapat salah satu pihak yang dirugikan dengan aturan tersebut ditambah saat melakukan perjanjian kerja pihak pertama (Alfamart) tidak menjelaskan dengan jelas mengenai pengaturan Nota Selisih Barang (NSB) tersebut.⁵

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti bertujuan untuk mengetahui apakah PT Sumber Alfaria Tjaya Tbk melakukan praktik pemotongan gaji terhadap karyawannya sesuai dengan perspektif Wahbah Az-Zuhayli.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian empiris. Penelitian hukum empiris adalah sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum dimasyarakat, yang kemudian menggunakan pendekatan penelitian, jenis pendekatan ini adalah kualitatif.⁶ Pendekatan kualitatif biasanya digunakan untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati, dan selanjutnya dikuatkan dengan sumber data primer dan data sekunder. Teknik untuk mengumpulkan data dari penelitian ini adalah yaitu melalui dokumen yang sudah ada.⁷

³Arifin Hakim, “*Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Ganti Rugi Oleh Karyawan atas Rusak atau Hilangnya Barang Perusahaan*” (Skripsi Fakultas Syariah IAIN Mataram,).

⁴Deni Susanto, “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan*” (Studi Kasus Fajar Bulan Lampung Barat) Skripsi Fakultas Syari’ah.

⁵Titing Nurjana “*Pengaturan Nota Selisih Barang (NSB) Pada Alfamart Raya Beber Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah*”

⁶Soerjono Sokanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986).

⁷Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.⁸ Peneliti perlu memiliki kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna. Dalam penelitian ini yang menjadi ketentuan hukum normatif adalah pendapat Wahbah Az-Zuhayli, sedangkan penelitian hukum yang terjadi sebagai objek penelitian ini adalah pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi di Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kreditur Separatis yaitu kreditor pemegang hak jaminan kebendaan in rem, yang dalam Kata *ijarah* berasal dari kata *al-ajru*, berarti *al-iwadh* (upah atau ganti). Wahbah Az-Zuhayli menjelaskan *ijarah* menurut bahasa yaitu *bai'al-manfaah* yang berarti jual beli manfaat.⁹ Sementara itu dalam pengertian istilah, terdapat perbedaan dikalangan ulama fiqh dalam mendefinisikannya.

- 1 Menurut Hanafiah “*ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta.”
- 2 Menurut Malikiyah “*ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat”.
- 3 menurut Syafi'iyah “definisi akad *ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu”.
- 4 Menurut Hanabilah “*ijarah* Adalah Suatu Akad Atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *ijarah*.”

Ulama Hanafi mengatakan, bahwa rukun *ijārah* hanya satu, yaitu *ijāb* dan *qabūl* saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa-menyewa) atau akad. Sedangkan rukun *ijarah* menurut mayoritas ulama ada empat, yaitu dua pelaku akad (pemilik sewa dan penyewa), *sighah* (*ijab* dan *qabul*), upah, dan manfaat barang.¹⁰

Wahbah al-Zuhayli menyatakan, bahwa upah harus berbentuk harta dengan nilai yang jelas, konkret atau dengan menyebutkan kriteria-kriterianya. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Memperkerjakan seseorang dengan upah yang tidak jelas semisal dalam bentuk prosentase, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jihalah* (ketidak pastian) dan upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan objek akad (*ma'qūd alaih*).

Wahbah Az-Zuhaili mengungkapkan bahwa mayoritas ulama memperbolehkan akad *ijarah* dengan dalil Al-Qur'an, Sunnah, dan Ijma ulama sebagaimana penjelasan di dalam Al-Qur'an Allah swt. berfirman dalam QS. Ath-Thalaq/6:

﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُمْ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ﴾^٦

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”

Akad yang dapat dilakukan pemberi kerja di Toko Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi ini dapat dilaksanakan apabila terjadi kesepakatan antara pihak pemberi dan penerima, dengan cara sipemberi kerja siap menyerahkan tokonya kepada pekerja untuk menjaga toko dan melayani para pembeli dan tugas lain sebagainya dengan menggunakan perjanjian tertulis.

⁸Bungin, M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

⁹ Wahbah az-Zuhayli, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, jilid 5, terj. Abdul Hayyie al-Kattani dkk (jakarta 2010)

¹⁰Wahbah az-zuhayli *Fiqh Islam Wa Adilatuh*, Jilid V, hal. 387

Hal tersebut sebagai dasar hukum yang kuat apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dan hal-hal yang tidak terduga.

Sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah sebuah dasar terjadinya hubungan kerja. Dalam melakukan hubungan pekerjaan pasti ada pihak yang memberi kerja dan juga tenaga kerja. secara tidak langsung keduanya menimbulkan hubungan perikatan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.



Gambar 1. Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi

Tahap kesepakatan kerja antara PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk merupakan tahap awal dalam melakukan suatu transaksi. Setelah perjanjian kerja atau akad dilakukan oleh pihak pertama dan kedua, pihak pertama (PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk) melakukan penjelasan terlebih dahulu untuk mendapatkan kata sepakat, baik penjelasan yang berkenaan dengan ketentuan upah bagi karyawan yang harus dibayarkan maupun terhadap masa kontrak yang akan dilakukan.

Sebagai karyawan, khususnya di “PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk”- Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi apabila diterima sebagai karyawan, maka mau tidak mau harus mengikuti aturan yang dibuat oleh pihak perusahaan.

Membahas tentang aturan perusahaan, karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab yang harus di jalankan, di antaranya :

1 Supervisor atau Pengawas

Yaitu, seseorang yang diberikan wewenang atau seseorang yang mempunyai jabatan tertentu untuk bertindak mengarahkan, mengawasi suatu tata cara yang mengendalikan suatu tata cara yang lainnya.

2 Chief of Store tugasnya adalah mengkoordinir personil toko.

3 Assistant Chief of Store (ACOS) atau Asisten Kepala Toko.

Yang membantu chief of store dalam pelaksanaan program kerja operasional toko sehari-hari, terima pendelegasian dari chief of store tetapi tanggung jawab tetap pada chief of store. Tugas dan tanggung jawab assistant chie of store adalah membantu chief of store dalam penerimaan pendelegasian tugas

4 Crew of Store (COS) atau Pramuniaga

Yaitu, seseorang yang membantu terlaksanakannya program operasional kerja toko sehari-hari.

5 Kasir

Yang menerima uang pembayaran saat pembelian produk barang dan melakukan pengembalian uang sisa pembayaran, sekaligus menyerahkan produk barang kepada pelanggan.¹¹

Berkaitan dengan kesepakatan kerja, peneliti melakukan wawancara mengenai :

1. Waktu Bekerja
2. Sistem Penggajian
3. Masa Kontrak Bekerja
4. Kesiapan Pekerja.

Yang pertama Bahwa waktu untuk kerjanya sendiri dibagi mejadi dua (2) shift. Shift pertama dimulai pukul 06.00 WIB (pagi hari) dan berakhir pada pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua, yaitu pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB (malam hari). Jadi, jam kerja yang telah disepakati dalam sehari adalah selama delapan jam dan ini disetujui dengan kerelaan penuh oleh pihak kedua.¹²

Yang kedua, sistem pencairan gaji yang mana gaji para pegawai toko setiap bulan nya ditransfer langsung kepada pada karyawan ke rekening masing-masing, dalam kontrak kerja perusahaan melakukan pemotongan atas BPJS, Tabungan dan Koperasi, dan hal ini di setujui oleh pihak kedua. Namun dalam berjalannya waktu muncul kasus terjadinya pemotongan gaji terkait (NBH) yang menimbulkan ketidak nyamanan di kalangan karyawan Atas ganti rugi NBH. Jadi setiap 3 bulan sekali Alfamart melakukan stock opname menyeluruh, para karyawan di haruskan berangkat semua tanpa terkecuali untuk melakukan stock opname barang toko bahkan hingga lembur, dan jika terbukti selisih atau minus antara stok fisik dan data komputer, maka akan otomatis menjadi beban toko dan pembayaran atau penggantian atas NBH dibagi sesuai jabatan dan proporsi yang telah ditentukan ketentuannya oleh perusahaan. Misalnya, apabila NBH dalam sebulan sebesar Rp. 1.000.000,00 “dipotong batas toleransi”, maka mines sebesar Rp.550.000,00. Dengan pembagian, satu kepala toko sebesar Rp. 150.000,00, dua asisten kepala toko (Rp 250.000,00) dengan pembagian masing-masing Rp. 125.000.00-, untuk dua pramuniaga Sebesar Rp.100.000.00-, dengan masing-masing membayar Rp. 50.000.00-, dan kasir sebesar Rp. 50.000,00-,

