

KESEPAKATAN KEWAJIBAN GANTI RUGI ATAS BARANG HILANG

DALAM PERJANJIAN KERJA

(Studi di Salah Satu Alfamart Wilayah Surabaya)

SKRIPSI

Oleh :

ELLA SITI NURFATIMAH

19220101



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

2025

KESEPAKATAN KEWAJIBAN GANTI RUGI ATAS BARANG HILANG

DALAM PERJANJIAN KERJA

(Studi di Salah Satu Alfamart Wilayah Surabaya)

SKRIPSI

Oleh :

ELLA SITI NURFATIMAH

19220101



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH FAKULTAS

SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan tanggung jawab saya terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

KESEPAKATAN KEWAJIBAN GANTI RUGI ATAS BARANG HILANG DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi di Alfamart Jetis Seraten Surabaya)

Karya ilmiah ini benar-benar ditulis sendiri tidak mengkopi atau memindahkan data dari orang lain, kecuali referensi yang disebutkan secara jelas. Skripsi dan gelar sarjana, saya akan dibatalkan jika ditemukan di kemudian hari bahwa data saya disusun oleh orang lain, termasuk penjiplakan, duplikasi, atau pemindahan data orang lain secara keseluruhan atau sebagian.

Malang, 28 Mei 2025

Peneliti,



Ella Siti Nurfatimah

19220101

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudari Ella Siti Nurfatimah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang dengan judul:

KESEPAKATAN KEWAJIBAN GANTI RUGI ATAS BARANG HILANG DALAM PERJANJIAN KERJA (STUDI DI SALAH SATU ALFAMART DI WILAYAH SURABAYA)

Maka Pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi
syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 02 September 2025

Mengetahui,

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Dosen Pembimbing
Syariah



Dwi Hidayatul Firdaus, M. Si

NIP. 198212252015031002



Dr. Khoirul Hidayah, M. H

NIP. 197805242009122003

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi Saudari Ella Siti Nurfatimah, NIM 19220101 mahasiswi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

KESEPAKATAN KEWAJIBAN GANTI RUGI ATAS BARANG HILANG DALAM PERJANJIAN KERJA (STUDI DI SALAH SATU ALFAMART DI SURABAYA)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai : A

Dosen Penguji :

1. Akhmad Farroh Hasan, M. SI

NIP. 19860529201608011019

()

Ketua

2. Dr. Khoirul Hidayah, M.H

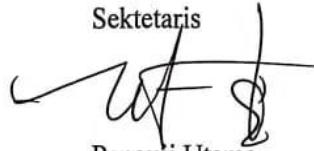
NIP. 197805242009122003

()

Sekretaris

3. Dr. Musataklima, S.HI., M. S. I

NIP. 198304202023211012



Penguji Utama

Malang, 04 September 2025

Dekan Fakultas Syariah



BUKTI KONSULTASI



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARI'AH
Teakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomo: 013/BAN-PT/Ak-X/S1/VI/2007
Jl. Gajayana No. 50 Malang 65144 Telp 559399. / Fax. (0341) 559399

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ella Siti Nurfatimah
NIM : 19220101
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, M.H.
Judul Skripsi : Kesepakatan Kewajiban Ganti Rugi Atas Barang Hilang Dalam Perjanjian Kerja (Studi di Alfamart Jetis Seraten Surabaya)

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	TTD Pembimbing
1.	Senin, 29 Juli 2024	Judul Skripsi	—
2.	Jum'at, 23 Agustus 2024	Revisi Proposal	—
3.	Selasa, 10 September 2024	Revisi Proposal	—
4	Jum'at, 20 September 2024	Acc Proposal Skripsi	—
5.	Kamis, 03 Oktober 2024	Hasil Seminar Proposal	—
6.	Senin, 14 April 2025	Revisi Bab 1-3	—
7.	Rabu, 16 April 2025	Revisi Bab 4	—
8.	Jum'at, 18 April 2025	Revisi Bab 5	—
9.	Senin, 19 Mei 2025	Revisi Keseluruhan Skripsi	—
10.	Senin, 26 Mei 2025	Acc Skripsi	—

Malang, 02 September 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si
NIP 198212252015031002

MOTTO

طَيْبًا حَلَّا الْأَرْضِ فِي مِمَّا كُلُوا النَّاسُ يَأْتِيهَا

“Wahai manusia, makanlah Sebagian (makanan) di bumi yang halal lagi baik”

(QS. Al Baqarah Ayat 168)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala keagungan dan kebesaran hanya milik Allah SWT, dan segala puji dan rasa syukur kami haturkan kepada-Nya yang telah memberi nikmat tak terhitung serta pertolongan untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **KESEPAKATAN KEWAJIBAN GANTI RUGI ATAS BARANG HILANG DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi di Salah Satu Alfamart di Wilayah Surabaya)** sesuai Degnan harapan yang kami inginkan. Shalawat dan salam kami haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menerangi segala sisi kehidupan ini Degnan risalahnya, semoga tetap terus mengalir deras selama tulisan ini masih ada dan dimanfaatkan oleh banyak orang, dan selama siang malam silih berganti. Semoga kelak kita diakui sebagai umatnya nanti di hari kiamat. Amin.

Atas segala bimbingan, layanan, serta pengajaran yang telah diberikan kepada peneliti, maka dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M. Si., CAHRM., CRMP.
2. Dekan Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag.
3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Dwi Hidayatul Firdaus, M. Si.

4. Dosen Pembimbing peneliti serta wali dosen Ibu DR. Khoirul Hidayah, M. H., yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dan mendidik peneliti. Semoga kebaikan beliau dibalas oleh Allah SWT berupa nikmat sehat dan Panjang umur.
5. Dosen-dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, serta semua pihak yang turut andil yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
6. Keluarga peneliti, terutama pada orang tua Bapak Sutadi dan Almh. Ibu Siti Kholimah serta adik saya Adinda Selly Nurmaya, yang telah memberikan dukungan dan arahan bagi peneliti dalam proses penggerjaan penelitian. Semoga Allah membala kebaikan keluarga dan orang-orang sekitar.
7. Teman-teman peneliti dari angkatan 2019 Jurusan Hukum Ekonomi syariah, terutama keluarga Hes C dan Hes ICP serta beberapa teman yang sering kali kerap membantu saya dalam proses penyusunan penelitian.
8. Terimakasih kepada seluruh rekan kerja di Alfamart tempat saya bekerja, yang telah membimbing saya dalam pekerjaan dan berkenan membantu penulisan naskah skripsi.

Semoga tulisan sederhana ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk menyongsong masa depan yang lebih baik lagi, serta membawa perubahan nyata di Tengah-tengah Masyarakat. Peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih amat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, saran kritik sangat peneliti harapkan dari pembaca untuk evaluasi penelitian di masa yang akan datang.

Malang, 02 September 2025

Peneliti,

Ella Siti Nurfatimah

19220101

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang ber-standard internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus penerbit tertentu. transliterasi yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini sebagaimana transliterasi yang digunakan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yaitu transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987. Sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliterasi), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Daftar huruf Bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
------	-----------	------	-----------

أ	tidak dilambangkan	ط	†
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	,
ث	Th	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	h	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dh	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sh	ء	,
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

Hamzah (Á) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

C. Vokal, Panjang, dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal fathah ditulis dengan “a”. Kasroh dengan “i”, dlommah dengan “u”.

Vokal Panjang		Vokal Panjang		Diftong	
‘	A		Á		Ay

ا	I		ī		Aw
ي	U		ū		Ba'

Sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang =	ā	Misalnya	قال	<i>Qā</i> <i>La</i>
Vokal (i) panjang =	ī	Misalnya	يُم	<i>Qīlā</i>
Vokal (u) panjang =	ū	Misalnya	دون	<i>Dūnā</i>

Khusus untuk bacaan ya" nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya" nisbat diakhirnya. Begitu juga, untuk suara diftong wawu dan ya" setelah fathah ditulis dengan "aw" dan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) =	Misalnya	قول	Menjadi	<i>Qawlun</i>
Diftong (ay) =	Misalnya	خیش	Menjadi	<i>Khayrun</i>

D. Ta' Marbuthah

Terdapat dua transliterasi dari ta marbutah, yakni:

1. Ta marbūtah hidup karena mendapat harakat fathah, kasrah, dan ḍammah. Transliterasinya adalah [t].
2. Ta marbūtah mati karena mendapat harakat sukun. Transliterasinya adalah [h].

Ketika kata yang memiliki akhir ta marbūtah, kemudian diikuti oleh kata dengan kata sandang al- yang bacaan kata tersebut terpisah dari kata awal, maka ta marbūtah tersebut ditransliterasikan dengan ha (h).

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydīd dalam tulisan Arab memiliki lambang (۞).

1. Transliterasinya dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda).

Contoh: ۞ Rabbana

2. Ketika huruf *s* ber-tasydīd di akhir kata didahului oleh huruf berharkat kasrah, maka transliterasinya seperti huruf maddah (ī). Contoh: عَلِيٌّ ‘Aliy

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab memiliki lambang alif lam ma’rifah (اـلـ)

Kata sandang memiliki transliterasi al-, baik ketika diikuti huruf syamsiah atau huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf pertama yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata pengikutnya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-). Contoh: الشَّمْسُ (As-Syamsu)

G. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat yang termasuk pembendaharaan bahasa Indonesia, dan sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia tidak perlu ditulis menggunakan aturan transliterasi, seperti kata khusus dan umum. Akan tetapi, ketika kata-kata tersebut menjadi bagian dari rangkaian teks Arab, maka penulisannya diharuskan mengikuti aturan transliterasi secara utuh.

H. Lafadz Jalalah

1. Kata “Allah” yang didahului huruf *jarr* ataupun huruf lain dan kedudukan kata tersebut sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh: dīnullāh

2. Ta marbūtah di akhir kata yang diikuti *lafz al-jalālah*, ditransliterasikan dengan huruf [t]. Contoh: *fī rahmatillāh*

I. Kata Kapital

Transliterasi tetap dikenai ketentuan tentang aturan penggunaan huruf kapital yang didasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia (EYD). Seperti huruf kapital yang digunakan untuk menuliskan huruf awal nama orang, tempat, bulan dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Apabila didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah huruf awal nama, sementara awal huruf kata sandangnya tetap kecil. Apabila kata sandang terletak di awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut ditulis menggunakan huruf kapital. Contoh: *Al-Munqiz min al-Dalāl*.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
BUKTI KONSULTASI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xvi
ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
الملخص	3
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang	4
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional	10
F. Kerangka Teori.....	11
1. Hubungan Kerja	11
2. Perlindungan Hukum Pekerja	14
3. Upah dalam Hukum Islam	18
G. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
A. Penelitian Terdahulu.....	22
B. Tinjauan Pustaka	24

1. Perjanjian Kerja.....	24
2. <i>Ijarah</i>	27
3. <i>Ujrah</i> (Upah).....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Pendekatan Penelitian.....	39
C. Lokasi Penelitian	39
D. Jenis dan Sumber Data	39
E. Metode Pengumpulan Data.....	42
F. Metode Pengolahan Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Salah satu Alfamart wilayah Surabaya	44
B. Kesepakatan Kewajiban Ganti Rugi Atas Barang Hilang dalam Perjanjian Kerja	49
C. Kesepakatan Kewajiban Ganti Rugi Atas Barang Hilang Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam	57
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	72

ABSTRAK

Salah satu permasalahan yang ada dalam ketenagakerjaan ialah pemotongan gaji sebagai ganti rugi atas barang hilang di toko retail. Hal ini tentunya merugikan pekerja sebagaimana yang terjadi di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Hasil penelitian ini menyatakan kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya diatur secara tertulis dalam perjanjian kerja sebagai tanggung jawab kolektif seluruh karyawan. Ketentuan ini membebankan selisih Nota Barang Hilang kepada semua pekerja tanpa mempertimbangkan bukti individu atas kelalaian atau kesalahan. Ketika karyawan menyepakati perjanjian kerja, maka karyawan dianggap setuju dengan aturan perusahaan. Kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja belum sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun hukum Islam. Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja hanya wajib mengganti kerugian jika terbukti lalai atau bersalah. Sistem tanggung renteng tanpa proses pembuktian yang adil telah mengabaikan asas perlindungan hukum terhadap pekerja. Hukum Islam melalui konsep *ijarah* mengatur bahwa tanggung jawab kerja bersifat personal dan harus berdasarkan kesepakatan yang jelas. Prinsip *ujrah* juga menjamin hak pekerja atas upah penuh selama ia melaksanakan tugas tanpa kelalaian. Pemotongan gaji secara kolektif tanpa bukti valid bertentangan dengan asas keadilan dalam kedua sistem hukum tersebut.

