



Studi Komparatif tentang Potongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Nota Selisih Barang (NSB) (Analisis Fatwa MUI No. 112/DSN-MUI/X/2017 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)

Arya Mahesa¹, Ahmad Zuhri²

¹ Mahasiswa Fakultas Syariah UIN Sumatera Utara, Medan, Indonesia

² Dosen Fakultas Syariah UIN Sumatera Utara, Medan, Indonesia

* Corresponding email: aryamahesa20802@gmail.com

Received

: Januari 2024

Accepted: April 2024

Published: Juni 2024

Abstract: *There is a difference of opinion between the MUI Fatwa and the Labor Law regarding the permissibility of deducting employee salaries as a result of Nota Selisih barang (NSB). Because of this difference, an in-depth study or research is needed on the practice of deducting employee salaries, which in this case is focused on one of the largest retail companies in Indonesia, namely Alfamart as one of the subsidiaries of the company managed by PT Sumber Alfaria Tbk. This research aims to find out the practice of deducting employee salaries, and the similarities and differences of opinion between them. The type of research that the author uses is normative-empirical legal research with a qualitative approach. From the research conducted by the author, the perspective of the MUI Fatwa says that workers are not obliged to bear the risk of losses arising from their actions, because this violates the elements of mukhalafat Syuruth and violates the valid conditions in the contract. Meanwhile, according to the Labor Law, sanctions may be imposed in the form of fines or deductions from wages and the employment contract between Alfamart and the employee is in accordance with the Labor Law.*

Keywords: *Salary Deduction; Alfamart; Fatwa MUI; Employment Laws*

Abstrak: Terdapat perbedaan pendapat antara Fatwa MUI dan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai kebolehan pemotongan gaji karyawan akibat adanya Nota Selisih barang (NSB). Karena adanya perbedaan tersebut, maka diperlukan suatu kajian atau penelitian mendalam mengenai praktik pemotongan gaji karyawan yang dalam hal ini difokuskan pada salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, yakni Alfamart sebagai salah satu anak cabang perusahaan yang di kelola oleh PT Sumber Alfaria Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik pemotongan gaji karyawan, serta persamaan dan perbedaan pendapat diantara keduanya. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif-empiris dengan pendekatan kualitatif. Dari penelitian yang dilakukan penulis, perspektif Fatwa MUI mengatakan pekerja tidak wajib menanggung resiko terhadap kerugian yang timbul karena perbuatannya, karena hal tersebut menyalahi unsur mukhalafat Syuruth dan melanggar syarat sah dalam akad. Sehingga menurut hemat penulis, pendapat Fatwa MUI inilah yang lebih relevan dalam kaitannya terhadap kasus tersebut. Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan, sanksi yang dapat diberikan berupa denda atau potong gaji dan kontrak kerja antara pihak Alfamart dengan karyawan tersebut sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Potong Gaji; Alfamart; Fatwa MUI; Undang-Undang Ketenagakerjaan*

Pendahuluan

Setiap individu dalam masyarakat memiliki hak dan kewajiban yang saling berkaitan. Dalam Islam, hubungan hak dan kewajiban ini diatur dalam hukum muamalah. Salah satu bentuk muamalah yang umum adalah *ijarah* (sewa menyewa).¹ Seiring perkembangan zaman, kebutuhan manusia semakin kompleks, termasuk dalam bidang ekonomi. Munculnya berbagai jenis usaha, seperti ritel modern, semakin memperkaya dinamika hubungan antara pengusaha dan pekerja. Salah satu contohnya adalah perusahaan ritel Alfamart yang menerapkan sistem kontrak kerja kepada seluruh karyawannya.

Dalam praktiknya Alfamart menerapkan kebijakan pemotongan gaji karyawan sebagai konsekuensi dari selisih barang (NSB) setelah dilakukan *stock opname*. Yang mana dampak pemotongan gaji menyebabkan keterbatasan dan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga menjadi pemicu stres.² Kebijakan ini memunculkan pertanyaan mengenai keabsahannya, terutama jika dilihat dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. Hal ini sebagaimana definisi kontrak atau perjanjian adalah sebuah

peristiwa hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana keduanya membuat pernyataan secara tertulis yang telah disepakati dan harus dipatuhi oleh kedua belah pihak, sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada pasal 1338 ayat (1) yang menetapkan bahwa "*semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat*".³ Sedangkan apabila dilihat dari pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), bahwa "*syarat syahnya suatu perjanjian diantaranya adanya kesepakatan kedua belah pihak. Namun apabila syarat tersebut tidak terpenuhi salah satu atau para pihak membuat kesepakatan dibawah tekanan atau paksaan, maka perjanjian itu dapat dibatalkan*".⁴

Sesuai studi relevan terdahulu oleh Anggi Ramidah Situmorang dan Ahmad Zuhri (2024) salah satu hal yang menarik dari industri ritel Alfamart untuk penulis teliti lebih dalam, yakni terkait salah satu sistem yang diterapkan perusahaan Alfamart yang tidak menguntungkan karyawan, yakni adanya pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti defisit perusahaan karena terjadi minus barang setelah dilakukannya *Stok Opname* (SO) perbulan. Pemotongan minus barang ini disebut NBH (Nota Barang

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat, Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2000).

² Putri Diana Sampe dan Johnson Dongoran, 'Dampak Pemotongan Gaji Pada Perusahaan Dan Pada Karyawan Selama Masa Pandemic Covid 19', *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5.3 (2021), 377-81 <<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38584>>.

³ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).

⁴ dan R. Tjitrosudibio R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2009).