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada pekerja bahwa mengaku sudah beberapa kali mengalami pemotongan upah dikarenakan selisih dan hilangnya barang, baik Secara internal, masalah dengan sistem inventarisasi atau manajemen stok di dalam toko dan banyak kemungkinan lainnya. Kesalahan dalam pencatatan atau pengelolaan barang bisa menyebabkan ketidakcocokan antara jumlah barang yang seharusnya ada dengan jumlah yang sebenarnya ada. Selama bekerja pekerja mengaku bahwa faktor hilangnya barang yang dialami hanya dari internal dan terjadi pencurian barang oleh sebagian konsumen yang tidak bertanggung jawab dibuktikan oleh adanya Kamera yang memantau Toko. Dan sesuai dengan informasi yang diperoleh peneliti bahwa karyawan tidak pernah terbukti mencuri atau menggelapkan barang yang ada ditoko.¹³

Di beberapa lokasi yang diobservasi di media, Bahwa ada juga Karyawan Alfamart yang merasa tidak nyaman dengan ketentuan ini, oleh karena itu mereka melakukan protes Terkait kebijakan pemotongan upah (gaji) sebesar 10% karena ketentuan Nota Selisih Barang (NSB). Aliansi ini terdiri dari Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan Serikat Buruh Karya Utama Retail, Pergudangan, Pertokoan (SBKU RPP). Hal ini dapat lebih lanjut menyulitkan pekerja dalam berbagai hal, seperti hambatan dalam mengurus BPJS Ketenagakerjaan, karena paklaring (surat referensi kerja) tertahan, atas dasar ia belum melunasi hutang NSB tersebut.

¹¹ “Standar Operasional Manajemen & Standar Operasional Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya” (Batang Beruh Kabupaten Dai, 2024).

¹² “Hasil Wawancara Dengan Supervisor” (Batang Beruh) 26 Januari 2024, .

¹³ Wawancara dengan kasir pada 18 Februari 2024

Deputy branch manager (pihak Alfamart) mengungkapkan pihaknya akan memotong gaji karyawannya jika ada kesalahan yang dibuat, dalam hal ini kehilangan barang yang tidak sesuai dengan data penjualan atau nota selisih barang (NSB) "Saya ambil contoh, misal terima 10 dan penjualan 8, harusnya sisa 2, ternyata stok 1. siapa harus tanggung jawab? Item barang kan cukup banyak. artinya barang masuk keluar harus sama begitu logikanya.

Yang ketiga mengenai masa kontrak bekerja Alfamart memungkinkan penyesuaian jangka waktu kerja berdasarkan kebutuhan perusahaan dan pola konsumsi. Dengan memanfaatkan sistem perekrutan karyawan baru, sehingga butuh adanya sistem manajemen karyawan yang efektif. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa jangka waktu dalam bekerja adalah 1 tahun, tetapi karyawan mempunyai hak untuk mengajukan perpanjangan waktu bekerja jika perusahaan menyetujui.

Dan pada point yang keempat mengenai kesiapan Karyawan dalam pemotongan gaji, karyawan merasa keberatan karena gaji yang mereka dapat berkurang karena harus mengganti NBH, berdasarkan keterangan informan, mereka tidak melakukan kesalahan, tetapi siap tidak siap Karyawan harus mengganti bagaimanapun keadaannya. Namun demikian, para karyawan masih terus bertahan dikarenakan kecilnya Peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, terlebih pada Lokasi yang masih sedikit lapangan pekerjaannya.¹⁴

Sebelum peneliti menganalisis bagaimana pandangan Wahbah Az-Zuhayli terhadap pemotongan upah sebagai ganti rugi yang peneliti sebutkan, peneliti terlebih dahulu akan menjelaskan status "karyawan-nya". Dalam Islam, mempekerjakan seseorang masuk dalam kajian "*ijārah af'āl*" atau sewa menyewa jasa manusia menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, dan atau bulanan. mempekerjakan seseorang masuk dalam kajian "*ijārah af'āl*" atau sewa menyewa jasa manusia. Sewa menyewa jasa manusia dalam Islam terdapat dua macam, yaitu pekerja khusus (*ajīr khaṣ*) dan pekerja umum (*ajīr 'ām*). Pekerja khusus adalah orang yang berhak memperoleh upah dengan menyerahkan dirinya pada masa tertentu, sekalipun tidak bekerja, seperti pembantu rumah dan atau karyawan toko.

Sedangkan pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk umum atau orang yang mendapat upah dengan sebab pekerjaannya bukan dengan sebab penyerahan dirinya, seperti pengrajin, tukang warna pakaian dan lain sebagainya.¹⁵ Dari Abū Sa'īd r.a, bahwa Nabi saw bersabda: "*Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya*". (HR. Abdul Razāq dalam hadis tersebut terdapat riwayat yang munqatī' (terputus sanadnya). Dan dalam riwayat al-Baihaqī terdapat hadis maūṣūl (tersambung sanadnya) menurut dari jalan Abū Hanīfah).¹⁶

Wahbah Az-Zuhayli membagi syarat sah *ijarah* menjadi beberapa bagian, berikut penjelasan tentang syarat sah pada akad *ijarah*.