Kata Kunci: Ganti rugi, Ijarah, Perjanjian Kerja, Ujrah.

ABSTRACT

One of the problems in employment is salary deductions as compensation for lost goods in retail stores. This is certainly detrimental to workers as occurred in one of the Alfamarts in the Surabaya area. This study aims to analyze the agreement on compensation for lost goods in the employment agreement in one of the Alfamarts in the Surabaya area according to the Employment Law and Islamic Law. The type of research used is empirical juridical research with a sociological juridical approach. The results of this study state that the agreement on compensation for lost goods in one of the Alfamarts in the Surabaya area is regulated in writing in the employment agreement as a collective responsibility of all employees. This provision imposes the difference in the Lost Goods Note on all workers without considering individual evidence of negligence or error. When employees agree to the employment agreement, they are deemed to agree to the company's rules. The obligation to compensate for lost goods in the employment agreement is not in accordance with the Employment Law or Islamic law. Article 93 paragraph (2) letter f of Law Number 13 of 2003 emphasizes that workers are only obliged to compensate for losses if proven negligent or guilty. The joint liability system, without a fair evidentiary process, disregards the principle of legal protection for workers. Islamic law, through the concept of ijarah, stipulates that work responsibilities are personal and must be based on a clear agreement. The principle of ujrah also guarantees workers' rights to full wages as long as they perform their duties without negligence. Collective wage deductions without valid evidence violate the principle of justice in both legal systems.

Keywords: Compensation, Lease, Work Agreement, Ujrah.

الملخص

عن كتعويض الراتب من جزء اقطاع العمل مجال في الشائعة المشكلات من أحد في حدث كما ،بالعمال يضرّ الأمر وهذا .التجزئة متاجر في المفقودة البضائع تحليل إلى الدراسة هذه تهدف .سورابايا منطقة في ألفامارت متاجر سلسلة فروع في ألفامارت فروع أحد في العمل عقد في المفقودة البضائع عن التعويض بنود اعتمدت وقد .الإسلامية والشريعة العمل قانون لأحكام وفقاً وذلك ،سورابايا نتائج وتشير .الاجتماعي التوجه ذي التجريبي القانوني البحث منهج على الدراسة في ألفامارت فروع أحد في المفقودة البضائع عن التعويض بنود أن إلى الدراسة تقع جماعية مسؤولية باعتبارها ،العمل عقد في كتابةً عليها منصوص سورابايا البضائع إيصال قيمة في فرقاً البند هذا ويفرض .الموظفين جميع عاتق على الخطأ أو الإهمال على الفردية الأدلة إلى النظر دون العمال جميع على المفقودة قواعد على ضمنية موافقة بمثابة ذلك يُعتبر ،العمل عقد على الموظفين وبموافقة لا العمل عقد في المفقودة البضائع عن بالتعويض الالتزام فإن ،وبالتالي .الشركة (2) الفقرة 93 المادة تؤكد .الإسلامية الشريعة أو العمل قانون أحكام مع يتوافق الخسائر بتعويض ملزمون العمال أن 2003 لسنة 13 رقم القانون من (و) البند في ،التضامنية المسئولية نظام ويتناهيل .إدانتهم أو إهمالهم ثبوت حال في فقط القانون وينص .العمال القانونية الحماية مبدأ ،عادلة إثبات إجراءات غياب أن ويجب فردية العمل مسؤوليات أن على ،الإجارة مفهوم خلال من ،الإسلامي على الحصول في العمال حق الإجارة مبدأ يضمن كما .واضح اتفاق إلى تستند الجماعية الخصومات وثُعد .إهمال دون واجباتهم يؤدون داموا ما كاملة أجورهم ..القانونيين النظامين كلا في العدالة لمبدأ انتهاءً صحيحاً دليلاً دون الأجر من

الكلمات المفتاحية: التعويض، الإجارة، عقد العمل، الأجرة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha untuk membangun kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan energi kerja adalah bagian kesatuan berdasarkan semua kebijakan dan acara pembangunan. Lantaran peningkatan produksi dan produktifitas hanya terbentuk apabila terdapat interaksi kerja yang dinamis, harmonis dan selaras seimbang antara penguasa dan pekerja sebagai akibatnya tercipta kenyamanan kerja yg terbuka, transparan dan komunikatif.¹ Melalui hubungan kerja yang saling memahami dan menghayati hak dan kewajibannya akan tumbuh rasa saling mengerti, menghargai dan menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas dan akuntabilitas.

Undang-undang Dasar 1945 dan pemberlakunya mengisyaratkan bahwa segala ketentuan tentang ketenagakerjaan sudah harus segera dilakukan penyesuaian. Meski telah diatur sedemikian rupa di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja masih dimaknai dengan kembali kepada perjanjian kerja yang mengandung kontrak kerja, dengan asumsi hal tersebut telah disepakati sepenuhnya oleh pekerja sehingga tidak

¹ Adnan buyung Nasution dan A. Patra M .Zen, *Instrumen Internasional Pokok Hak Asasi Manusia*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2006, hlm.29.

ada alasan bagi pekerja untuk menuntut hal diluar yang telah disepakati di dalam kontrak kerja.²

Pada dasarnya dalam praktik hubungan kerja terdapat dua macam sanksi yang diberlakukan oleh pengusaha dan dapat dikenakan terhadap pekerja di perusahaan, yakni denda dan ganti rugi. Perlu diketahui bahwa denda uang dan ganti rugi tersebut pada pengaplikasianya tidak boleh dikenakan secara bersamaan untuk satu kasus yang sama. Hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 20 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8/1981. Ketentuan pengenaan denda atau ganti rugi tersebut harus diatur dan dicantumkan terlebih dahulu dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Hal ini sebagaimana Pasal 20 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan 23 ayat 2 PP No 8 1981.

Denda pada dasarnya merupakan sanksi atas pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, baik dalam perjanjian kerja dan atau dalam peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama.³ Misalnya denda karena keterlambatan dan denda karena tidak mencapai target yang ditentukan dan lain-lain. Sedangkan ganti rugi didefinisikan sebagai hak pengusaha/ perusahaan yang dikenakan kepada karyawan karena melakukan kesalahan/ kelalaian yang mengakibatkan rusak/ hilangnya barang/aset perusahaan. Misalnya ganti rugi karena lalai sehingga menyebabkan kerusakan mesin produksi kecuali dapat dibuktikan

² Jimmy Joses Sembiring, *Bacaan Wajib Setiap Karyawan: Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia Jakarta, 2016, hlm 224.

³ Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Visimedia, Jakarta, 2007, hlm.179

bahwa kerugian tersebut terjadi bukan karena kesengajaan/kelalaian karyawan yang bersangkutan.

Lebih lanjut Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesenjangan atau kelalaianya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaianya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.⁴

Dalam Hukum Islam konsep sewa menyewa tenaga kerja memiliki syarat dan rukun yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan dalam hubungan kerja seperti para pihak penyewa jasa dan penyedia jasa (*aqidain*), akad (*sighat*), dan upah (*ujrah*) yang wajib dibayarkan oleh penyewa jasa kepada penyedia jasa dan manfaat beserta objek akad dalam *ijarah*.⁵ Dari rukun–rukun tersebut pastinya memiliki persyaratan semisal para pihak penyewa jasa dan penyedia saat melaksanakan akad harus rela tidak ada unsur pakssaan dari pihak – pihak lainnya. Sedangkan pesyarat upah harus berbeda dengan jenis obyeknya.⁶ Perlu ditekankan bahwa pekerja sejatinya tidak diperbolehkan dituntut untuk mengganti barang yang rusak maupun dikurangi upahnya atas kesalahan yang tidak ia perbuat. Faktanya kondisi

⁴ Undang-undang republik indonesia republik indonesia no.13 tentang ketenagakerjaan

⁵ Nur Aksin, "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Jurnal Meta-Yuridis* 1.2 (2018), hlm. 104.

⁶ Fauzi Caniago, "Ketentuan pembayaran upah dalam islam." *Jurnal Textura* 1.5 (2018): 39.

inilah yang masih sering terjadi di perusahaan waralaba Indonesia salah satunya Alfamart.

Alfamart adalah jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan keseharian yang dikelola oleh merk dagang PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Visi Alfamart yaitu menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global. Alfamart mengedepankan misi pelayanan langsung sehingga menempatkan diri di lingkungan konsumen, seperti kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen.⁷

Permasalahan yang kerap kali hadir bagi karyawan alfamart adalah pemotongan upah kerja atas hilangnya barang. Pemotongan gaji karyawan ini sebagai pengganti defisit perusahaan karena terjadi minus barang setelah dilakukan perhitungan stock per bulan. Pemotongan atas barang yang hilang ini sepenuhnya dibebankan kepada perusahaan dikarenakan apabila terjadi selisih minus stock barang baik karena pencurian maupun lain-lain, perusahaan tidak menerima alasan apapun dan membebankan sepenuhnya kepada karyawan. Pada praktiknya ketika terjadi nota barang hilang (NBH), pihak karyawan mengganti kerugian barang yang hilang atau rusak.

⁷ <https://alfamart.co.id/tentang-perusahaan/profil-kami#:~:text=Visi%20Kami,serta%20mampu%20bersaing%20secara%20global.%22>

Sistem ganti rugi atau pemotongan gaji tersebut diterapkan oleh perusahaan Indomaret. Pada akhir bulan perusahaan akan mengaudit atau mengecek sisa barang dengan jumlah pendapatan, maka akan diketahui apakah pendapatan minus dan apakah ada barang yang hilang. Selain itu setiap harinya karyawan melakukan scanner ulang setiap item yang ada di toko sehingga akan diketahui apakah ada barang hilang atau tidak. Perusahaan hanya mengecek lewat komputer saja dikarenakan transaksi jual beli barang dilakukan scanner akan terkoneksi langsung ke server perusahaan dengan sistem online.

Hal yang dilakukan karyawan untuk membayar kerugian tersebut dengan cara membeli barang/produk yang ada di mini market sejumlah kelebihan selisih minus pada bulan itu atau pemotongan gaji. Meskipun terdapat dua opsi, hal yang selalu terjadi ialah potong upah karyawan. Hal ini jelas menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja terhadap hak-hak sebagai karyawan yang semestinya mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Atas dasar ketentuan tersebut dan fenomena yang terjadi digerai Alfamart, penulis bermaksud meneliti terkait “**KEWAJIBAN GANTI RUGI ATAS BARANG HILANG DALAM PERJANJIAN KERJA**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar nelakang yang telah dipaparkan, identifikasi masalah pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja?
2. Bagaimana kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja.
2. Menganalisis kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua yakni kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang hukum. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti dengan tema sejenis selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat dan pelaku bisnis retail agar lebih memberikan perlindungan hukum kepada karyawan.

- b. Penelitian ini menjadi salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Ekonomi Syariah (S1) di Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

E. Definisi Operasional

Guna memberikan kesamaan dalam memahami penelitian ini, beberapa variabel penelitian didefinisikan sebagai berikut:

1. **Kewajiban**

Kewajiban merupakan beban hukum yang harus dilaksanakan oleh pihak tertentu berdasarkan perjanjian atau ketentuan peraturan perundangan. Konteks penelitian ini menempatkan kewajiban sebagai tanggung jawab pekerja salah satu Alfamart wilayah Surabaya untuk mengganti kerugian atas barang milik perusahaan yang hilang selama berada dalam pengawasannya.