Hilang) atau sekarang dikenal dengan istilah NSB (Nota Selisih Barang). Nota Selisih Barang (NSB) adalah beban selisih barang-barang di toko yang terakumulasi setelah dilakukannya *Stok Opname* (SO), yakni penentuan selisih stok barang fisik dengan stok barang yang di komputer. Jika terjadi selisih mines maka selisih ini pada akhirnya menjadi beban NSB setelah adanya Batas Toleransi Selisih Barang (BTSB) yang diberikan perusahaan kepada toko. Beban NSB yang diberikan kepada karyawan setiap bulan bentuknya disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan. Sederhananya, sistem kerja di Alfamart jika ada barang hilang atau semacamnya, yang mengganti adalah pihak karyawan, baik pramuniaga, kasir, anak gudang sampai kepala toko (semua terbebani). Padahal yang menjadi penyebab hilang atau rusaknya barang atau lainnya, tidak selalu karena ulah karyawan toko, bisa jadi karena faktor alam seperti barang dicuri atau rusak bukan karena kelalaian karyawan, bisa juga karena kelalaian tim eksternal seperti *driver*, tim pengecek barang, tim pengiriman barang, atau kesalahan tim audit. Mereka semua juga berhubungan dengan barang-barang. Namun yang harus mengganti kerugian perusahaan malah karyawan toko.⁵

Pemerintah telah mengatur segala yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut agar semua pekerja atau buruh mendapatkan hak-haknya dan mendapat perlakuan adil. Pada masa ini semua perusahaan menerapkan sistem kontrak kerja terhadap semua karyawannya. Pasal 95 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “*Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda*”.⁶ Karyawan yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda apabila hal tersebut diatur secara tegas. Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Studi relevan selanjutnya oleh Luthfatul Arifiyah (2019) yakni didapati hasil studi mengenai praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart ditinjau dari hukum Islam, praktik tersebut tidak sah, karena tidak sesuai dengan teori *ijārah*, menyalahi syarat sahnya kontrak kerja, yaitu

⁵ Anggi Ramidah Situmorang dan Ahmad Zuhri, ‘Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Perspektif Wahbah Az-Zuhayli (Study Kasus Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi)’, (*Jihhp*) *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 4.4 (2024), 681–89

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

⁶ Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: kemnaker.go.id, 2003) <https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_13.pdf>.

kerelaan kedua belah pihak (pihak karyawan dan pihak perusahaan). Karena, sebagai pekerja khusus ia tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini karena, kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat amanah (*yād amanāh*) bukan.⁷

Studi relevan berikutnya oleh Refandri (2022) ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi manakala seseorang dipekerjakan, misalnya dalam ritel Alfamart pekerja tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya.⁸ Telah dijelaskan didalam Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No.112/DSN-MUI/X/2017 Tentang Akad Ijarah, pada poin ketujuh, nomor 5, “*Ajir* tidak wajib menanggung risiko terhadap kerugian yang timbul karena perbuatan yang dilakukannya, kecuali karena *Al-ta'addi* (melakukan sesuatu yang tidak boleh/tidak semestinya dilakukan), *Al-taqshir* (tidak melakukan sesuatu yang semestinya dilakukan), atau *Mukhalafat al-syuruth* (melanggar ketentuan-ketentuan yang tidak bertentangan dengan syariah yang

kemudian disepakati pihak-pihak yang berakad)”. Hal ini karena kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat kekuasaan yang bersifat amanah (kepercayaan).⁹ Oleh karena itu, pekerja tidak boleh dituntut mengganti barang yang rusak karena pekerjaan yang dilakukannya, baik penggantian barang maupun dikurangi ujrahnya. Apabila dalam akad disepakati bahwa pekerja harus bertanggung jawab (*ad-dhaman*) dalam hal terjadi kerusakan barang karena kerja yang dilakukannya, ulama Malikiyah, sebagaimana dijelaskan dalam kitab Hasyiyah al-Dusuqi, berpendapat bahwa syaratnya batal dan akad *Ijarah*-nya *Fasad*.¹⁰

Sesuai penjabaran diatas merujuk pada beberapa studi terdahulu, dapat diketahui bahwa terjadi perbedaan pendapat antara Putusan Fatwa DSN MUI dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang kebolehan potong gaji karyawan alfamart akibat dari Nota Selisih barang (NSB). Karena adanya perbedaan tersebut, maka diperlukan suatu kajian atau penelitian mendalam terhadap praktik pemotongan gaji karyawan yang dalam hal ini difokuskan pada salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia,

⁷ Luthfatul Arifiyah, ‘Luthfatul Arifiyah’ (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019) <<https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/10256/1/fullskripsi.pdf>>.

⁸ Refandri, ‘Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Kasus Pada Alfamart Km. 16 Depan Kampus Universitas Jambi)’ (UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2022) <https://repository.uinjambi.ac.id/id/eprint/1054/1/SKRIPSI_REFANDRI_-_Muhadi_Siregar.pdf>.

⁹ Muhammad Ikhsan and Azwar Iskandar, ‘Abu Ishaq Al-Syathibi and His Perspective on Maslahat’, *AT-TURAS: Jurnal Studi Keislaman*, 8.1 (2021), 60–73 <<https://doi.org/10.33650/at-turas.v8i1.1997>>.

¹⁰ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Dan Bisnis Kontemporer*, Pertama (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019) <<https://books.google.co.id/books?id=N7-NDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PR10#v=onepage&q&f=false>>.

yakni Alfamart. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dan pengkajian lebih lanjut terkait Studi Komparatif tentang Potongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Nota Selisih Barang (NSB) (Analisis Fatwa MUI No. 112/DSN-MUI/X/2017 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Kemudian dapat ditentukan fokus masalah berikut sesuai tujuan studi ini:

- 1) Bagaimana praktik pemotongan gaji karyawan Alfamart akibat Nota Selisih Barang (NSB) yang terjadi di Alfamart Jalan Sudirman, Kota Binjai ?
- 2) Bagaimana persamaan maupun perbedaan pemotongan gaji karyawan Alfamart akibat dari Nota Selisih Barang (NSB) perspektif Fatwa DSN MUI dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ?

