

**Analisis Kaidah Usul Fikih Urf terhadap Pemotongan Upah Karyawan
sebagai Ganti Rugi atas Nota Barang Hilang di Alfamart
Kec. Cipanas Kab. Cianjur**

Muhammad Zamzami Alhakim Muqoddas

STISNU Cianjur

muhammadzamzamialhakimmuqodas@gmail.com

Abstrak

Pemotongan upah karyawan sebagai bentuk ganti rugi atas barang hilang di Alfamart, Kecamatan Cipanas, merupakan praktik yang diterapkan ketika terjadi selisih antara stok fisik dan catatan stok di sistem komputer. Namun sepertinya ada salah satu pihak yang dirugikan, yaitu pihak karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Kec. Cipanas. Dan untuk mengetahui analisis kaidah usul fikih urf terhadap pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Kec. Cipanas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sumber primernya dari data penelitian lapangan dan buku kaidah usul fikih, seperti karya Enang Hidayat serta riview terhadap sejumlah penelitian terdahulu. Terknik pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun analisisnya termasuk analisis deskriptif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : 1) Praktik pemotongan upah atas nota barang hilang menurut Alfamart Kecamatan Cipanas yaitu prosedur penggantian barang hilang menggunakan sistem FPD, gaji terpotong otomatis sesuai proxy, dan pembayaran bisa dilakukan dalam jangka waktu yang dipilih (3/6/9 bulan atau per tahun). Menurut Alfamart Cimagas Penggantian dilakukan dengan pemotongan gaji secara otomatis oleh sistem sesuai dengan jabatan karyawan, tercatat dalam payroll akhir bulan. Pemotongan ini merupakan bentuk ganti rugi atas kehilangan barang yang terjadi di toko, yang disepakati dalam kontrak kerja saat awal masuk. 2) Terdapat empat kaidah usul fikih urf yang dapat menganalisis praktik pemotongan tersebut. Pada umumnya empat kaidah tersebut memperbolehkan praktik ini dan termasuk dalam kategori *urf sahih*, karena sudah menjadi kebiasaan yang diterima oleh karyawan dan perusahaan dalam kontrak kerja. Selain itu, perusahaan memberikan batas toleransi kehilangan untuk memastikan bahwa tidak semua kehilangan harus ditanggung karyawan, sehingga melindungi karyawan dari potongan upah yang berlebihan.

Kata Kunci : Kaidah Usul Fikih, Urf, Upah, Nota Barang.

Analysis of the Usul Fiqh Principle of 'Urf on Salary Deductions as Compensation for Lost Goods Notes at Alfamart, Cipanas District Regency of Cianjur

Abstract

The deduction of employee wages as compensation for lost goods at Alfamart, Cipanas Subdistrict, is a practice applied when there is a discrepancy between physical stock and the stock records in the computer system. However, it seems that one party is at a disadvantage, namely the employee. This study aims to examine the implementation of wage deductions as compensation for lost goods receipts at Alfamart, Cipanas Subdistrict, and to analyze the application of the *usul fiqh urf* principle regarding the practice of wage deductions for lost goods receipts at Alfamart, Cipanas Subdistrict. This research uses a qualitative method. The primary sources include field research data and books on *usul fiqh* principles, such as works by Enang Hidayat, along with reviews of several previous studies. The data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The analysis includes descriptive analysis. The research results conclude that: 1) The practice of wage deduction for lost goods receipts at Alfamart, Cipanas Subdistrict, involves a procedure for compensating lost goods using the FPD system, with automatic wage deductions based on the proxy, and payments can be made within the selected time frame (3/6/9 months or annually). According to Alfamart Cimacan, compensation is carried out by automatic wage deductions based on the employee's position, recorded in the end-of-month payroll. This deduction is a form of compensation for the loss of goods in the store, which is agreed upon in the employment contract when the employee first joins. 2) There are four *usul fiqh urf* principles that can analyze this practice. In general, these four principles permit this practice and categorize it as valid *urf*, as it has become a custom accepted by both the employees and the company in the employment contract. Furthermore, the company provides a tolerance limit for losses to ensure that not all losses are borne by the employees, thus protecting employees from excessive wage deductions.

Keywords : Usul Fiqh Principles, Urf, Wages, Lost Goods Receipt.

Pendahuluan

Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk muamalah yang melibatkan kesepakatan antara penyedia jasa atau tenaga kerja dengan pemberi kerja untuk suatu produksi. Dalam hubungan ini, pekerja menerima upah (*ujrah*) sebagai kompensasi, yang menjadi elemen utama dan tujuan utama dari pekerjaan tersebut.