2. **Ganti rugi barang hilang**

Ganti rugi barang hilang berarti penggantian kerugian berupa uang atau barang oleh pihak yang dinyatakan bertanggung jawab atas kehilangan. Istilah ini merujuk pada tindakan pekerja salah satu Alfamart wilayah Surabaya dalam memenuhi kewajiban mengganti barang perusahaan yang dinyatakan hilang akibat kelalaian atau kesalahan dalam melaksanakan tugas.

3. **Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja berarti kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat hak, kewajiban, dan syarat kerja yang mengikat secara

hukum. Penelitian ini menjadikan perjanjian kerja sebagai dasar hukum yang menentukan bentuk dan batas kewajiban pekerja termasuk pengantian kerugian atas kehilangan barang.

F. Kerangka Teori

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha. Setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁸

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Penjelasan sebelumnya memperlihatkan bahwasannya ada perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja, maka hubungan antara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi setelah perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pemaparan tersebut

⁸ *Ibid.*

dapat diketahui bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan pengusaha setelah adanya perjanjian yang mana pihak pekerja mengikatkan dirinya pada pihak atasan atau pemberi kerja untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si pekerja dengan membayar upah.

Hubungan kerja memiliki dasar hukum sebagai berikut:⁹

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang persetujuan konvensi ILO No. 98 (1949) tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- e. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
- f. Undang-Undang Nomor Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- g. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- h. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹ Lanny Ramli, *Hukum ketenagakerjaan*. Airlangga University Press, 2020, hlm. 31.

Terwujudnya suatu hubungan kerja yang baik tentu diperlukan kerjasama antara para pihak dalam hubungan kerja.¹⁰ Adapun para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja ialah sebagai berikut:

a. Pekerja/Buruh

Pengertian pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Unsur pekerja/ buruh berdasarkan pengertiannya terdiri atas setiap orang yang bekerja, dibawah perintah pihak lain, dan menerima upah atau imbalan.¹¹

b. Pemberi Kerja/Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 ayat (4) UU Ketenagakerjaan "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹² Selanjutnya berdasarkan Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha adalah sebagai berikut:¹³

- 1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009, hlm. 20.

¹¹ *Ibid.*

¹² Lestari, Veronika Nugraheni Sri, and Dwi Cahyono. "Sistem Pengupahan di Indonesia." *Economic: Journal of Economic and Islamic Law*, Vol. 8 No. 2, 2017, hlm. 144.

¹³ Tanti Kirana Utami, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 28, No. 1, 2013, hlm. 676.

- 2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pengusaha ialah setiap orang yang menjalankan suatu perusahaan yang bukan miliknya dalam hal ini pengurus perusahaan dapat disamakan dengan pengusaha (pemilik perusahaan), mereka yang membantu ini disebut sebagai manager atau pimpinan dari perusahaan tersebut sebab mereka adalah pemegang kuasa yang pertama dari pengusaha perusahaan (pemilik perusahaan).

2. Perlindungan Hukum Pekerja

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/buruh disamping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.¹⁴ Secara

¹⁴ Ashabul Kahfi, "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, Vol. 3 No. 2, 2016, hlm. 59.

yuridis pengusaha diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan yang wajar terhadap pekerja/buruh mereka.¹⁵

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.¹⁶

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Perlindungan buruh/pekerja mengandung makna segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada buruh/pekerja.¹⁷ Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam Undang-

¹⁵ Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial." *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, Vol. 3 No. 2, 2016, hlm. 408.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Ni Putu Nita Erlina Sari,, I. Nyoman Putu Budiartha, and Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003." *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 2 No. 1, 2020, hlm. 128.

Undang No. 13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.¹⁸

Dasar perlindungan hukum terhadap pekerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁹ Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Secara yuridis yang dimaksud Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan

¹⁸ Syamsul Alam, Mohammad Arif. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara." *Kalabbirang Law Journal*, Vol. 2 No. 2, 2020, hlm. 123.

¹⁹ Devi Rahayu,. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka, 2020, hlm. 36.

yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.²⁰

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa; "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek. Pertama, aspek tenaga kerja itu sendiri. Kedua, faktor yang terdapat dalam sistem kerja meliputi:

a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja

Hal ini meliputi hubungan kerja tetap, hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu, hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.²¹

²⁰ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12 No. 1, 2021, hlm. 72

²¹ Leonardo Immanuel Terok,. "Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak." *Lex et Societatis*, Vol. 3 No. 7, 2015, hlm. 39.

b. Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.²²

c. Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkoordinasi. Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.²³

d. Lingkungan kerja

Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan segala faktor.

3. Upah dalam Hukum Islam

Upah dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijarah al-'amal*. Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta²⁴. Dalam AL-

²² Junan Gunawan Panjaitan, "Analisis Yuridis Upah Pekerja dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Putusan Hakim." *Journal of Law and Policy Transformation*, Vol. 4 No.1, 2019, hlm. 128.

²³ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika, 2021, hlm. 98.

²⁴ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, Dan Tujuan* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004).

Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya:²⁵

- a. Asas Keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan.

²⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, Cet. Ke-4 (Bandung: Mizan, 1996).

- b. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
- c. Asas kebijakan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.

G. Sistematika Pembahasan

Guna memperoleh gambaran secara garis besar dari penelitian ini, maka peneliti menguraikan menjadi 4 (empat) BAB, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan sekilas atau gambaran awal tentang penelitian. Pendahuluan ini memaparkan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang akan menjelaskan terkait pemikiran dan konsep yuridis sebagai landasan teori untuk mengkaji dan menganalisis permasalahan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan pembahasan atas dua sub bab. Pertama, perlindungan hukum yang diperoleh pekerja atas ganti rugi barang hilang di Alfamart. Kedua, perlindungan hukum yang diperoleh pekerja atas ganti rugi barang hilang di Alfamart perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjadi bagian akhir dari penelitian. Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada tahap ini bukan merupakan ringkasan dari penelitian melainkan hasil akhir jawaban dari rumusan masalah. Selanjutnya saran merupakan anjuran kepada para pihak yang berkaitan yang memiliki wewenang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan untuk menegaskan kedudukan peneliti dan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Skripsi oleh Nasrulloh mahasiswa UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2021 dengan judul “Pemotongan Upah Karyawan Karena Kerugian Perusahaan Menurut Tinjauan Hukum Islam”. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas pemotongan gaji karyawan. Perbedaannya fokus pembahasan Nasrulloh pada tinjauan Hukum Islam sedangkan fokus pembahasan penulis pada kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja di salah satu Alfamart wilayah Surabaya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.
2. Skripsi Eka Nur Hidayah Mahasiswi Universitas Metro pada tahun 2022 dengan judul “Perjanjian Kerja Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Dagangan Perspektif Asas-Asas Perjanjian dalam Hukum Ekonomi Syariah”. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas pemotongan gaji karyawan akibat barang hilang. Perbedaannya fokus pembahasan Eka Nur pada perjanjian kerja karyawan sedangkan fokus pembahasan penulis pada kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja di Salah

satu Alfamart wilayah Surabaya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

3. Jurnal oleh Nugraha dkk pada tahun 2022 dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Alfamart Sebagai Saksi Pencurian Barang”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis sama-sama membahas perlindungan hukum bagi pekerja. Perbedaannya fokus permasalahan kepada pekerja ialah berbeda. Fokus penelitian Nugraha ialah karyawan sebagai saksi pencurian barang sedangkan penelitian ini ialah karyawan yang wajib membayar ganti rugi barang hilang.
4. Skripsi oleh Silvana Sukri mahasiswi UIN Palopo pada tahun 2022 dengan judul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang”. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas pemotongan gaji karyawan akibat barang hilang. Perbedaannya fokus pembahasan Silvana pada tinjauan Hukum Ekonomi Syariah sedangkan fokus pembahasan penulis pada kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.
5. Skripsi oleh Nur Kholilah Mahasiswi Universitas Islam Kalimantan pada tahun 2023 dengan judul “Pandangan Hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Pada Indomaret Mistar Cokrookusumo 1 Banjarbaru”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis sama-sama membahas pemotongan gaji karyawan. Perbedaannya

fokus pembahasan skripsi Nur ialah pandangan hukum Islam atas permasalahan tersebut sedangkan fokus pembahasan penulis perlindungan hukum bagi pekerja.

Berdasarkan penelitian sejenis yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sejenis lainnya terdapat pada pembahasan mengenai karyawan yang harus diwajibkan menanggung ganti rugi akibat hilangnya barang. Perbedaannya, terdapat pada fokus pembahasan dan perspektif yang digunakan. Penelitian ini fokus membahas kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini belum pernah dilakukan oleh peneliti sejenis sehingga menjadi unsur kebaruan dalam penelitian ini.

B. Tinjauan Pustaka

1. Perjanjian Kerja

Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain yaitu majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.²⁶ Adapun pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian

²⁶ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham." *UIR Law Review* 1.2 (2017): hlm. 151.

Waktu Tertentu Alih Daya Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban. Perjanjian kerja terbagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).²⁷

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.²⁸ Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis.

Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan untuk perjanjian kerja di rumah dan perjanjian kerja pemborongan karena kebiasaan masyarakat Indonesia yang sejak lama membangun perjanjian berdasarkan kepercayaan tanpa dokumen tertulis. Namun perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis sesuai ketentuan Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa

²⁷ Cristoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 39.1 (2017): hlm. 64.

²⁸ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12.4 (2017): hlm. 835.

perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pasal 4 sampai Pasal 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT menetapkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Pasal 4 ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesaiya suatu pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai selesaiya pekerjaan tersebut ditegaskan pada Pasal 5 ayat (2) yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya. Pasal 9 ayat (1) menyatakan bahwa PKWT berdasarkan selesaiya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja.²⁹

PKWT seperti halnya perjanjian kerja secara umum harus memenuhi syarat-syarat pembuatannya agar memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

²⁹ Dewa Gede Giri Santosa, Dewa Gede. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 17.2 (2021): hlm. 179.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusailaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang tidak memenuhi ketentuan pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang tidak memenuhi ketentuan pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 13 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT memuat syarat yang harus dicantumkan dalam perjanjian tertulis sebagai berikut:

- a. Nama alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama jenis kelamin umur dan alamat pekerja atau buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besaran dan cara pembayaran upah
- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan atau syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT
- h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

2. *Ijarah*

a. Pengertian *Ijarah*

Ijarah berasal dari kata *al-ajru*, berarti kompensasi, substitusi, pertimbangan, imbalan atau *al-iwadh* (upah atau ganti). Secara etimologis *ijarah* adalah nama untuk upah (*ujrah*). Sedangkan menurut terminologi *ijarah* adalah kontrak jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis (*maqshudah*), diketahui, legal diserah-terimakan kepada orang

lain, dengan menggunakan upah yang diketahui. Secara substansial, akad *ijarah* merupakan pemberian kepemilikan (*tamlik*) atas jasa atau manfaat barang sewaan.³⁰

Menurut Muhammad Syafi'i Antonio al-*Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyah*) atas barang itu sendiri. Menurut Sabiq, sewa adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Sementara itu, pengertian *ijarah* menurut istilah adalah akad yang lazim atas suatu manfaat pada waktu tertentu dengan harga tertentu.³¹

Para ulama berbeda pendapat dalam mendefinisikan *ijarah*, antara lain:³²

- 1) Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* ialah akad untuk memperbolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu dzat yang disewa dengan imbalan.
- 2) Menurut Malikiyah, *ijarah* ialah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat di pindahkan.

³⁰ Lanang Sakti, Nadhira Wahyu Adityarani. "Tinjauan hukum penerapan akad *ijarah* dan inovasi dari akad *ijarah* dalam perkembangan ekonomi syariah di Indonesia." *Jurnal Fundamental Justice* (2020): hlm. 39.

³¹ Hamsah Hudafi, Ahmad Budi Lakuanine. "Penerapan akad *ijarah* dalam produk pembiayaan bank syariah." *Jurnal Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo*, volm 2 (2021), hlm. 93.

³² Al Fasiri, Mawar Jannati. "Penerapan Al *Ijarah* Dalam Bermuamalah." *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, Vol. 2 No. 2 (2021): hlm. 239.