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif-empiris dengan pendekatan kualitatif.¹¹ Sifat penelitian yang penulis gunakan adalah bersifat komparatif yang bertujuan untuk membandingkan kedua pendapat antara Fatwa DSN MUI dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait masalah yang dibahas untuk kemudian ditemukan persamaan dan perbedaan serta pendapat mana yang lebih relevan

dari kedua peraturan hukum yang dibandingkan sehingga dapat menemukan kesimpulan akhir tentang persoalan yang dikaji.¹² Metode ini memungkinkan analisis mendalam terhadap implementasi ketentuan hukum positif (UU Ketenagakerjaan) dan fatwa DSN-MUI dalam praktik, khususnya dalam kasus ketenagakerjaan di toko Alfamart. Melalui studi pustaka dari jurnal maupun buku merupakan data sekunder dan wawancara mendalam dengan karyawan Alfamart menjadi data primer, yang mana narumber dipilih secara purposive sampling dengan tujuan tertentu sesuai dengan tema penelitian karena orang tersebut dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di sektor ritel.

Pembahasan

1. Akad Ijarah

Al-ijarah berasal dari kata *Al-ajru* (upah). Sehingga kedua kata tersebut bermakna suatu jenis akad untuk mengambil manfaat, baik dalam hal sewa tenaga atau jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan imbalan, upah atau kompensasi tertentu. Sementara itu untuk akadnya tergolong pada akad *Ijarah 'ala Al-a'mal*, yaitu

¹¹ Jaih Mubarak, *Jaih Mubarak, Dkk, 2018, Fikih Mu' Amalah: Akad Ijarah Da n Ju' Alah*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media. (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2018).

¹² Muhammad Rijal Fadli, 'Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif', *Humanika. Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21.1 (2021), 33–54 <<https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>>.

ijarah yang objek akadnya berupa jasa atau pekerjaan. Akad ijarah ini terkait erat dengan masalah upah-mengupah. Keridhaan kedua belah pihak yang Persyaratan bagi upah atau ujah, yaitu berakad, hasilnya adalah berlaku sahnyanya upah harus berupa harta tetap yang yang diakadkan”¹⁵

dapat diketahui, dan upah tidak boleh Keridhaan dalam transaksi adalah sejenis dengan barang manfaat dari merupakan prinsip. Oleh karena itu, ijarah, seperti upah bagi pengelola ritel transaksi barulah sah apabila dengan menempati ritelnya.¹³ didasarkan kepada keridhaan kedua

Menurut syariat Islam, upah harus belah pihak. Artinya. Tidak sah suatu ditetapkan dengan cara yang layak, akad apabila salah satu pihak dalam patut, tanpa merugikan kepentingan keadaan terpaksa atau dipaksa atau pihak manapun. Hal ini upah menjadi juga merasa tertipu. Bisa terjadi pada sebagian dari objek akad. Oleh karena waktu akad sudah saling meridhai, itu, tidak sah akad ijarah dengan upah tetapi kemudian salah satu pihak yang tidak jelas sehingga merasa tertipu, artinya hilang mengakibatkan cacat pada transaksi. keridhaannya, maka akad tersebut bisa Yang dimaksud dengan cacat pada batal.

transaksi adalah hal-hal yang merusak terjadinya transaksi, karena tidak terpenuhinya unsur sukarela antara pihak-pihak yang bersangkutan.¹⁴ Adapun perjanjian dalam melakukan suatu akad sebaiknya melalui kesepakatan bersama dan saling menguntungkan, tidak memberatkan salah satu pihak sehingga tidak terjadinya akad yang cacat akibat keterpakasaan dalam melakukan transaksi tersebut, adapun fiqh muamalah yang menjelaskan tentang keridhaan kedua belah pihak dalam menjalankan akad, yaitu:

الرَّضَى رُكْنٌ لِلْعَقْدِ وَ لَيْسَ سَبَبًا لِلْحَلِّ
الأصل في العقد رضَى المتعاقدين و نتيجته ما
التجماه بالتعاقد

¹³ Jaih Mubarak, dkk, “Fikih Mu’amalah : Akad Ijarah dan Ju’alah”, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), h. 76-77.

¹⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020).

الرَّضَى رُكْنٌ لِلْعَقْدِ وَ لَيْسَ سَبَبًا لِلْحَلِّ

“Keridaan merupakan rukun dalam akad dan bukan sebab penghalalan”. Maksudnya adalah bahwa asas keridaan merupakan hal yang mesti ada dalam akad, tapi tidak menjadi sebab pembolehan suatu akad yang hukum asalnya haram. Misalnya beberapa akad jual beli yang terlarang menurut syariat tidak serta-merta menjadi halal hanya karena keridaan penjual dan pembeli. Kaidah ini perlu dipahami dengan pemahaman yang komprehensif dan universal, agar terhindar dari interpretasi yang keliru. Keridaan pihak pembeli dan penjual terhadap sesuatu bukan menjadi alasan utama bahwa akad yang dilakukan itu boleh dan

¹⁵ Jaih Mubarak.

halal, meskipun keridaan merupakan rukun yang mesti terpenuhi di dalamnya. Oleh karena itu, yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah hukum asal akad yang dilakukan, jika akad tersebut akad yang halal maka keridaan menjadi rukun di dalamnya. Akan tetapi jika akadnya adalah akad haram maka keridaan tidak dapat mengubah sifat keharaman yang melekat pada akad tersebut.

a) Fatwa DSN MUI No. 112/DSN-MUI/X/2017 Tentang Akad Ijarah

Berkenaan dengan ganti rugi yang dilimpahkan oleh pihak Alfamart kepada karyawan, juga sudah dijelaskan didalam Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 112/DSN-MUI/X/2017 Tentang Akad Ijarah, pada poin ketujuh, nomor 5, “*Ajir* tidak wajib menanggung risiko terhadap kerugian yang timbul karena perbuatan yang dilakukannya, kecuali karena *al-ta'addiy* (melakukan sesuatu yang tidak boleh/tidak semestinya dilakukan), *al-taqshir* (tidak melakukan sesuatu yang semestinya dilakukan), atau *mukhalafat al-syuruth* (melanggar ketentuan-ketentuan yang tidak bertentangan dengan syariah yang kemudian disepakati pihak-pihak yang berakad)”. Didalam fatwa ini, karyawan tidak boleh menanggung kerugian akibat kehilangan barang perusahaan yang disebabkan oleh ketidaksengajaan atau bukan karena perbuatan yang dilakukannya. Namun dalam praktiknya, kerusakan atau kehilangan

barang yang timbul baik karena sengaja atau tidak sengaja, maka karyawan alfamart wajib menanggung kerugian dengan cara dipotong gaji. Tentu saja hal ini bertentangan dengan Fatwa DSN MUI, karena perbuatan tersebut diluar dari unsur *at-ta'addiy* dan *at-taqshir* yang disebutkan dalam fatwa tersebut.