Dalam Islam, mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan disebut *ijārah af'āl* atau *ijārah a'mal*, yaitu bentuk sewa-menyewa jasa

tenaga manusia. Dalam akad ini, pekerjaan atau jasa seseorang menjadi objek transaksi (*ma'qūd 'alayh*), seperti menyewa tukang jahit untuk membuat pakaian atau mempekerjakan seseorang dalam bidang lainnya. Contohnya adalah mengupah seseorang untuk mengelola sebuah ritel. Dalam industri ritel seperti Alfamart, banyak karyawan baru direkrut, namun tidak sedikit yang resign setelah gaji dipotong akibat selisih barang saat *stock opname* bulanan.¹

Pemotongan selisih barang dikenal sebagai NBH, yaitu beban kehilangan stok yang terakumulasi setelah *Stock Opname* (SO), yaitu perbandingan antara stok fisik dan data komputer. Jika terjadi selisih, baik akibat pencurian atau faktor lain, perusahaan tetap membebankan kekurangan tersebut sebagai NBH setelah melewati Batas Toleransi Kehilangan (BTK). Beban ini dikenakan kepada karyawan sesuai dengan jabatannya dan dipotong setiap bulan.²

Perusahaan menerapkan dua metode pemotongan beban NBH kepada karyawan. Pertama, pemotongan penuh dari gaji setiap bulan, sehingga tidak ada akumulasi utang NBH, tetapi gaji yang diterima lebih kecil. Kedua, pemotongan sebagian, sementara sisanya menjadi utang yang harus dibayar di kemudian hari. Alfamart menerapkan metode kedua, di mana sebagian NBH dipotong dari gaji, dan sisanya dicatat sebagai utang. Misalnya, jika toko A memiliki NBH Rp.500.000 pada November dengan lima karyawan, setiap karyawan menanggung Rp.100.000. Dengan metode kedua, mereka hanya dipotong Rp.50.000 dari gaji, sementara Rp.50.000 sisanya menjadi utang. Jika kondisi ini berlanjut selama setahun dengan rata-rata NBH Rp.100.000 per bulan, maka dalam 12 bulan, seorang karyawan bisa memiliki utang NBH sebesar Rp.1.200.000. Karena perusahaan menahan ijazah sebagai jaminan saat karyawan mulai bekerja, mereka yang ingin berhenti harus melunasi utang NBH sebelum mengambil kembali ijazahnya.

Di Alfamart, kehilangan atau kerusakan barang dibebankan kepada seluruh karyawan toko, termasuk pramuniaga, kasir, dan kepala toko, meskipun penyebabnya tidak selalu berasal dari mereka. Sementara pihak lain seperti driver, tim pengiriman,

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

²Usman, mantan kepala toko Alfamart, Rumah Usman, Wawancara pribadi, Cianjur, 04 februari 2024.

tim audit, dan konsumen juga berinteraksi dengan barang, justru karyawan toko yang menanggung kerugian perusahaan.

Konsep sewa tenaga kerja dalam Islam memiliki rukun dan syarat yang harus dipenuhi, seperti adanya dua pihak (*'āqidaīn*), akad (*ṣighat*), upah (*ujrah*), serta manfaat atau objek *ijārah*. Pihak penyewa dan penyedia jasa harus berakad dengan sukarela tanpa paksaan. Akad harus jelas agar dapat dipahami kedua belah pihak. Upah harus berupa harta yang jelas nilainya dan tidak boleh sejenis dengan manfaat *ijarah*, seperti memberikan tempat ritel sebagai upah bagi pengelolanya. Sementara itu, manfaat atau objek *ijarah* harus digunakan dalam hal yang diperbolehkan secara syariat.

Selain itu, terdapat syarat yang harus dipenuhi dalam ketenagakerjaan, seperti dalam ritel (Alfamart), di mana pekerja tidak wajib mengganti barang yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini karena pekerja hanya memiliki kewenangan berdasarkan amanah atau kepercayaan, bukan sebagai pihak yang menanggung risiko kerugian.³ Karena pekerja hanya bertindak berdasarkan amanah, ia tidak boleh dipaksa mengganti barang yang rusak akibat pekerjaannya, termasuk melalui pemotongan upah. Jika dalam akad disyaratkan pekerja harus menanggung kerusakan (*al-dhaman*), ulama Malikiyah, sebagaimana dijelaskan dalam *Hasyiyah al-Dusuqi*, menilai syarat tersebut batal dan akad *ijārah* menjadi fasad.⁴

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Kec. Cipanas dan untuk mengetahui analisis kaidah ushul fikih urf terhadap pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Kec. Cipanas.