- 3) Syafi'iyah mengemukakan *ijarah* adalah akad atas manfaat yang dibolehkan dengan imbalan yang diketahui.
- 4) Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya atau diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa (menjual manfaat), upah-mengupah (menjual tenaga atau kekuatan).

b. Dasar Hukum *Ijarah*

Dasar hukum *ijarah* diantaranya sebagai berikut:

- 1) Al-Qur'an Surah al-Qasas ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىْتِ اسْتَعِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعِرْتَ الْقُوَىُّ الْأَمِينُ

"Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata: 'Wahai ayahku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.'"

Ayat ini menggambarkan kisah Nabi Musa yang diusulkan oleh salah satu anak perempuan Nabi Syu'aib untuk diambil sebagai pekerja karena keuatannya dan kepercayaannya. Ayat ini menunjukkan prinsip dasar dalam *ijarah* bahwa pekerja haruslah orang yang kuat dan amanah. Dalam konteks *ijarah*, kontrak sewa-menyewa atau kerja merupakan salah satu bentuk muamalah yang

diakui dalam Islam, dan ayat ini menjadi salah satu landasan penting untuk praktik tersebut.³³

2) Hadist Riwayat Bukhori dan Muslim

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةُ أَنَّا خَصَّنَاهُمْ بِيَوْمِ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِمَا لَمْ يَحْرُرْ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرْرًا فَأَكْلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ أَسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ"

Dari Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu, bahwa Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Allah berfirman: Ada tiga golongan manusia yang Aku akan menjadi lawannya pada hari kiamat nanti: (1) Seorang yang berjanji atas nama-Ku lalu mengkhianatinya; (2) Seorang yang menjual orang merdeka kemudian memakan hasil penjualannya; dan (3) Seorang yang mempekerjakan seseorang lalu mendapatkan hasil pekerjaannya namun tidak memberikan upahnya."³⁴

Hadis ini menunjukkan pentingnya keadilan dalam pelaksanaan *ijarah*. Seseorang yang mempekerjakan orang lain harus membayar upah yang adil dan tepat waktu, sesuai dengan kesepakatan. Jika tidak, dia akan menghadapi Allah sebagai lawan pada hari kiamat. Ini menegaskan pentingnya amanah dalam setiap perjanjian *ijarah*.³⁵

3) Ijma' Ulama

Berdasarkan nash-nash di atas, para ulama ijma' tentang kebolehan *ijarah* karena manusia senantiasa membutuhkan manfaat dari suatu barang atau tenaga orang lain. *Ijarah* adalah salah satu bentuk

³³ Imron Rosyadi, Muhammad Muinudinillah Basri. *Usul Fikih Hukum Ekonomi Syariah*. (Jakarta: Muhammadiyah University Press, 2020), hlm. 104.

³⁴ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid 7, Jakarta: Widya Cahaya, 2011, hlm. 280.

³⁵ Muhammad bin Ismail Al-Amir Ash-shan'ani, *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, jilid 2, Jakarta: Darus Sunnah, 2013, hlm. 525

aktivitas yang dibutuhkan oleh manusia karena ada manusia yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya kecuali melalui sewa-menyeWA atau upah-mengupah terlebih dahulu. *Ijarah* merupakan bentuk muamalah yang dibutuhkan manusia. Karena itu, syariat islam melegalisasi keberadaannya. Konsep *ijarah* merupakan manifestasi keluwesan hukum islam untuk menghilangkan kesulitan dalam kehidupan manusia.³⁶

c. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Rukun *ijarah* adalah unsur-unsur utama yang harus ada dalam sebuah akad *ijarah* agar sah menurut syariat Islam. Rukun *ijarah* terdiri dari:³⁷

- 1) *Al-Mu'jur* (Pemberi Sewa/Majikan)

Orang yang memberikan sesuatu untuk disewakan atau memberikan pekerjaan.

- 2) *Al-Musta'jur* (Penyewa/Pekerja)

Orang yang menyewa atau orang yang menerima pekerjaan.

- 3) *Al-Ma'jur* (Objek Sewa/Manfaat)

Barang atau jasa yang menjadi objek dalam akad *ijarah*, baik itu barang yang disewakan atau pekerjaan yang dilakukan.

- 4) *Al-Ujrah* (Upah/Sewa)

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Arif Budiman,, Sandy Rizki Febriadi, and Mohamad Andri Ibrahim. "Tinjauan Fikih Muamalah terhadap Akad *Ijarah* Tanah Bengkok di Desa Cileungsir Kecamatan Rancah." *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah ISSN 2460* (2020): hlm. 2159.

Imbalan yang harus dibayarkan oleh penyewa kepada pemberi sewa atau oleh majikan kepada pekerja.

5) *Sighat* (Ijab dan Qabul)

Pernyataan saling setuju (ijab) dan penerimaan (qabul) antara kedua belah pihak yang melakukan akad.

Syarat *ijarah* adalah ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi agar akad *ijarah* tersebut sah menurut hukum Islam. Berikut adalah syarat-syaratnya:³⁸

1) Syarat *Al-Mu'jur* dan *Al-Musta'jur*

- a) Mukallaf: Pemberi sewa dan penyewa harus baligh, berakal, dan dalam kondisi sadar (tidak dipaksa).
- b) Pemilik atau Wakil Sah: Pemberi sewa harus memiliki barang atau jasa yang disewakan, atau setidaknya memiliki izin dari pemilik sah untuk menyewakannya.

2) Syarat *Al-Ma'jur* (Objek Sewa):

- a) Halal: Objek yang disewakan harus merupakan barang atau jasa yang halal dan bermanfaat.
- b) Diketahui secara jelas: Spesifikasi barang atau jasa yang disewakan harus jelas, termasuk kualitas, kuantitas, dan waktu penggunaannya.

³⁸ Al Fasiri, Mawar Jannati. "Penerapan Al *Ijarah* Dalam Bermuamalah." *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah* 2.2 (2021): hlm. 239.

c) Dapat diserahterimakan: Barang atau jasa tersebut harus bisa diserahkan kepada penyewa dan digunakan sesuai kesepakatan.

3) Syarat *Al-Ujrah* (Upah/Sewa):

- 1) Jelas: Besaran upah atau biaya sewa harus diketahui dan disepakati oleh kedua belah pihak sebelum akad dilakukan.
- 2) Halal: Imbalan yang diberikan harus bersumber dari hal yang halal dan tidak mengandung unsur riba atau gharar (ketidakpastian).

4) Syarat *Sighat* (Ijab dan Qabul):

- 1) Jelas dan tegas: Pernyataan ijab dan qabul harus jelas dan menunjukkan kerelaan kedua belah pihak.
- 2) Konsisten: Tidak ada syarat yang bertentangan dengan prinsip syariah, dan kedua belah pihak harus bersepakat tanpa ada paksaan.

d. Berakhirnya Akad *Ijarah*

Ijarah adalah jenis akad lazim yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak karena *ijarah* merupakan akad pertukaran. Akad *ijarah* akan berakhir dan batal apabila terjadi hal-hal sebagai berikut:³⁹

³⁹ Mawar Jannati Al Fasiri, "Penerapan Al Ijarah Dalam Bermuamalah." *Ecopreneur: Journal of Sharia Economics Study Program* 2.2 (2021): hlm. 238.

- a. Meninggalnya salah satu pihak yang melakukan akad. Ini menurut pendapat Hanafiah. Sedangkan menurut jumhur ulama, kematian salah satu pihak tidak mengakibatkan fasakh atau berakhirnya akad *ijarah*. Hal tersebut dikarenakan akad *ijarah* merupakan akad yang lazim, seperti halnya jual beli, dimana mustajir memiliki manfaat atas barang yang disewa dengan sekaligus sebagai hak milik yang tetap, sehingga bisa berpindah kepada ahli waris.
- b. Telah selesai masa sewa, kecuali ada udzur. Misalnya tanah sewa untuk ditanami, tetapi ketika masa sewa sudah habis, tanaman belum bisa dipanen. Dalam hal ini *ijarah* dianggap belum selesai.
- c. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.
- d. Objek hilang atau musnah, seperti rumah yang terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
- e. Menurut ulama madzhab Hanafi, apabila ada udzur dari salah satu pihak seperti rumah yang disewakan di sita Negara karena terkait hutang yang banyak, maka akad *ijarah* batal.

3. *Ujrah* (Upah)

a. Pengertian *Ujrah*

Ujrah berasal dari kata *Al Ujru wal Ujratu* yang artinya upah. Upah atau sewa dalam al *ijarah* harus jelas, tertentu, dan suatu yang memiliki

inilai ekonomi.⁴⁰ *Ujrah* secara terminologi merupakan imbalan atau upah yang diperoleh dari akad pemindahan hak guna atau manfaat atas suatu benda atau jasa tanpa disertai dengan pemindahan kepemilikan. Konsep upah dalam Islam termasuk dalam pembahasan *ijarah* yang berkaitan dengan perjanjian kerja.⁴¹

Penjelasan mengenai definisi *ujrah* atau upah sebagaimana yang telah diuraikan menunjukkan bahwa upah merupakan biaya yang diterima atas jasa yang telah diberikan. Upah atau *ujrah* tidak terpisahkan dari konsep sewa menyewa karena upah merupakan bagian dari akad *ijarah*. *Ijarah* berlaku secara umum pada setiap perjanjian yang mengandung unsur pemberian imbalan atas suatu manfaat yang digunakan.

b. Dasar Hukum *Ujrah*

1) Surat At-Taubah [9] ayat 105

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرُّونَ إِلَى عَالَمِ الْغُيَبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS.At-Taubah [9]:105

⁴⁰ Fauzi Caniago, "Ketentuan pembayaran upah dalam islam." *Jurnal Textura* 1.5 (2018): hlm. 39.

⁴¹ Rafika Chudriana Putri, Azhari Akmal Tarigan, and Yenni Samri Juliati. "Analisis Konsep Al-Ujrah (Upah) Dalam Ekonomi Islam: Pendekatan Tafsir Tematik." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9.1 (2023): hlm. 1529.

Ayat tersebut menjelaskan tanggung jawab dari setiap pekerja kaum muslim. Dijelaskan pula bahwa Allah SWT memberikat ancaman terhadap kaumnya yang meneruskan kebathilan, kezhaliman, kesesatan dan penyimpangan terhadap perintah-perintah Nya, dan semua itu akan diperhitungkan dihari akhir

- 2) Surat Al-Baqarah [2] ayat 233

وَإِنْ أَرْدَنْتُمْ أَنْ تَسْتَرُّضُوهُمْ أَوْ لَا دَكُنْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَمْتُمْ مَا أَتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا
الله وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak dosa bagimu memberikan pembayaran dengan yang patut. Bertaqwalah kepada Allah dsn ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Baqarah [2] ayat 233.⁴²

Ayat diatas menjelaskan bahwa membayar upah harus kepada dan sesuai dengan apa yang dikerjakan dan yang telah disepakati. Jika kalian menghendaki bayi-bayi diseeahkan untuk disusui dengan wanita lain yang bersedia menyusui. Maka kalian harus memberikan upah yang sepantasnya terhadap mereka, dan jika kalian memberikan upah tidak sesuai maka akad manmade tidak sah. Pemberian upah seharusnya tidak dengan curang agar tidak terjadinya kerugian disalah satu pihak.

c. Rukun dan Syarat *Ujrah*

Ulama menetapkan bahwa syarat sah upah dalam akad *ijarah* adalah harus berupa harta yang tetap dan dapat diketahui dengan jelas.

⁴² Departemen Agama RI, *Al- Quran Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka* (PT Kalim, Ruko Eksklusif. Jln. W.R Supratman No. 7, 2011).

Ketentuan ini penting karena upah dalam *ijarah* berfungsi sebagai imbalan atas manfaat jasa yang diberikan sebagaimana harga dalam jual beli. Penetapan besaran upah bertujuan untuk menghindari perselisihan antara pihak yang menyewa dan pihak yang disewa. Besaran upah atau sewa dapat didasarkan pada kebiasaan yang berlaku di masyarakat atau urch.