Pembahasan *Ta'addiy* dan *Taqshir* muncul dalam ketentuan khusus fatwa ini dengan menambah unsur *Mukhalafat al-Syuruth*. Secara terminologi, *ta'addiy* adalah melakukan sesuatu yang tidak boleh/tidak semestinya dilakukan. Sedangkan *taqshir* adalah tidak melakukan sesuatu yang semestinya dilakukan. Adapun *Mukhalafat al-syuruth* adalah melanggar ketentuan-ketentuan (yang tidak bertentangan dengan syariah) yang disepakati pihak-pihak yang berakad. Ketiga terminologi ini identik dengan unsur-unsur wanprestasi sebagaimana yang termuat dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), yakni penyebutan wanprestasi lebih dimaknai sebagai perbuatan ingkar janji. Pasal 36 menyebutkan bahwa pihak dapat dianggap melakukan ingkar janji, apabila karena kesalahan sebagai berikut: a. tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya; b. melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikannya; c. melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat; atau d. melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Kemudian apabila dilihat dari kaidah *Ash-Shihah* dan *Mashlahah* antara kedua belah pihak itu tidak sah, karena ada salah satu pihak yang dirugikan dan tidak sesuai dengan teori ijarah yakni menyalahi syarat sah nya suatu kontrak kerja (*Al-Shihah*) yaitu kerelaan kedua belah pihak, kenyataannya terdapat salah satu pihak yang merasa dirugikan yaitu pihak kedua (pekerja) yang sangat keberatan dengan adanya sistem aturan Nota Selisih Barang tersebut karena pekerja harus bertanggung jawab atas selisih/hilangnya barang, dimana barang tersebut tidak jelas hilangnya karena apa dan saat pembuatan perjanjian kerja calon pekerja tidak diikutsertakan saat pembuatan perjanjian kerja, perusahaan hanya memikirkan keuntungannya sendiri tanpa memikirkan hak pekerja yang mereka langgar. Para imam mazhab dari kalangan ulama Hanafiyyah, Malikiyyah, Syafi'iyah dan Hanabilah sepakat, bahwa pekerja khusus tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini karena kekuasaannya (tanggung jawabnya) yang bersifat amanah (*yad amanah*). Selaras dengan itu, menurut ulama Malikiyyah karena *Ajir Khas* (pekerja khusus) bersifat kepercayaan (*amanah*) dan bukan *damanah* (menjamin dan menanggung titipan secara utuh), maka ia tidak boleh dituntut mengganti barang yang rusak karena pekerjaan yang dilakukannya, baik

penggantian langsung maupun dikurangi ujahnya. Apabila dalam akad disepakati bahwa *Ajir Khas* harus bertanggung jawab (*damman*), maka syaratnya batal dan akad *ijarah*-nya *fasad* atau batal.¹⁶

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa aturan hukum yang membahas mengenai pemotongan upah yang dalam hal ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Didalam peraturan perundang-undangan tersebut telah memberikan pemahaman dan batasan terkait dengan sistem pemotongan upah yang dapat diberlakukan kepada karyawan akibat dari kesalahan atau kesengajaan. Berdasarkan Pasal 1 angka (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja adalah perjanjian pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. perjanjian kerja ini dapat di buat dalam bentuk lisan ataupun tulisan. Bila ditinjau dari segi normatif perjanjian dalam bentuk tertulis lebih menjamin suatu kepastian hak dan kewajiban para pihak antara karyawan dan pengusaha, apabila

¹⁶ Jaih Mubarak.

terdapat suatu perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang didasarkan atas jangka waktu juga didasarkan suatu pekerjaan tertentu yang pelaksanaannya selesai dalam jangka waktu tertentu berdasarkan dari jenis pekerjaannya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan minimarket Alfamart untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan minimarket Alfamart untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu, dalam hal ini disebut karyawan tidak tetap, dengan syarat paling lama 5 (lima) tahun atau selesainya suatu pekerjaan tersebut seperti yang tercantum dalam Pasal 8 Peraturan Menteri No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dibuat secara tertulis 3 (tiga) rangkap untuk buruh, pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja, dibuat dalam Bahasa Indonesia, apabila terdapat Bahasa asing, tetap bahasa Indonesia yang diutamakan, tidak ada masa percobaan kerja.

2. Praktik Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Nota Selisih Barang

Praktik pemotongan gaji karyawan akibat Nota Selisih Barang (NSB) di Alfamart Sudirman, Kota Binjai diawali dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dan ditandatangani oleh pihak kedua dan terdapat keterpaksaan pihak kedua karena keadaan mereka yang membutuhkan pekerjaan. Didalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan Alfamart yang menjelaskan mengenai pembayaran ganti rugi NSB diatur didalam pasal 6 yakni "*Pihak kedua wajib membayar kerugian yang timbul akibat kesalahan dan/atau kelalaian dan/atau ketidaktepatan pihak kedua dalam bekerja baik sengaja maupun tidak disengaja yang mengakibatkan hilangnya dan/atau rusaknya barang dan/atau asset pihak pertama baik sebagian maupun secara keseluruhan*"¹⁷ Perjanjian kerja tersebut dibuat sepihak yaitu dibuat oleh pihak pertama (perusahaan) saja, dalam pasal tertulis jika terjadi barang hilang atau rusak pihak pekerja bertanggung jawab untuk menggantinya dan otomatis memotong gaji apabila terjadi selisih barang setelah dilakukan Stok Opname (SO) setiap bulannya kemudian dilakukan perhitungan Nota Selisih Barang (NSB) sesuai dengan server masing-masing dan pembayaran Nota Selisih

¹⁷ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alfamart Tahun 2021

Barang (NSB) tersebut dilakukan dengan dua cara yaitu pertama, langsung dibayarkan lunas sesuai besaran NSB setiap bulannya, kedua, dipotong gaji karyawan diakhir bulan sesuai dengan besaran NSB pada bulan tersebut.