1. Kerelaan kedua pelaku akad *ijarah*. Syarat ini diadakan sebagaimana terdapat pada akad jual beli. Allah berfirman dalam QS. An-Nisaa/4:29. Salah satu syarat sahnya akad *ijarah* yaitu kerelaan kedua pelaku akad, maksud dari ayat di atas ialah setiap akad yang tujuannya untuk mendapatkan keuntungan maka sebaiknya melakukan akad yang merupakan bentuk dari perniagaan dan pelaksanaannya terdapat kerelaan pelaku akad di dalamnya seperti sewa-menyewa yang tujuannya untuk membantu sesama dan mendapatkan keuntungan.
2. Kejelasan objek akad (manfaat) *ijarah*, Wahbah mengatakan dalam bukunya bahwa objek akad *ijarah* yaitu manfaatnya harus jelas.¹⁷ jika tidak jelas manfaatnya maka akan menimbulkan perselisihan dan akadnya dianggap tidak sah menurut perspektif wahbah az-

¹⁴ Wawancara dengan Crew store toko pada 2 April 2024

¹⁵ [Http://purideltaasri.com/](http://purideltaasri.com/),

¹⁶ Muḥammad bin Ismā'īl Al-Amiri et al., *Syarah Bulugul Maram*, Cetakan I, (Jakarta: Darrus Sunnah Press, 2008).

¹⁷ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, Cetakan 1 (Jakarta : predana media Group 2010) h.278

- zuhayli. Kejelasan objek akad dapat tercapai dengan menjelaskan jenis/tempat manfaat, rentang waktu dan penjelasan objek kerja dalam *ijarah* pekerjaan.
3. Objek akad (manfaat) *ijarah* dibolehkan oleh syariat. Wahbah az-Zuhayli menyatakan bahwa seharusnya manfaat yang dijadikan objek *ijarah* itu dibolehkan oleh *syara'* yaitu penyewaan kitab/Al-Qur'an dibaca atau ditelaah, menyewakan apartemen untuk ditempati dan sebagainya. Wahbah juga menjelaskan bahwa para ulama sepakat bahwa tidak boleh menyewa barang/seseorang untuk maksiat.¹⁸
 4. Pekerjaan yang diberikan bukan dari kewajiban bagi penyewa. Menurut Wahbah az-Zuhayli dalam hal menyewa tenaga, pekerjaan yang dilakukan bukan suatu kewajiban/fardhu dari orang yang disewa tersebut. Hal tersebut terjadi karena, jika seseorang mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan kewajiban/fardhu baginya maka pekerja tersebut tidak berhak menerima upah dari pekerjaannya. Hal ini disetujui oleh Ulama Hanafiyah dan Hanabilah sesuai dengan salah satu kaidah Ulama Hanafiyah. Contohnya seorang sukarelawan yang membersihkan perkampungan secara rutin, meskipun sukarelawan tersebut bukan sebagai petugas lingkungan.
 5. Manfaat dari akad itu harus dimaksudkan dan bisa dicapai melalui akad *ijarah*. Wahbah menjelaskan bahwa manfaat dari objek akad harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah* yang biasa dilakukan secara umum. Sebagai contoh jika menyewa sebuah pohon untuk menjemur pakaian hal itu tidak boleh karena manfaat objek akad tidak sesuai dengan fungsinya,¹⁹ yang seharusnya dilakukan ialah menyewa buku untuk dibaca, menyewa rumah untuk ditinggali bukan untuk tempat maksiat, dan menyewa jasa seseorang untuk membantu dalam kebikan, bukan menyakiti orang lain. Inti dari pembahasan ini adalah manfaat yang dibolehkan pada *ijarah* merupakan yang dibolehkan oleh ketentuan agama.

Paralel dengan itu, menurut ulama Mālikīyyah sebagaimana dikutip oleh Mubarak, karena *ajīr khaṣ* (pekerja khusus) bersifat kepercayaan (*amīn, amānah*; bukan *ḍamānah*), maka ia tidak boleh dituntut mengganti barang yang rusak karena pekerjaan yang dilakukannya, baik penggantian langsung maupun dikurangi ujah-nya. Apabila dalam akad disepakati bahwa *ajīr khaṣ* harus bertanggung jawab (*ḍamān*), maka syaratnya batal dan akad *ijārah*-nya fasad- rusak.