Upah tidak boleh berasal dari jenis manfaat yang sama dengan objek sewa. Contohnya menyewa rumah tidak dapat dibayar dengan menempati rumah tersebut karena manfaat yang diberikan dan diterima menjadi sejenis. Ketika upah yang disepakati sama dengan jenis manfaat dari barang yang disewa akad *ijarah* tidak sah menurut hukum Islam.

d. Gugurnya *Ujrah*

Para ulama memiliki perbedaan pendapat mengenai pemberian upah kepada ajir apabila barang yang berada dalam tanggungannya rusak atau hilang. Mazhab Syafiiyah dan Hanabilah berpendapat bahwa jika ajir bekerja di tempat milik penyewa atau di hadapannya maka ajir tetap berhak menerima upah karena barang tersebut berada dalam pengawasan penyewa atau pemiliknya. Namun jika barang tersebut berada di tangan ajir lalu mengalami kerusakan atau hilang maka ajir tidak berhak atas upahnya.⁴³

⁴³ Fandi Achmad, "Analisis Hukum Islam Terhadap Fee Makelar Jual Beli Motor Bekas Di Desa Klangongan Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik." Skripsi. Universitas Islam Negeri Mataram (2018).

Ulama Hanafiyah memiliki pendapat yang hampir sama dengan Syafiiyah namun mereka memberikan rincian. Pertama jika barang berada di tangan ajir terdapat dua kemungkinan. Jika pekerjaan ajir sudah tampak hasilnya seperti jahitan maka upah harus dibayarkan dengan menyerahkan hasil pekerjaan tersebut. Apabila barang rusak akibat ajir maka upah gugur karena pekerjaan belum selesai dilakukan.

Kedua jika hasil pekerjaan belum terlihat pada barang maka upah wajib dibayarkan setelah pekerjaan diselesaikan meskipun barang belum diserahkan kepada pemiliknya. Hal ini karena upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ketiga jika barang berada di tangan musta'jir maka ajir berhak menerima upah setelah menyelesaikan pekerjaannya. Jika pekerjaan hanya dilakukan sebagian maka ajir berhak memperoleh upah sesuai dengan bagian pekerjaan yang telah diselesaikan.⁴⁴ Contohnya seseorang yang disewa untuk merenovasi kamar rumah dan hanya menyelesaikan sebagian pekerjaan maka ia berhak menuntut upah atas bagian pekerjaan yang telah dilakukan.

⁴⁴ Agus Jalaludin, Ahmad Damiri, and Ayi Nurbaeti. "Analisis Praktik Sewa Menyewa Peralatan Camping Pada Lentera Outdoor Tegalmunjur Purwakarta Dalam Perspektif Akad Ijarah." *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 4.2 (2024): hlm. 158.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis ialah jenis penelitian yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat.⁴⁵ Penelitian secara empiris dilakukan oleh peneliti untuk mengkaji perlindungan hukum yang diperoleh pekerja atas ganti rugi barang hilang di Alfamart perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan penelitian deskriptif kualitatif karena peneliti melakukan analisis terhadap perlindungan hukum yang diperoleh pekerja atas ganti rugi barang hilang di Alfamart perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih ialah salah satu Alfamart wilayah Surabaya. Pemilihan lokasi ini dikarenakan terdapat permasalahan mengenai ganti rugi barang hilang yang dibebankan kepada karyawan salah satu Alfamart wilayah Surabaya.

D. Jenis dan Sumber Data

⁴⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Press, 2006), 133.

Data merupakan segala macam informasi yang berhubungan dengan persoalan yang ada dalam suatu penelitian yang nantinya akan diolah sehingga dapat dijadikan dasar dalam analisa maupun pengambilan keputusan. Maka dari itu peneliti memerlukan berbagai data untuk mendukung dalam penulisan skripsi ini. Adapun data yang dapat dikumpulkan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni perilaku warga sekitar yang diperoleh dari penelitian.⁴⁶ Dalam penelitian ini penulis memperoleh data langsung dari beberapa informan yakni karyawan Alfamart.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi resmi, buku-buku yang berhubungan dengan penelitian dan objek penelitian yang dapat berupa buku, jurnal, skripsi, thesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.⁴⁷ Data sekunder pada penelitian ini terdiri sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta, Rineka Cipta, 2012), 126

⁴⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 32.

Bahan hukum primer, bahan hukum yang memiliki sifat autoritatif dan otoritas.⁴⁸ Bahan hukum primer dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum penjelas bahan hukum primer yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.⁴⁹ Penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder berupa buku literatur hukum, jurnal, skripsi, dan penelitian hukum terdahulu yang berhubungan dengan isu penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan

⁴⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), hlm. 35..

⁴⁹*Ibid.*

bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder pada penelitian ini yaitu kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan internet.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan upaya yang harus dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan guna menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian hukum atau pengkajian hukum empiris terdiri dari wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, survey lapangan, dan kuisioner.⁵⁰ Metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Metode pertama yang penulis gunakan ialah wawancara. Dalam metode yang kedua ini penulis melakukan wawancara kepada pihak yang terkait dalam kasus ini guna mendapatkan data yang terpercaya dari informan. Dalam metode wawancara ini penulis menggunakan sistematika yang terstruktur dimana sebelum memulai wawancara terhadap informan, penulis menyusun terlebih dahulu pertanyaan apa saja yang berkaitan dengan kasus yang akan di teliti sehingga hasil yang di peroleh akan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Dokumentasi

Metode kedua yang penulis gunakan ialah dokumentasi, dimana

⁵⁰ Badrudin dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syariah Uin Maliki Malang*, (Malang : Fakultas Syariah Uin Malang, 2019). 25.

metode ini digunakan untuk mengumpulkan banyak bukti dan data berupa gambar video ataupun rekaman selama melakukan metode pertama dan kedua.⁵¹ Dalam penelitian ini sumber yang akan dijadikan metode dokumentasi adalah data dari bahan-bahan tertulis yaitu berupa dokumen yang berkaitan dengan pengiriman dan pengembalian barang, foto sebagai bukti telah melakukan wawancara, dan rekaman berupa catatan hasil wawancara.

F. Metode Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan atas data-data tersebut. Metode yang digunakan penulis adalah metode analisis kualitatif atau pengolahan data tanpa berupa angka-angka dengan cara deduktif induktif.⁵² Adapun yang dimaksud dengan deduktif disini adalah menganalisa data yang bersifat umum untuk menilai data yang bersifat khusus guna menjawab rumusan masalah.

⁵¹ Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2010), 160.

⁵² Saifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Salah satu Alfamart wilayah Surabaya

Alfamart merupakan merek minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari dan dikelola oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Usaha ini berawal pada tahun 1989 ketika Djoko Susanto dan keluarganya memulai bisnis perdagangan rokok serta barang konsumsi. Pada bulan Desember di tahun yang sama, mayoritas saham perusahaan dijual kepada PT H.M. Sampoerna. Struktur kepemilikan kemudian mengalami perubahan pada tahun 1994 dengan komposisi 70 persen dimiliki oleh PT H.M. Sampoerna dan 30 persen oleh PT Sigmantara Alfindo yang merupakan perusahaan milik keluarga Djoko Susanto.

PT Alfa Minimart Utama didirikan pada 27 Juli 1999 dengan pemegang saham PT Alfa Retailindo Tbk sebesar 51 persen dan PT Lancar Distrindo sebesar 49 persen. Perusahaan ini kemudian membuka gerai Alfa Minimart pertama pada 18 Oktober 1999 yang berlokasi di Jalan Beringin Raya, Karawaci, Tangerang. Restrukturisasi kepemilikan dilakukan oleh PT H.M. Sampoerna pada 27 Juni 2002 dengan mengurangi kepemilikan saham di PT Alfa Retailindo Tbk dari 54,4 persen menjadi 23,4 persen. Setelah itu, kepemilikan resmi berpindah ke PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan komposisi 70 persen saham dimiliki PT H.M. Sampoerna dan 30 persen oleh PT Sigmantara Alfindo.

Nama Alfa Minimart diubah menjadi Alfamart pada 1 Januari 2003. Hingga tahun 2005, jumlah gerai Alfamart mengalami pertumbuhan signifikan hingga mencapai 1.293 gerai hanya dalam kurun waktu enam tahun. Dengan mengusung slogan "Belanja Puas Harga Pas" jaringan Alfamart terus berkembang dan kini telah hadir di berbagai wilayah di Indonesia termasuk area perumahan.

Visi almart ialah 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. Sementara misi Alfamart ialah sebagai berikut:

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

Salah satu cabang Alfamart yang ikut melayani kebutuhan masyarakat adalah Alfamart Jetis Seraten yang berlokasi di Surabaya. Gerai ini menjadi bagian dari perluasan jaringan ritel modern yang bertujuan mendekatkan akses belanja praktis dan terjangkau bagi masyarakat sekitar. Keberadaan Alfamart

di kawasan Jetis Seraten tidak hanya memberikan kemudahan berbelanja tetapi juga membuka peluang kerja serta mendukung pertumbuhan ekonomi lokal.

Struktur pegawai di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya ialah sebagai berikut:

1. Supervisor (Pengawas)

Supervisor adalah individu yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mengarahkan serta mengawasi jalannya operasional toko. Beberapa fungsi utama seorang supervisor antara lain menyelesaikan masalah operasional, menjadi penghubung antara manajer dan staf, membantu pekerjaan staf, serta menampung kritik dan saran dari pelanggan. Tugas utamanya meliputi menyampaikan kebijakan perusahaan, mengatur kelompok kerja, menjalankan tugas langsung, memberi pelatihan, dan menegakkan aturan perusahaan.

2. *Chief of Store* (Kepala Toko)

Chief of Store bertanggung jawab atas pelaksanaan program operasional toko dan pencapaian target perusahaan. Ia mengoordinasikan pelayanan pelanggan, mengawasi kegiatan operasional harian, menjalin komunikasi dengan departemen lain, memastikan perawatan alat makanan dan minuman, mengontrol stock opname, serta memastikan lingkungan toko tetap bersih dan tertib.

2. *Assistant Chief of Store* (Asisten Kepala Toko)

Assistant Chief of Store membantu tugas Kepala Toko dengan menerima pelimpahan tugas harian. Tanggung jawabnya meliputi memastikan kerja

sama dengan supplier, pengelolaan display barang, pemasangan media promosi, penerimaan dan pengeluaran barang, serta menggantikan kepala toko saat tidak hadir.

3. *Crew of Store* (Pramuniaga)

Crew of Store bertugas membantu kelancaran operasional toko. *Crew of Store* memberikan pelayanan kepada pelanggan, menjaga kebersihan, mengatur display barang, menerima penitipan, melakukan pengecekan barang masuk, serta menyampaikan informasi promosi.

4. Kasir

Kasir bertugas melayani transaksi penjualan secara langsung, menerima dan mengembalikan uang pelanggan, serta menyerahkan produk. Selain itu, kasir juga menjaga kebersihan, mempromosikan program toko, mengecek harga, menyebarkan leaflet, dan membangun hubungan baik dengan lingkungan sekitar.

Berkaitan dengan karyaan dan shift kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya, Bapak A menyatakan berikut:⁵³

“Jadi, totalnya ada delapan orang yang kerja di Alfamart Jetis Seraten, Mbak. Satu orang pegang posisi pengawas, terus ada Kepala Toko, dua Asisten Kepala Toko, dua Pramuniaga, sama dua Kasir. Kita buka toko dari jam enam pagi, biasanya dimulai dengan buka rolling door, beres-beres sedikit, terus langsung bagi tugas sesuai posisi masing-masing. Kerjanya pakai sistem shift, Mbak. Shift pagi dari jam enam sampai jam tiga sore, lalu disambung shift sore dari jam tiga sore sampai jam sebelas malam.”

Seluruh karyawan yang bekerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya berjumlah delapan orang dengan rincian satu orang sebagai pengawas, satu

⁵³ Wawancara, dengan Bapak A, pada tanggal 1 Maret 2025 pukul 09:00 WIB.

orang Kepala Toko, dua orang sebagai Asisten Kepala Toko, dua orang sebagai Pramuniaga, dan dua orang lainnya sebagai Kasir. Jam operasional toko dimulai pukul 06.00 WIB, diawali dengan proses pembukaan toko dan dilanjutkan dengan pelaksanaan tugas masing-masing karyawan. Toko beroperasi hingga pukul 23.00 WIB. Salah satu Alfamart wilayah Surabaya menerapkan sistem kerja shift, yang dibagi menjadi dua bagian. Shift pagi berlangsung dari pukul 06.00 WIB hingga pukul 15.00 WIB sedangkan shift sore dimulai pukul 15.00 WIB dan berakhir pada pukul 23.00 WIB.