Adapun sistem pemotongan selisih barang itu sendiri disebut Nota Selisih Barang (NSB). NSB adalah beban kehilangan barang-barang di toko yang terakumulasi setelah dilakukannya Stok Opname (SO), yakni penentuan selisih stok barang fisik dengan stok barang yang di komputer. Jika terjadi selisih maka selisih ini pada akhirnya menjadi beban NSB setelah adanya Batas Toleransi Selisih Barang (BTSB) yang diberikan perusahaan kepada toko yakni minimal sebesar Rp.500.000. Beban NSB yang diberikan kepada karyawan bentuknya disesuaikan dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan dan dibebankan pada setiap bulannya. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Realitanya, pihak karyawan terpaksa menandatangani kontrak kerja yang diberlakukan oleh pihak perusahaan, dimana dalam surat perjanjian kerja terdapat perjajian yang menyatakan bahwa karyawan wajib mengganti rugi NSB tersebut.

Adapun jumlah Pekerja yang ada di Toko Alfamart Jalan Sudirman Binjai berjumlah lima orang karyawan. Kelima karyawan tersebut akan

terbebani atau mengganti kerugian NBH, karena mereka bagian dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Binjai. Karyawan toko diberikan tanggung jawab untuk menjaga masing-masing rak tempat barang-barang dan ada beberapa rak menjadi tanggung jawab bersama karyawan, juga setiap karyawan telah ditentukan tugasnya oleh pihak perusahaan Alfamart. Pada praktiknya setiap karyawan harus bisa menjadi kasir, seperti yang diungkapkan oleh Luthfi : *“walaupun telah ditentukan tugas masing-masing karyawan tapi pada nyatanya kita harus bisa mengerjakan semua tugas dari masing-masing karyawan tanpa terkecuali seperti menjadi kasir, mengecek barang, menginput barang masuk, merapikan barang serta membersihkan toko”*.¹⁸

Terkait alasan mengapa barang-barang toko itu sering kehilangan atau bahkan dicuri dan sampai sekarang kehilangan barang itu sudah menjadi keresahan bagi para karyawan Alfamart. Ardian selaku asisten toko 1 menjelaskan, *“Ada tiga faktor. Internal, eksternal, dan permainan. Faktor internal contohnya kesalahan kasir dalam mengecek barang sebelum menyerahkan ke pembeli. Kadang, bisa juga karena barang yang tidak kena scan barcode-nya sehingga kelupaan didata. Faktor eksternal contohnya ada pembeli yang mencuri barang. Faktor*

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Toko, di Alfamart Sudirman, Kota Binjai, Minggu 14 Januari 2024.

permainan biasanya dari supplier yang sengaja ngirim barang tapi tidak sesuai jumlah yang seharusnya diberikan. Dan sialnya, kami selalu percaya-percaya aja karena yang dikirim banyak, jadi diceklis-cekliis aja datanya, tidak kami hitung barangnya. Bisa juga karena permainan sesama karyawan toko seperti ambil barang tapi gak di-scan, menimbun barang, manipulasi stok barang dan lainnya. Efeknya, semua karyawan terpaksa dipotong gajinya untuk menutupi barang yang hilang. Nah, karena jabatan saya sebagai asisten toko, sayalah orang kedua yang paling besar dipotong gaji setelah kepala toko,” ujar asisten toko.¹⁹

Kegiatan SO uang dilakukan setiap hari pada saat pergantian shift, untuk SO barang dilakukan setiap akhir bulan. Sementara untuk kegiatan audit dilakukan sesuai perintah korwil yang waktunya tidak terjadwal, karyawan menunggu perintah dari kepala toko baru dilaksanakan. Irfan selaku Asisten toko 2 mengungkapkan bahwa : “Di toko kita menunggu perintah dari kepala toko untuk melakukan SO (stock opname) barang setiap bulannya, sementara untuk kegiatan audit, kepala toko M. Luthfi juga menunggu perintah dari korwil, tidak ditentukan jadwalnya kapan audit dilakukan kadang dua atau tiga bulan sekali, sifatnya mendadak tergantung pihak korwil. Setelah dicek selisih barang yang ada di toko

maupun gudang toko, kemudian disesuaikan dengan yang ada didata komputer, selanjutnya kita melaporkan selisih barang dengan membuat Nota Barang Hilang, dan juga melaporkan barang yang rusak dan expired, barang yang expired juga menjadi tanggungan kita untuk diganti rugi sebagai karyawan. sesuai aturan perusahaan barang-barang tersebut terlebih dahulu dilaporkan untuk diganti dengan barang yang baru, untuk barang basah 1 bulan sebelum masa expired, sedangkan untuk barang kosmetik dilaporkan 3 bulan sebelum masa expired”.²⁰

Kemudian posisi yang paling rentan terjadi selisih uang/barang adalah bagian Kasir, pihak kasir mengungkapkan bahwa: “Pengalaman saya ini penyebabnya: saya salah ngasih kembalian ke pelanggan, rekan tim ambil barang trus scan tapi gak bayar, barang rusak karena anak toko minum minuman tapi gak di scan/dibayar, pemegang shift ngasih modal tapi saya gak teliti”, ucap kasir. Lebih lanjut lagi ia menjelaskan: “Jika ditemukan barang hilang atau barang expide oleh kami karyawan disini terkadang kami melakukan scan kemudian kami bayar secara cash sehingga gaji kami yang masuk ke rekening tidak di potong. barang-barang yang hilang atau kadaluarsa itu tidak kami masukan ke nota barang

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Asisten Toko 1 di Alfamart Sudirman, Kota Binjai, Minggu 13 Januari 2024.