Hal ini diperkuat pula pernyataan dari al-Syarbīnī dan al-Malībārī (ulama Syāfi'īyyah), yakni : Seorang penjaga toko misalnya, ia tidak dibebani tanggungan jika ada orang lain mengambil barang yang ada di dalamnya. Selain itu hal ini diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan Deni Susanto dalam judul “Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Perspektif Wahbah Az-Zuhayli” yang menjelaskan bahwa dalam melakukan sebuah perjanjian kerja terkait itu pihak perusahaan harus mengikutsertakan karyawan dan hendaknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap suatu kejadian yang sudah terjadi dan pada perjanjian tersebut.

Jadi dapat peneliti pertegas kembali, bahwa pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas barang hilang perspektif Wahbah Az-zuhayli yang diberlakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk” Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi dengan cara memotong gaji adalah “tidak sah” menurut Perspektif Wahbah Az-zuhayli, bertentangan dengan “syarat *Al-Shihhah* (syarat sahnya kontrak kerja)”, karena *ajīr khaṣ* (pekerja khusus) bersifat kepercayaan (*amīn, amānah*; bukan *ḍamānah*).

KESIMPULAN

Pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi ditinjau dari Perspektif Wahbah Az-Zuhayli, pada dasarnya

¹⁸ Wahbah az-Zuhayli, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, jilid 5, terj. Abdul Hayyie alKattani dkk.

¹⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, cet.4 Jakarta, Amzah, 2017 hal. 326

praktik pemotongan upah sebagai ganti rugi barang hilang sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini di nilai tidak sah karena tidak sesuai dengan prinsip kerelaan dalam akad ijarah, menyalahi “syarat Al-Shihhah, yaitu “kerelaan kedua belah pihak (pihak karyawan). Karena, sebagai pekerja khusus (*Ajīr Khaṣ*), ia tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini karena, kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat *amanāh* (*yād amanāh*) bukan *ḍamānah*.

REFERENSI

- Al-Amiri, Muḥammad bin Ismāīl, Al-Ṣanʿanī, *Subul Al-Salām Syarah Bulugh Al-Marām*, dan Terj. Ali Nur Medan Dkk. *Syarah Bulugul Maram*. Cetakan I,. Jakarta: Darrus Sunnah Press, 2008.
- Bungin, M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moloeng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Sokanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Wahbah Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islam Wa Adillatuh*, Terj. Abdul Hayyie Al-Kattani. Cetakan , J. Jakarta: Gema Insani, 2010.
- Wahbah Zuhayli. “*Al-Fiqh Al-Islām Wa Adillatuhu*,” Jilid 4., 36,
- Syafei, Rachmat. “*Fiqh Muamalah*, Bandung CV. Pustaka Setia”
- Arifin Hakim, “*Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Ganti Rugi Oleh Karyawan atas Rusak atau Hilangnya Barang Perusahaan*” (Skripsi Fakultas Syariah IAIN Mataram,).
- Deni Susanto, “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan*” (Studi Kasus Fajar Bulan Lampung Barat) Skripsi Fakultas Syari’ah.
- Titing Nurjana “*pengaturan nota selisih barang (nsb) pada alfamart raya beber kecamatan beber kabupaten cirebon perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah*”
- https://disdukcapil.dairikab.go.id/uploads/source/202211/AGREGAT_BUKU_1_20204211e05b11131770493aecd4ff336822.pdf,. “Data Agrerat Kependudukan Kabupaten Dairi Semester I,” 2020.
- <https://coretaned.blogspot.com/2015/10/nbh-nota-barang-hilang-dan-akibatnya.html>,. “NBH (Nota Barang Hilang) Dan Akibatnya Bagi Karyawan Ritel/ Super Atau Minimarket,”
- <Http://purideltaasri.com/>. “No,” “Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan No. 100 Tahun 2004 Dan Pasal 50,”
- https://www.gramedia.com/literasi/pegawai-swasta/#google_vignette diakses pada februari 2024
- “Standar Operasional Manajemen & Standar Oprasional Prosedur PT. Sumber Alfaria Trijaya.” Batang Beruh Kabupaten Dairi, 26 Januari 2024.
- Hasil wawancara dengan pramuniaga Alfmart Batang Beruh pada 18 februari 2024
- Hasil wawancara dengan Chief of Store pada 2 April 2024
- Wawancara dengan crew store toko