Berkaitan dengan gaji dan kompensasi di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya, Bapak A menyatakan sebagai berikut:⁵⁴

"Kalau soal gaji, Mbak, kita nerima upah tiap bulan sesuai divisi masing-masing, jadi emang beda-beda jumlahnya. Gaji pokok itu yang paling utama, dan langsung ditransfer ke rekening kita. Sistem penggajinya sih udah rapi, nggak ribet. Cuma ya, kalau sampai ada barang hilang atau NBH, gaji kita bisa kepotong. Itu udah jadi tanggung jawab kita sebagai karyawan di toko cabang, soalnya dianggap kelalaian dari tim juga."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa upah atau gaji merupakan bentuk kompensasi atas jasa yang diberikan oleh karyawan selama satu bulan bekerja. Setiap divisi memiliki besaran gaji yang berbeda-beda. Prosedur penggajian karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dinilai cukup efisien dan efektif serta mengikuti sistem penggajian pada umumnya. Di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya gaji pokok menjadi komponen utama dalam penghasilan karyawan. Gaji tersebut akan langsung dikirimkan ke rekening masing-masing karyawan. Karyawan di cabang memiliki tanggung

⁵⁴ Wawancara, dengan Bapak A, pada tanggal 1 Maret 2025 pukul 09:00 WIB.

jawab lebih besar terutama terkait penggantian kerugian apabila terjadi kehilangan barang atau yang dikenal dengan istilah NBH (Nilai Barang Hilang). Apabila terjadi NBH perusahaan akan memotong gaji karyawan sebagai bentuk tanggung jawab atas kehilangan tersebut.

B. Kesepakatan Kewajiban Ganti Rugi Atas Barang Hilang dalam Perjanjian Kerja

Kerja merupakan aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui hubungan dengan pihak lain sebagai pemberi kerja. Hubungan ini membentuk struktur kerja yang didasari atas kesepakatan yang saling mengikat. Kesepakatan ini disebut perjanjian kerja yang berfungsi mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja menjadi dasar hukum dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Tanpa perjanjian kerja hubungan kerja menjadi tidak jelas dan rawan menimbulkan sengketa.

Perjanjian kerja menurut hukum positif Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja hak dan kewajiban para pihak.⁵⁵ Perjanjian ini bisa dibuat secara tertulis maupun lisan dengan tetap mengacu pada aturan hukum yang berlaku. Tujuan dari adanya perjanjian kerja adalah memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak. Oleh

⁵⁵ Dewa Gede Giri Santosa, and Dewa Gede. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 17.2 (2021): 178-191.

karena itu isi perjanjian harus disusun secara jelas adil dan saling menguntungkan.

Perjanjian kerja biasanya memuat berbagai hal penting seperti waktu kerja sistem pengupahan hak cuti hingga sanksi atas pelanggaran. Semua aspek ini bertujuan menjaga kelangsungan hubungan kerja yang sehat dan profesional. Ketentuan tersebut menjadi pedoman dalam menilai kinerja dan disiplin kerja.⁵⁶ Dengan demikian seluruh kegiatan kerja berjalan sesuai ketentuan yang disepakati. Perjanjian ini juga menjadi alat bukti jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja.

Salah satu poin penting yang bisa diatur dalam perjanjian kerja adalah kewajiban ganti rugi atas barang hilang. Hal ini biasanya diterapkan di sektor perdagangan ritel seperti Alfamart yang melibatkan pengelolaan barang secara langsung. Pekerja dihadapkan pada risiko kehilangan barang karena pencurian kesalahan sistem atau kelalaian. Untuk mengantisipasi hal ini perusahaan membuat kesepakatan bersama karyawan mengenai tanggung jawab tersebut. Dengan adanya klausul ini maka setiap karyawan memahami potensi beban yang harus ditanggung jika terjadi kehilangan.

Ganti rugi atas barang hilang di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya dijelaskan lebih lanjut oleh Bapak A dengan menyatakan sebagai berikut:⁵⁷

"Kalau ada barang yang hilang, Mbak, kita nyebutnya NBH itu tanggung jawab kita bareng-bareng. Jadi pas stok opname terus dicek sama data di komputer, kalau ada selisih dan lewat batas toleransi, ya kita harus ganti rugi sesuai porsi masing-masing. Biasanya langsung dipotong dari gaji, soalnya itu udah diatur dari awal di perjanjian kerja. Kita semua tanda tangan kok waktu

⁵⁶ Apri Amalia, et al. "Analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan dan hukum perjanjian." *USU Law Journal* 5.1 (2017): 164960.

⁵⁷ Wawancara, dengan Bapak A, pada tanggal 1 Maret 2025 pukul 09:00 WIB.

awal masuk kerja, isinya udah jelas tentang jam kerja, upah, masa kontrak setahun, sama tanggung jawab kayak gini. Shift-nya juga sudah dibagi dua, pagi sama sore dan itu berlaku buat semua termasuk Kepala Toko. Kalau NBH-nya lebih dari lima ratus ribu, ya sisanya dibagi rata sesuai jabatan. Intinya sih semua udah dijelasin di surat perjanjian kerja."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa ganti rugi atas barang hilang adalah tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan ketika terjadi selisih antara stok barang fisik dengan sistem. Di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya selisih tersebut disebut sebagai Nota Barang Hilang atau NBH. Selisih ini dihitung setelah dilakukan stok opname dan dibandingkan dengan data yang tercatat di sistem komputer. Jika selisih melebihi batas toleransi maka karyawan wajib mengganti sesuai porsi yang ditentukan. Pemotongan gaji pun langsung dilakukan sesuai ketentuan yang tertuang dalam perjanjian kerja.

Berkaitan dengan perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya, Bapak A menyatakan sebagai berikut:⁵⁸

"Pas awal masuk kerja, Mbak, kita dikasih surat perjanjian kerja yang isinya lengkap banget. Mulai dari jam kerja, gaji, masa kontrak setahun, sampai tanggung jawab kita selama kerja di sini. Kita semua tanda tangan, jadi udah paham konsekuensinya. Shift-nya dua, pagi dari jam enam sampai jam tiga sore, terus sore dari jam tiga sampai jam sebelas malam. Semua karyawan, termasuk Kepala Toko sama Asisten, ikut sistem shift ini. Nah, soal kerugian kayak NBH juga udah dijelasin. Kalau ada barang hilang lebih dari lima ratus ribu, sisanya dibagi rata ke semua karyawan sesuai jabatan. Itu udah aturan yang tertulis dan kita setuju dari awal."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya dilakukan secara tertulis antara perusahaan dan karyawan. Perjanjian ini berisi kesepakatan mengenai waktu

⁵⁸ Wawancara, dengan Bapak A, pada tanggal 1 Maret 2025 pukul 09:00 WIB.

kerja upah masa kontrak dan tanggung jawab selama bekerja. Setiap karyawan yang menandatangani perjanjian telah memahami isi dan konsekuensinya. Masa kontrak berlaku selama satu tahun dan dapat diperpanjang jika kinerja dinilai baik. Evaluasi dilakukan oleh Kepala Toko dan diputuskan oleh Supervisor.

Perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya juga mengatur pembagian waktu kerja dalam dua shift. Shift pertama dimulai pukul 06.00 WIB hingga pukul 15.00 WIB dan shift kedua dimulai pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB. Pembagian waktu ini berlaku bagi semua karyawan termasuk Kepala Toko Asisten Kepala Toko Kasir dan Pramuniaga. Jadwal kerja telah ditentukan dan disepakati sejak awal masa kontrak. Ketentuan ini bertujuan menjaga efektivitas operasional toko dan memastikan pelayanan kepada konsumen berjalan optimal.

Perjanjian kerja juga mencantumkan sistem sanksi atas kerugian perusahaan termasuk NBH. Ketika NBH terjadi maka seluruh karyawan ikut menanggung sesuai jabatan masing-masing. Perusahaan menetapkan batas toleransi kehilangan sebesar Rp500.000,00 sebagai standar dalam penilaian kerugian. Apabila nilai kerugian melebihi batas tersebut maka sisa nilai kerugian dibebankan kepada seluruh karyawan secara proporsional. Ketentuan ini dituangkan secara tertulis dalam surat perjanjian kerja dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Salah satu contoh nyata terjadi pada bulan Januari 2024 ketika Salah satu Alfamart wilayah Surabaya mengalami NBH sebesar Rp2.000.000. Setelah

dikurangi batas toleransi sebesar Rp500.000, sisa Rp1.500.000 dibebankan kepada lima karyawan. Kepala Toko dikenai potongan Rp600.000, Asisten Kepala Toko Rp480.000, dan sisanya dibagi kepada dua orang Kasir dan Pramuniaga. Pemotongan gaji dilakukan langsung oleh bagian keuangan dan tercantum dalam slip gaji tanpa klarifikasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, salah satu karyawan menyatakan bahwa ia bahkan tidak sedang bertugas saat barang hilang terjadi tetapi tetap dikenai potongan.

Berkaitan dengan sistem pengupahan di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya, Bapak A menyatakan sebagai berikut:⁵⁹

"Gaji kita, Mbak, ngikutin UMK Surabaya, jadi buat posisi kayak Kasir sama Pramuniaga ya segituan lah tiap bulan. Kepala Toko dapet tambahan dua ratus ribu karena tanggung jawabnya lebih gede. Semua gaji ditransfer langsung ke rekening, jadi nggak ada yang dibayar cash. Sistemnya transparan sih, tapi masalahnya kadang gaji kita kepotong gara-gara NBH, padahal belum tentu salah kita. Misal ada yang nyolong barang, tetep aja kita yang nanggung. Itu yang bikin kita ngerasa agak nggak adil, apalagi potongannya langsung tanpa lihat dulu penyebabnya. Jadinya ya ngerasa berat juga Mbak, secara moral sama keuangan."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa sistem pengupahan di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya mengacu pada Upah Minimum Kota Surabaya. Gaji pokok karyawan seperti Kasir dan Pramuniaga adalah sebesar UMK yang dibayarkan setiap bulan. Kepala Toko mendapatkan tambahan sebesar Rp200.000 sebagai bentuk tunjangan tanggung jawab. Semua gaji dibayarkan melalui rekening bank masing-masing karyawan. Transparansi sistem ini bertujuan menghindari sengketa dan menjaga kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

⁵⁹ Wawancara, dengan Bapak A, pada tanggal 1 Maret 2025 pukul 09:00 WIB.

Namun gaji yang diterima karyawan bisa terpotong ketika terjadi Nota Barang Hilang. Pemotongan dilakukan secara langsung tanpa mempertimbangkan penyebab kehilangan. Perusahaan tetap membebankan kerugian meski kehilangan disebabkan oleh faktor eksternal seperti pencurian. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan mengungkapkan bahwa hal ini menjadi beban moral dan finansial.

Kebijakan ganti rugi atas barang hilang ini sangat merugikan karyawan terutama yang tidak mengetahui atau tidak terlibat dalam kehilangan. Perjanjian kerja dibuat sepihak oleh perusahaan dan disodorkan untuk ditandatangi tanpa proses diskusi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan mengakui bahwa mereka menandatangi perjanjian karena kebutuhan pekerjaan meski sebenarnya tidak setuju terhadap beberapa isinya. Ketentuan mengenai NBH seolah menjadi alat untuk memindahkan tanggung jawab perusahaan kepada karyawan. Tidak adanya sistem investigasi yang adil menjadikan karyawan berada dalam posisi yang lemah.