²⁰ Hasil Wawancara dengan Asisten Toko 2 di Alfamart Sudirman, Kota Binjai, Minggu 14 Januari 2024.

hilangnya karena sudah kami bayar langsung”.²¹

Contoh pemotongan NBH ialah penggantian uang atau pemotongan gaji, jika terdapat barang yang hilang (NBH), ujar Kepala Toko, saudara Luthfi, yakni : “Untuk gaji yang diterima sesuai dengan UMK Kota Binjai. Khusus untuk kepala toko dibedakan, karena kepala toko selain mendapatkan UMK Kota Binjai, juga mendapatkan gaji tambahan, yaitu sebesar Rp. 200.000. Selain itu, terkait dengan NBH, misalnya diketahui NBH diakhir bulan sebesar Rp.2.500.000. Jadi ya untuk akhir bulan, kami para karyawan akan menanggung NSB sebesar Rp. 2.000.000, karena yang Rp.500.000 merupakan Batas Toleransi Selisih Barang (BTSB) dari pihak perusahaan. Saya sendiri (Kepala Toko) dipotong Rp. 600.000, 2 Asisten Toko sebesar Rp. 800.000 ($Rp. 400.000 \times 2 = Rp. 800.000$) dan Pramuniaga dan Kasir sebesar Rp.600.000 ($Rp.300.000 \times 2 = Rp.600.000$). Jadi, pemotongan NSB setelah dikurangi BTSB pembagiannya berlaku untuk Kepala Toko, Asisten Kepala Toko, Pramuniaga dan Kasir. Untuk Kepala Toko sebesar 1,75%, Asisten Kepala Toko sebesar 1,5% dan Crew Store sebesar 1%”.²²

Penerimaan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan toko Alfamart Sudirman Kota Binjai tidak

diterima secara cash akan tetapi gaji karyawan ditransfer langsung setiap tanggal 28 oleh perusahaan ke rekening bank milik karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan Alfamart yakni Bank Central Asia (BCA). Gaji yang di terima karyawan toko Alfamart cabang Sudirman Kota Binjai yang ditransfer ke rekening bank milik karyawan merupakan gaji setelah dipotong oleh perusahaan sebagai ganti rugi atas rusak atau hilangnya barang milik perusahaan. Gaji yang diterima karyawan tidak pernah terpotong lebih dari 30%. Muftah mengungkapkan bahwa: “Sebelum kami bekerja di Alfamart disyaratkan untuk memiliki buku tabungan/ rekening Bank central Asia (BCA) karena pihak perusahaan akan mentransfer gaji kami ke buku tabungan BCA yang kami buat, saya menerima gaji dari rekening dan gaji saya tidak pernah dipotong lebih dari 30%”.²³

Terkait dengan kewajiban karyawan mengganti barang yang hilang, para karyawan tidak menampik hal tersebut. Karena hal itu merupakan aturan yang juga disetujui karyawan saat akan tanda tangan kontrak untuk bersedia dan menerima menjadi karyawan Alfamart. Berdasarkan perjanjian kerja tersebut, karyawan wajib mengganti barang yang hilang hingga batas toleransinya. Artinya jika jumlah barang yang hilang tidak wajar, walaupun karyawan tidak paham tetap wajib mengganti. Tak

²¹ Hasil Wawancara dengan Kasir Toko Alfamart Sudirman, Kota Binjai, Minggu 14 Januari 2024.

²² Hasil Wawancara dengan Kepala Toko di Alfamart Sudirman, Kota Binjai, Minggu 13 Januari 2024.

²³ Hasil Wawancara dengan Pramuniaga Toko di Alfamart Sudirman, Kota Binjai, Minggu 14 Januari 2024.

jarang para karyawan dibuat resah dengan adanya sistem pemotongan gaji akibat barang hilang ini, sebagaimana yang telah disampaikan oleh salah seorang karyawan: "*Karena kita punya data semua, ada batas toleransinya yang wajar tuh minimal Rp. 500.000. Tapi kalo udah lewat segitu tuh artinya sudah ga wajar, walaupun dia kurang paham, harus dia perbaiki atau memang bisa jadi ada fraud internal makanya kita ada policy itu. Makanya ga heran kalau banyak yang karyawan resign karena aturan ganti barang hilang itu. Memang betul bahwa di perusahaan Alfamart, saya pikir di perusahaan ritel juga, itu ada yang namanya batas toleransi. Jadi kalau satu toko ada barang hilang dengan nominal besar dan lewat dari batas toleransi, memang ada kewajiban dari karyawan untuk mengganti. Itu memang ada policy yang disetujui karyawan pada saat dia masuk, bukannya dia nggak tau*".²⁴ ujar Asisten toko Alfamart, Sudirman Binjai.

3. Persamaan dan Perbedaan Ketentuan Hukum Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Ganti Rugi Menurut Fatwa DSN MUI Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Menurut Islam perjanjian kontrak sebenarnya tidak ada batasan yang ketat tentang bagaimana suatu perjanjian dibentuk. Keberadaan perjanjian dapat ditelaah dengan melihat beberapa prinsip muamalah

dalam Islam, di antaranya: pertama, pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah, kecuali yang dilarang dalam al-Qur'an dan Sunnah; kedua, muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur paksaan; ketiga, muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madharat dalam kehidupan masyarakat; keempat, muamalah dilaksanakan untuk memelihara keadilan, menghilangkan kezaliman (ketidakadilan), *gharar* (penuh tipu daya).²⁵

Berdasarkan hukum ekonomi syariah, terdapat salah satu kaidah dalam bermuamalah yakni kaidah *As-Shihhah* atau kerelaan. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29, yang berbunyi:

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

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka”. (Q.S. An-Nisa : 29)

Ayat diatas menjelaskan bahwa diperintahkan kepada umat Islam untuk mencari rezeki dengan jalan yang halal bukan dengan cara yang batil, dan juga tidak dengan unsur yang merugikan diantara kedua belah pihak. Akad sewa-menyewa tidak boleh dilakukan

²⁴ Hasil Wawancara dengan Asisten Toko 1 di Alfamart Sudirman, Kota Binjai, Minggu 13 Januari 2024.