Berkaitan dengan pemotongan gaji karyawan, Ibu B menyatakan sebagai berikut:⁶⁰

“Setiap kali ada stok opname tuh jujur aja kita deg-degan, Mbak, takut gaji kepotong lagi. Soalnya udah sering kejadian terus kita nggak bisa ngomong banyak, aturan dari awal emang udah kayak gitu. Kita tanda tangan perjanjian kerja ya lebih karena butuh kerja, bukan karena setuju semua isinya. Mau gimana lagi, kalau nolak ya bisa aja nggak diterima. Jadi kita lebih kayak nerima aja, bukan milih. Rasanya perusahaan tuh lebih dominan bikin aturan, kita cuma ikut. Kalau barang hilang, ya udah otomatis dipotong, padahal kadang bukan salah kita juga. Nggak ada ruang buat protes, mau ngomong juga percuma. Jadi ya kerasa berat, Mbak, kita kerja tapi nggak dapet perlindungan yang adil.”

⁶⁰ Wawancara, dengan Ibu B, pada tanggal 1 Maret 2025 pukul 09:30 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terlihat bahwa karyawan merasa takut setiap kali ada stok opname karena khawatir akan kembali kehilangan sebagian gajinya. Karyawan juga mengaku tidak memiliki ruang untuk menyampaikan keberatan karena kebijakan sudah berjalan sejak awal dan bersifat sepihak. Keadaan ini menggambarkan bahwa kesepakatan yang tertulis dalam perjanjian kerja tidak selalu mencerminkan kesepakatan yang sejati. Karyawan lebih berada dalam posisi menerima tanpa pilihan daripada benar-benar menyetujui. Ketimpangan posisi ini menunjukkan dominasi perusahaan dalam membuat aturan.

Isi perjanjian kerja yang mengatur kewajiban ganti rugi juga tidak memberikan perlindungan hukum yang cukup kepada karyawan. Dalam praktiknya karyawan terikat pada ketentuan yang tidak fleksibel dan berat sebelah. Jika perjanjian dibuat tanpa keterlibatan aktif dari karyawan maka hak-hak mereka cenderung diabaikan. Hal ini bertentangan dengan asas keadilan dalam hubungan kerja yang seharusnya saling menguntungkan. Posisi karyawan yang lemah dari segi tawar-menawar dimanfaatkan oleh perusahaan untuk membebankan kerugian operasional.

Penerapan ganti rugi secara kolektif juga tidak mempertimbangkan prinsip individualisasi tanggung jawab. Tidak semua karyawan berada dalam posisi yang memungkinkan mereka melakukan kelalaian atau kesalahan. Misalnya seorang kasir yang tidak bertugas saat barang hilang tetap dikenakan potongan gaji. Hal ini mencerminkan lemahnya perlindungan terhadap hak-hak

pekerja. Sistem yang diterapkan cenderung mengutamakan efisiensi perusahaan dibandingkan keadilan bagi individu.

Penerapan sistem tanggung renteng dalam menanggung NBH juga tidak mempertimbangkan individu yang sebenarnya tidak bersalah. Hal ini bertentangan dengan asas keadilan dalam ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, beberapa karyawan berharap agar perusahaan melakukan investigasi mendalam atas setiap kehilangan agar tidak menimbulkan kerugian sepihak. Karyawan membutuhkan perlindungan dan rasa aman dalam bekerja. Rasa keadilan harus tetap menjadi bagian dari kebijakan perusahaan.

Pemotongan gaji secara langsung menyebabkan pendapatan karyawan menjadi tidak utuh. Karyawan tetap harus membayar kebutuhan hidup sementara gaji berkurang karena NBH. Jika pemotongan terjadi berkali-kali maka kondisi ekonomi karyawan akan terganggu. Sistem ini juga dapat menurunkan motivasi dan loyalitas kerja. Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya meninjau kembali kebijakan ini demi keadilan bersama.

Oleh sebab itu sistem ganti rugi atas barang hilang di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya memang diatur dalam perjanjian kerja tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya adil bagi karyawan. Pemotongan gaji tanpa penyelidikan menyeluruh menimbulkan beban yang merugikan pekerja. Evaluasi kebijakan sangat diperlukan agar tetap menjunjung keadilan dan perlindungan hukum bagi seluruh karyawan. Hubungan kerja harus didasarkan pada prinsip transparansi kejujuran dan tanggung jawab. Keseimbangan antara kepentingan

perusahaan dan kesejahteraan pekerja menjadi kunci keberhasilan hubungan kerja jangka panjang.

C. Kesepakatan Kewajiban Ganti Rugi Atas Barang Hilang Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

Perjanjian kerja bukan sekadar formalitas administratif tetapi memiliki kekuatan hukum yang mengikat kedua pihak. Setiap pasal dan klausul di dalamnya mencerminkan tanggung jawab dan perlindungan hukum.⁶¹ Penentuan isi perjanjian harus berdasarkan asas keadilan kesetaraan dan kesepakatan sukarela. Ketika salah satu pihak terpaksa maka makna kesepakatan menjadi bias. Hal ini dapat memicu pelanggaran terhadap hak dasar pekerja.⁶²

Tanggung jawab pekerja atas barang perusahaan sering menjadi persoalan yang rumit dan sensitif. Beberapa perusahaan menetapkan kewajiban ganti rugi atas kehilangan barang sebagai klausul perjanjian kerja. Perusahaan ritel seperti Alfamart memiliki sistem pengelolaan barang yang intensif sehingga kehilangan atau selisih stok sering terjadi. Pihak manajemen pun menyusun mekanisme internal agar kerugian tidak membebani perusahaan sepenuhnya. Salah satunya adalah dengan menerapkan sistem tanggung renteng.

⁶¹ Agus Antara Putra, I. Nyoman Putu Budiartha, and Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1.2 (2020): 12-17.

⁶² Amelia Syafira Parinduri, "Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam perjanjian kerja outsourcing." *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum* 1.1 (2019): 83-103.

Sistem tanggung renteng artinya beban kerugian ditanggung secara kolektif oleh semua karyawan yang terlibat. Praktik ini kerap menuai kontroversi. Kondisi ini perlu ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan dan juga norma hukum Islam.

1. Kesepakatan Kewajiban Ganti Rugi Atas Barang Hilang Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Kesepakatan mengenai kewajiban ganti rugi atas barang hilang pada perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya menunjukkan indikasi ketimpangan dalam pelaksanaan perjanjian. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan setempat ditemukan fakta bahwa banyak pekerja tidak memiliki andil langsung terhadap barang yang hilang namun tetap dibebani tanggung jawab secara kolektif. Sistem ini menimbulkan beban psikologis dan finansial yang tidak proporsional serta tidak sejalan dengan asas keadilan dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum utama yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja hak dan kewajiban para pihak.⁶³ Maka isi dari perjanjian kerja harus bersifat adil rasional dan tidak menyalahi ketentuan hukum yang berlaku. Termasuk dalam hal pengenaan ganti rugi kepada pekerja atas

⁶³ Deddy Effendy, "Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Riset Ilmu Hukum* (2021): 11-14.

kerugian perusahaan. Jika tidak sesuai prinsip tersebut maka klausul menjadi batal demi hukum.

Pasal 52 ayat 1 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum pekerjaan yang diperjanjikan serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Maka jika pekerja terpaksa menerima isi perjanjian karena takut kehilangan pekerjaan maka unsur kesepakatan menjadi lemah. Hal ini sering terjadi ketika karyawan baru dihadapkan pada surat perjanjian yang harus ditandatangani tanpa diberi ruang negosiasi. Keadaan ini berisiko melanggar prinsip kesepakatan sukarela.

Pasal 54 ayat 1 menjelaskan bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat nama alamat para pihak jenis pekerjaan hak dan kewajiban serta syarat kerja.⁶⁴ Maka klausul tentang tanggung jawab ganti rugi harus dijelaskan secara rinci termasuk batasan dan mekanismenya. Jika hanya menyebutkan bahwa karyawan wajib mengganti kerugian tanpa memuat prosedur klarifikasi maka berpotensi menimbulkan penyalahgunaan. Akibatnya perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi lemah.

Pasal 93 ayat 2 huruf f menyatakan bahwa pengusaha tidak wajib membayar upah jika pekerja melakukan kesalahan yang merugikan

⁶⁴ Nikmah Dalimunthe, et al. "Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan." *Jurnal Riset Akuntansi* 1.3 (2023): 83-106.

perusahaan. Namun penjelasan pasal ini harus dibaca secara hati-hati karena menyangkut pelanggaran yang telah terbukti.⁶⁵ Artinya harus ada pembuktian melalui mekanisme internal atau audit sebelum pemotongan dilakukan. Jika tidak maka tindakan pemotongan gaji sepihak adalah bentuk pelanggaran terhadap hak upah pekerja.

Sistem tanggung renteng seperti yang diterapkan di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya tidak selaras dengan prinsip tanggung jawab individual. Tidak semua karyawan terlibat secara langsung terhadap kehilangan barang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan beberapa karyawan mengaku tidak mengetahui asal-usul barang yang hilang namun tetap dikenakan pemotongan gaji. Hal ini jelas bertentangan dengan asas keadilan dan perlindungan terhadap pekerja.

UU Ketenagakerjaan menekankan pentingnya perlindungan bagi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi. Oleh karena itu Pasal 88 mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak. Jika gaji dipotong secara tidak adil maka hak pekerja untuk hidup layak menjadi terganggu. Hal ini menyalahi semangat perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Pasal 185 UU Ketenagakerjaan bahkan memberikan sanksi pidana kepada pengusaha yang melanggar hak pekerja secara sengaja. Ini menunjukkan bahwa hukum memberikan perlindungan yang serius

⁶⁵ Dwita Dhea Silvy, "Tinjauan Musta'jir Yang Ingkar Membayar Upah Karyawan Analisa Hukum Pidana Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Al-Qanun: Jurnal Kajian Sosial Dan Hukum Islam* 2.1 (2021): 80-95.

terhadap pelanggaran hak-hak pekerja.⁶⁶ Maka jika Alfamart menerapkan sistem ganti rugi tanpa proses yang adil maka dapat dikenai sanksi administratif hingga pidana. Perlindungan ini menjadi fondasi keadilan sosial di lingkungan kerja.

Pekerja memiliki hak untuk menolak isi perjanjian kerja yang tidak rasional atau merugikan. Namun pada praktiknya posisi tawar pekerja sangat lemah terutama saat awal masa kerja. Hal ini dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan untuk menyisipkan klausul-klausul sepihak. Oleh sebab itu pengawasan dari dinas tenaga kerja sangat diperlukan untuk melindungi hak pekerja secara menyeluruh.

Kesepakatan ganti rugi atas barang hilang di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya menunjukkan perlunya peninjauan ulang. Perusahaan sebaiknya menyusun ulang klausul tersebut dengan mempertimbangkan asas keadilan tanggung jawab individual dan perlindungan hukum terhadap pekerja. Selain itu sistem audit internal dan investigasi perlu dibangun agar tidak terjadi pemotongan sepihak. Tujuan akhir dari hubungan kerja bukan hanya efisiensi perusahaan tetapi juga kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya memenuhi prinsip perlindungan hak pekerja. Ketentuan

⁶⁶ Sumardiet al. "Penyelesaian Sengketa Dalam Pelanggaran Upah Minimum Yang Dilakukan Oleh Perusahaan." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4.11 (2025): 8369-8378.

mengenai Nota Barang Hilang dibebankan kepada seluruh karyawan secara kolektif tanpa mekanisme pembuktian yang adil. Hal ini bertentangan dengan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa pekerja tidak wajib mengganti kerugian kecuali karena kesalahan atau kelalaianya. Perjanjian kerja seharusnya bersifat setara serta disusun dengan memperhatikan keadilan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu perusahaan perlu meninjau ulang isi perjanjian agar sesuai dengan norma hukum positif dan tidak merugikan pekerja.

2. Kesepakatan Kewajiban Ganti Rugi Atas Barang Hilang Dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam

Perjanjian kerja menurut hukum Islam dikenal dengan konsep *ijarah* yakni akad sewa menyewa jasa antara dua pihak. Pekerja menyerahkan jasanya sedangkan pemberi kerja memberikan imbalan berupa *ujrah* atau upah. Hubungan kerja dalam akad ini harus didasari oleh kerelaan kedua belah pihak serta terbebas dari unsur pemaksaan maupun kezaliman. Jika dalam praktiknya terjadi pemotongan gaji tanpa kejelasan maupun proses pembuktian maka hal itu bertentangan dengan prinsip keadilan yang menjadi pilar utama dalam *ijarah*. Islam sangat menunjung tinggi kejelasan akad serta keadilan dalam setiap bentuk transaksi.