²⁵ Basyir.

salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik dari pihak yang berakad atau pihak lain.

Persamaan ketentuan hukum pemotongan gaji karyawan akibat ganti rugi terkait dengan fatwa DSN No. 112/DSN-MUI/X/2017 tentang Akad Ijarah. Penulis menilai bahwa terdapat kesamaan *'illat hukum (ratio legis)* tentang kebolehan pemotongan gaji karyawan antara fatwa DSN MUI dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kesamaan tersebut dapat dilihat dari unsur kesengajaan (*Ta'addiy*) dan kelalaian (*Taqshir*), yang mana apabila ada dua unsur ini maka karyawan dapat dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 52 ayat 1, yaitu dalam point (a) “Kesepakatan kedua belah pihak”, menurut penulis kontrak kerja antara pihak Alfamart dengan pihak karyawan telah sesuai sebagaimana dengan pasal 52 Undang-Undang tersebut. Hal ini dikarenakan pada saat penandatanganan kontrak kerja diatas materai kedua pihak saling sepakat dan setuju terkait peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh pihak Alfamart, maka jelas hal ini sah dimata hukum dan telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.²⁶ Selaras juga dengan pasal 95 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi

“Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”, menurut temuan penulis, pemotongan gaji karyawan Alfamart akibat hilangnya barang atau akibat nota selisih barang karena kelalaian ataupun kesengajaan karyawan, adalah sah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan boleh diberlakukan sanksi berupa denda atau pemotongan gaji karyawan, sebagaimana sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan atau kesepakatan kerja yang berlaku antara perusahaan dengan karyawan.²⁷

Perbedaan ketentuan hukum pemotongan gaji karyawan akibat ganti rugi terkait dengan fatwa DSN No. 112/DSN-MUI/X/2017 tentang Akad Ijarah. Yakni terdapat titik perbedaan diantara ketentuan hukum tersebut, yakni unsur *Mukhalafat Syuruth* atau melanggar ketentuan-ketentuan (yang tidak bertentangan dengan syariah) yang disepakati pihak-pihak yang berakad. Pada praktik pemotongan gaji karyawan Alfamart terdapat ketentuan perusahaan yang bertentangan dengan syariat, yakni termuat dalam kontrak kerja pada pasal 6 poin 1 tentang pembayaran ganti rugi dan kelebihan biaya: “Pihak kedua wajib membayar kerugian yang timbul akibat kesalahan dan/atau kelalaian dan/atau ketidaktelitian pihak kedua dalam bekerja baik sengaja maupun tidak disengaja yang mengakibatkan

²⁶ Presiden Republik Indonesia.

²⁷ Presiden Republik Indonesia.

hilangnya dan/atau rusaknya barang dan/atau asset pihak pertama baik sebagian maupun secara keseluruhan”. Didalam peraturan perusahaan tersebut disebutkan bahwa karyawan diwajibkan membayar kerugian atas perbuatan yang dilakukan baik sengaja ataupun tidak sengaja. Jika kerugian atau kehilangan barang itu terjadi karena faktor sengaja maka hal tersebut diperbolehkan menurut fatwa, sementara jika karyawan tidak melakukannya dengan sengaja atau bukan karena perbuatannya maka hal inilah yang tidak diperbolehkan didalam Islam, karena adanya ketidakadilan bagi pihak karyawan dan berimplikasi pada kezholiman disatu pihak. Maka hal ini bertentangan dengan syariat dan juga melanggar ketentuan Fatwa MUI, yakni *mukhalafat asy-syuruth* yang bertentangan dengan syariat.²⁸

Wanprestasi atau cidera janji ialah melakukan sesuatu yang tidak boleh/tidak semestinya dilakukan (*al-ta'addiy*), tidak melakukan apa yang seharusnya dilakukan (*at-taqshir*), atau menyalahi apa yang telah disepakati (*mukhalafat al-syuruth*).” Melihat dari kasus yang terjadi di Alfamart Jalan Sudirman, Binjai, jika dikaji dengan melihat bentuk perilaku yang telah dilakukan pihak perusahaan yaitu melakukan pemotongan gaji karyawan akibat selisih barang dengan perjanjian yang mewajibkan karyawan untuk

mengganti kerugian akibat perbuatannya baik sengaja ataupun tidak sengaja, yang kemudian perjanjian tersebut telah disepakati bersama. Maka perilaku tersebut dapat digolongkan menjadi wanprestasi terhadap unsur *mukhalafat syurut*, yakni kontrak kerja yang telah disepakati itu menyalahi prinsip syariah. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa wanprestasi yang terjadi pada kasus pemotongan gaji karyawan Alfamart Sudirman Kota Binjai telah sesuai dengan klasifikasi wanprestasi menurut Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/VII/2017 yaitu termasuk kepada bentuk wanprestasi *mukhalafat al-syuruth*.

Namun pada praktik pemotongan gaji karyawan Alfamart terdapat ketentuan akad ijarah yang telah dilanggar yaitu *mukhalafat asy-syurut*. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) No 112/DSN-MUI/X/2017 tentang Akad Ijarah, pihak karyawan tidak boleh mengganti kerugian perusahaan pada saat terjadi selisih/hilang barang dengan cara dipotong gajinya, karena pada dasarnya perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan prinsip syariah *Mukhalafat Syuruth* dan telah menyalahi kesepakatan yang sudah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 52 ayat 1, yaitu dalam point (a) “Kesepakatan kedua belah pihak”, menurut hemat

²⁸ Wahyu Widiana, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah*, Revisi (Jakarta: Mahkamah Agung RI, 2011) <<https://perpustakaan.mahkamahagung.go.id/assets/resource/ebook/02.pdf>>.

penulis kontrak kerja antara pihak Alfamart dengan pihak karyawan telah sesuai sebagaimana dengan pasal 52 Undang-Undang tersebut. Hal ini dikarenakan pada saat penandatanganan kontrak kerja diatas materai kedua pihak saling sepakat dan setuju terkait peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh pihak Alfamart, maka jelas hal ini sah dimata hukum dan telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selaras juga dengan pasal 95 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”, menurut temuan penulis, pemotongan gaji karyawan Alfamart akibat hilangnya barang atau akibat nota selisih barang karena kelalaian ataupun kesengajaan karyawan, adalah sah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan boleh diberlakukan sanksi berupa denda atau pemotongan gaji karyawan, sebagaimana sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan atau kesepakatan kerja yang berlaku antara perusahaan dengan karyawan.

Kesimpulan

Sesuai uraian hasil dan pembahasan diatas ditemukan kesimpulan berikut:

Pertama, dalam praktik pemotongan gaji karyawan Alfamart akibat ganti rugi Nota Selisih Barang (NSB) di Alfamart, antara perspektif Fatwa DSN MUI dan Undang-Undang

Ketenagakerjaan terjadi ikhtilaf. Yakni menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja. Meskipun para karyawan telah menandatangani perjanjian yang mengatur kewajiban ganti rugi atas kehilangan barang, namun mekanisme pemotongan gaji yang diterapkan seringkali tidak adil dan tidak sebanding dengan kesalahan yang dilakukan. Karyawan seringkali dipaksa menanggung kerugian akibat faktor eksternal seperti pencurian atau kesalahan sistem, serta adanya tekanan untuk mencapai target penjualan yang tidak realistis. Selain itu, praktik ini juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hubungan kerja dan dapat melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kedua, terdapat persamaan dan perbedaan ketentuan hukum pemotongan gaji karyawan akibat ganti rugi terkait dengan fatwa DSN No. 112/DSN-MUI/X/2017 tentang Akad Ijarah. Yakni Penulis menilai bahwa terdapat kesamaan *‘illat hukum (ratio legis)* tentang kebolehan pemotongan gaji karyawan antara fatwa DSN MUI dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kesamaan tersebut dapat dilihat dari unsur kesengajaan (*Ta’addiy*) dan kelalaian (*Taqshir*), yang mana apabila ada dua unsur ini maka karyawan dapat dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji.

Kemudian perbedaannya yakni praktik pemotongan gaji karyawan Alfamart terdapat ketentuan akad ijarah yang telah dilanggar yaitu *mukhalafat*

asy-syurut. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) No 112/DSN-MUI/X/2017 tentang Akad Ijarah, pihak karyawan tidak boleh mengganti kerugian perusahaan pada saat terjadi selisih/hilang barang dengan cara dipotong gajinya, karena pada dasarnya perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan prinsip syariah *Mukhalafat Syuruth* dan telah menyalahi kesepakatan yang sudah disepakati bersama. Sehingga menurut hemat penulis, pendapat Fatwa MUI inilah yang lebih relevan dalam kaitannya terhadap kasus tersebut. Sedangkan menurut temuan penulis, pemotongan gaji karyawan Alfamart akibat hilangnya barang atau akibat nota selisih barang karena kelalaian ataupun kesengajaan karyawan, adalah sah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan boleh diberlakukan sanksi berupa denda atau pemotongan gaji karyawan, sebagaimana sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan atau kesepakatan kerja yang berlaku antara perusahaan dengan karyawan.

Daftar Pustaka

- Arifiyah, Luthfatul, 'Luthfatul Arifiyah' (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019) <<https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/10256/1/full> skripsi.pdf>
- Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Muamalat, Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2000)
- Dongoran, Putri Diana Sampe dan Johnson, 'Dampak Pemotongan Gaji Pada Perusahaan Dan Pada Karyawan Selama Masa Pandemic Covid 19', *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5.3 (2021), 377–81 <<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38584>>
- Fadli, Muhammad Rijal, 'Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif', *Humanika. Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21.1 (2021), 33–54 <<https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>>
- Ikhsan, Muhammad, and Azwar Iskandar, 'Abu Ishaq Al-Syathibi and His Perspective on Maslahat', *AT-TURAS: Jurnal Studi Keislaman*, 8.1 (2021), 60–73 <<https://doi.org/10.33650/at-turas.v8i1.1997>>
- Jaih Mubarak, Dkk, *Jaih Mubarak, Dkk, 2018, Fikih Mu' Amalah: Akad Ijarah Dan Ju' Alah*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media. (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2018)
- Miru, Ahmadi, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020)
- Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: kemnaker.go.id, 2003) <https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_13.pdf>
- R. Subekti, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2009)
- Refandri, 'Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan

- (Studi Kasus Pada Alfamart Km. 16 Depan Kampus Universitas Jambi)' (UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2022)
<<https://repository.uinjambi.ac.id/id/eprint/1054/1/SKRIPSI>
REFANDRI - Muhadi Siregar.pdf>
- Soemitra, Andri, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Dan Bisnis Kontemporer*, Pertama (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019)
<<https://books.google.co.id/books?id=N7-NDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PR10#v=onepage&q&f=false>>
- Widiana, Wahyu, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah*, Revisi (Jakarta: Mahkamah Agung RI, 2011)
<<https://perpustakaan.mahkamahagung.go.id/assets/resource/ebook/02.pdf>>
- Zuhri, Anggi Ramidah Situmorang dan Ahmad, 'Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Perspektif Wahbah Az-Zuhayli (Study Kasus Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi)', (*Jihhp) Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 4.4 (2024), 681–89
<<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i4>>