Setiap hak dan kewajiban dalam akad *ijarah* harus dijelaskan secara terang sejak awal termasuk hak atas upah dan tanggung jawab atas kerugian. Akad yang tidak transparan serta merugikan salah satu pihak dipandang

cacat dan tidak sah menurut syariah. Sistem tanggung renteng yang membebankan kerugian barang hilang kepada seluruh karyawan secara kolektif tanpa melihat siapa yang lalai tidak sesuai dengan prinsip tanggung jawab individu dalam Islam. Firman Allah dalam Surah Al-An'am ayat 164 yang artinya "*dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain*". Ayat ini menegaskan pentingnya prinsip keadilan yang bersifat personal bukan kolektif yang membabi buta.

Konsep *ujrah* menekankan keadilan serta keseimbangan antara jasa yang diberikan dengan upah yang diterima. Dalam konteks kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya ketika pekerja telah melaksanakan kewajibannya sesuai kesepakatan maka ia berhak menerima upah secara penuh. Pemotongan gaji akibat Nota Barang Hilang (NBH) tanpa bukti pelanggaran yang sah adalah bentuk pelanggaran terhadap prinsip *ujrah*. Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 29 "*wahai orang-orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil*". Praktik pemotongan gaji tanpa pembuktian jelas termasuk dalam bentuk pengambilan harta secara tidak sah.

Islam menunjung tinggi penghargaan terhadap tenaga kerja. Nabi Muhammad SAW bersabda "*berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*". Hadis ini menggarisbawahi pentingnya pemberian upah secara adil tanpa penundaan maupun pengurangan yang tidak

beralasan.⁶⁷ Pemotongan gaji tanpa bukti keterlibatan dalam kehilangan barang jelas merupakan bentuk ketidakadilan dan sangat tidak dianjurkan dalam hukum Islam.

Konsep *ijarah* juga menekankan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah yaitu pekerja. Ketika perjanjian kerja disusun secara sepihak oleh perusahaan tanpa keterlibatan pekerja maka akad tersebut cacat secara keadilan. Kewajiban ganti rugi dalam konteks *ijarah* juga harus menjadi bagian dari kesepakatan yang adil dan transparan sejak awal bukan berupa paksaan sepihak dari pihak pemberi kerja. Jika klausul perjanjian hanya menguntungkan perusahaan dan memberatkan karyawan maka akad tersebut termasuk dalam kategori *gharar* dan *syarth fasid* yang secara fikih tidak diperbolehkan. Lebih lanjut Islam melarang praktik yang merugikan salah satu pihak dalam akad sebagaimana dijelaskan dalam kaidah fikih “*al-dharar yuzal*” (segala bentuk mudarat harus dihilangkan).

Ujrah sebagai balas jasa wajib diberikan dengan jujur dan tidak boleh dikurangi kecuali jika terdapat bukti nyata kelalaian dari pihak pekerja. Firman Allah dalam Surah At-Taubah ayat 105 “*dan katakanlah bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin*”. Ayat ini menekankan pentingnya transparansi serta pertanggungjawaban dalam bekerja. Akan tetapi

⁶⁷ Rendi Karno, A. Khumeidi Ja'far. "Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Berdasarkan Omset Penjualan:(Studi Di Berkah Durian Kec. Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung)." *Jurnal Neraca Peradaban* 2.1 (2022): 13-21.

pertanggungjawaban tersebut bersifat individual bukan kolektif tanpa dasar pembuktian.⁶⁸

Dalam hukum Islam tanggung jawab atas suatu perbuatan hanya dibebankan kepada pelaku yang terbukti bersalah. Konsep beban ganti rugi dalam syariah berlaku apabila terdapat kelalaian atau kesalahan nyata dari seseorang. Jika kerugian terjadi karena faktor luar seperti pencurian maka pekerja tidak dapat dimintai pertanggungjawaban. Fikih *muamalah* menyatakan bahwa seseorang tidak menanggung kerugian yang bukan akibat langsung dari tindakannya. Maka sistem NBH yang diterapkan di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya semestinya ditinjau ulang agar sejalan dengan prinsip ganti rugi dalam hukum Islam.

Praktik tanggung renteng dalam kerugian tidak dikenal dalam *ijarah* kecuali bila telah ada kesepakatan sadar dan adil dari semua pihak. Jika perjanjian dibuat sepihak oleh perusahaan maka akad tersebut dapat dikategorikan *fasid* atau rusak menurut fikih. Perusahaan perlu menerapkan sistem kerja berbasis musyawarah dan keadilan demi menjaga keharmonisan serta keberkahan dalam usaha. Kerja bukan hanya bernilai ekonomi tetapi juga ibadah yang dinilai oleh Allah SWT. Keseimbangan antara hak dan kewajiban harus dijaga untuk menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan diridhai.

⁶⁸ Harir Muzakki, Ahmad Sumanto. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesem Pacitan." *Al-'Adalah* 14.2 (2017): 483-506.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya bertentangan dengan prinsip *ujrah* dan *ijarah* dalam hukum Islam apabila diterapkan tanpa kejelasan, bukti yang sah, serta kesepakatan yang adil. Pekerja dalam konsep *ijarah* hanya bertanggung jawab atas tugas yang secara jelas diamanahkan kepadanya, sementara dalam konsep *ujrah* pekerja berhak menerima upah secara penuh jika telah menjalankan kewajibannya tanpa kelalaian. Sistem tanggung renteng yang membebankan kerugian kepada semua karyawan tanpa bukti pelanggaran individu merupakan bentuk ketidakadilan dan melanggar prinsip pertanggungjawaban personal dalam syariah. Oleh karena itu, praktik pemotongan gaji karena Nota Barang Hilang yang tidak diiringi dengan proses verifikasi yang adil merupakan pelanggaran terhadap nilai keadilan, kejelasan akad, dan perlindungan terhadap hak pekerja yang diatur dalam hukum Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan maka kesimpulan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Kewajiban ganti rugi atas barang hilang di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya telah diatur secara tertulis dalam perjanjian kerja sebagai tanggung jawab kolektif seluruh karyawan. Ketentuan ini membebankan selisih Nota Barang Hilang kepada semua pekerja tanpa mempertimbangkan bukti individu atas kelalaian atau kesalahan. Pemotongan gaji dilakukan langsung sehingga dianggap merugikan karyawan yang tidak terlibat dalam kehilangan. Di sisi lain, kewajiban ganti rugi ini telah diatur eksplisit dan jelas pada perjanjian kerja sehingga pihak karyawan yang telah menandatangani dianggap sanggup mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kesepakatan kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja di Salah satu Alfamart wilayah Surabaya didasarkan pada perjanjian kerja namun belum sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun hukum Islam. Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja hanya wajib mengganti kerugian jika terbukti lalai atau bersalah. Kewajiban ganti rugi atas barang hilang ini dianggap karyawan lalai dalam menjalankan tugasnya. Sistem tanggung renteng tanpa proses pembuktian yang adil telah mengabaikan asas

perlindungan hukum terhadap pekerja. Hukum Islam melalui konsep *ijarah* mengatur bahwa tanggung jawab kerja bersifat personal dan harus berdasarkan kesepakatan. Prinsip *ujrah* juga menjamin hak pekerja atas upah penuh selama ia melaksanakan tugas tanpa kelalaian. Pemotongan gaji secara kolektif tanpa bukti valid bertentangan dengan asas keadilan dalam kedua sistem hukum tersebut.

B. Saran

Saran yang dihadirkan penulis atas penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

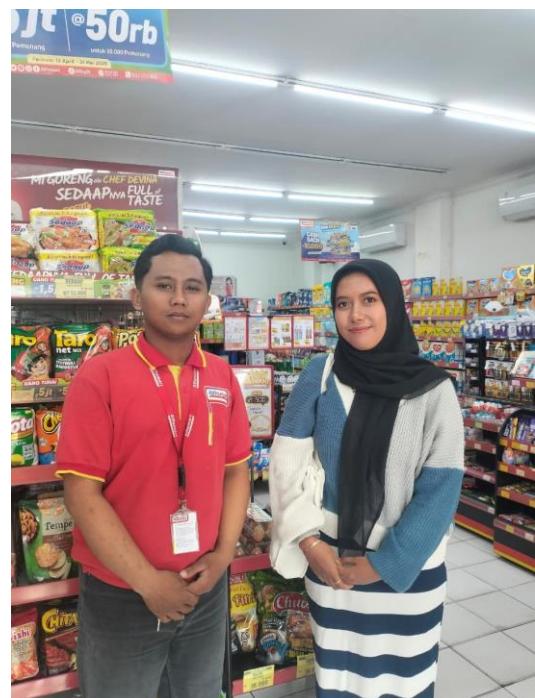
1. Bagi pihak perusahaan, diharapkan meninjau ulang klausul kewajiban ganti rugi atas barang hilang dalam perjanjian kerja agar lebih adil dan proporsional. Evaluasi ini perlu dilakukan dengan melibatkan karyawan secara aktif dalam penyusunan perjanjian kerja serta memastikan adanya mekanisme pembuktian dan investigasi yang transparan agar tidak terjadi pemotongan gaji tanpa dasar yang jelas.
2. Bagi pemerintah, diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap praktik perjanjian kerja di sektor ritel dan memperkuat regulasi yang melindungi hak-hak pekerja. Langkah ini penting untuk mencegah terjadinya kesepakatan yang memberatkan salah satu pihak serta memastikan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan berjalan sesuai prinsip keadilan dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Jurnal Meta-Yuridis* 1.2 (2018).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, Dan Tujuan*. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.
- A. Zen, A. Patra M., and Nasution, Adnan Buyung. *Instrumen Internasional Pokok Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006.
- Azhar Basyir, Ahmad. *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*. Bandung: Mizan, 1996.
- Azwar, Saifudin. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Badrudin, dkk. "Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syariah UIN Maliki Malang." Malang: Fakultas Syariah UIN Malang, 2019.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press, 2001.
- Caniago, Fauzi. "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam." *Jurnal Textura* 1.5 (2018).
- Farianto, Willy. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Gunawan Panjaitan, Junan. "Analisis Yuridis Upah Pekerja dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Hakim." *Journal of Law and Policy Transformation*, Vol. 4 No. 1, 2019.
- Husain At-Tariqi, Abdullah Abdul. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.
- Immanuel Terok, Leonardo. "Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak." *Lex et Societas*, Vol. 3 No. 7, 2015.
- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, Vol. 3 No. 2, 2016.
- Lanny Ramli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020.

- Lestari, Veronika Nugraheni Sri, and Dwi Cahyono. "Sistem Pengupahan di Indonesia." *Economic: Journal of Economic and Islamic Law*, Vol. 8 No. 2, 2017.
- Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Press, 2006.
- Moeleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya, 2010.
- Ngabidin Nurcahyo. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12 No. 1, 2021.
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Sari, Ni Putu Nita Erlina, I. Nyoman Putu Budiartha, and Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003." *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 2 No. 1, 2020.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016.
- Sembiring, Jimmy Joses. *Bacaan Wajib Setiap Karyawan: Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: Visimedia, 2016.
- Syamsul Alam, Mohammad Arif. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara." *Kalabbirang Law Journal*, Vol. 2 No. 2, 2020.
- Tariqi, Abdullah Abdul Husain At-. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, Dan Tujuan*. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Utami, Tanti Kirana. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 28, No. 1, 2013.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial." *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3 No. 2, 2016

LAMPIRAN



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	Ella Siti Nurfatimah
Tempat/Tanggal Lahir	Mojokerto/22 Mei 2000
Alamat	Dsn. Pakis Kulon, RT 002/RW 002, Ds. Pakis, Kec. Trowulan, Kab. Mojokerto
Email	Ellasinfa22@gmail.com
No. Telepon/HP	085731078784
Nama Orang Tua	Bpk. Sutadi dan Ibu Siti Kholimah
Judul Skripsi	KESEPAKATAN KEWAJIBAN GANTI RUGI ATAS BARANG HILANG DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi di Salah Satu Alfamart Wilayah Surabaya)