Literature Review

Terdapat sejumlah terdahulu yang temanya sama dengan penelitian saat ini, tapi berbeda dari segi perspektifnya. Di antaranya penelitian dilakukan oleh Lutfatul Arifiyah mengkajinya perspektif hukum Islam⁵, Elisa Putri yang mengkajinya Akad

³ Wahbah Al-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islam wa Adillatuhu*, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, (Depok: Gema Insani, Juz 5, Cet. Ke-1, 2011), h. 418- 419.

⁴ Jaih Mubarak, dkk, *Fiqh :Muamalah: Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2020) h. 76.

⁵ Lutfatul Arifiyah, "*Pemotongan Upah Karyawan sebagai Ganti Rugi atas Nota Barang Hilang Perspektif Hukum Islam*", Skripsi, Universitas Walisongo Semarang, Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Hukum Ekonomi Islam Muamalah, 2019.

Ijarah ‘Ala Al-Amal”⁶, Silviana Sukri mengkajinya dalam tinjauan hukum ekonomi syariah⁷ Situmorang, dkk mengkajinya dalam perspektif Wahbah al-Zuhaili⁸ Aviva Wulandari Hidayatullah mengkajinya perspektif fikih muamalah.⁹ Deki Suyatno mengkajinya perspektif masalah mursalah dan istihsan.¹⁰

Penelitian saat ini dengan pendekatan khusus kaidah usul fikih tentang urf mengenai pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Padahal pendekatan tersebut sangat penting untuk dilakukan guna memecahkan sejumlah persoalan muamalah maliah, termasuk yang dijadikan objek penelitian saat ini.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah field reseach yaitu sebuah penelitian yang ditujukan untuk mencari data dengan melakukan penelitian secara langsung di lapangan. Pendekatannya kualitatif yang berkarakter deskriptif. Sumber data primernya diperoleh secara langsung dari hasilwawancara langsung dengan beberapa karyawan Alfamart di Kecamatan Cipanas, ditambah dengan referensi kaidah usul fikih, dan sejumlah penelitian terdahulu. Metode pengumpulan datanya diperoleh dri bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya.¹¹

Teknik pengumpulan datanya adalah sebagai berikut: 1) Penelitian kepustakaan, yakni mencari informasi yang berhubungan dengan objek penelitian, yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet, skripsi, laporan atau dokumen perusahaan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, 2) Observasi, yakni peneliti untuk

⁶ Elisa Putri,”Analisis Tanggung Jawab Karyawan Bisnis Ritel atas Kehilangan dan Kerusakan barang dalam Perspektif Akad Ijarah ‘Ala Al-Amal”, *Skripsi, Universitas Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah*, 2023.

⁷ Silviana Sukri, “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemotongan Upah Karyawan sebagai Ganti Rugi Barang Hilang*”. Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo, 2022.

⁸ Situmorang, dkk. “Pemotongan Gaji Karyawan sebagai Ganti Barang Hilang Perspektif Wahbah al-Zuhaili (Studi Kasus Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi)”. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora*, Vol. 4, No. 2 (2022).

⁹ Aviva Wulandari Hidayatullah, “*Pemotongan Upah Karyawan Indomaret sebagai Ganti Rugi atas Barang yang Hilang Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha)*”. Skripsi Fakultas Syariah IAIN Kendari, 2023.

¹⁰ Deki Suyatno, “*Pemotongan Gaji Upah Karyawan sebagai Pengganti Kehilangan dan Kerusakan Barang Perspektif Masalah Mursalah dan Istihsan*”. Skripsi Prodi HES Fak Syariah UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu, 2022.

¹¹ Sudaryono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan mix method*, (PT Rajagrafindo Persada, 2017), Edisi Ke-2, h.215.

mengumpulkan data dengan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian yang sedang berlangsung.¹² Observasi dilakukan di lapangan untuk mengamati langsung sistem pemotongan upah karyawan di Alfamart Kecamatan Cipanas, 3) Wawancara, yakni suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari sumbernya.¹³

Data yang akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala toko, Pramuniaga, dan staff di Alfamart Kecamatan Cipanas untuk memahami proses dan praktik pemotongan upah serta persepsi mereka tentang pemotongan upah terkait aspek hukum Islam dalam melakukan transaksi tersebut, 4) Dokumentasi, yakni dengan cara melihat dokumen-dokumen seperti tulisan (peraturan dan kebijakan) gambar atau foto, dalam hal ini dokumentasi yang digunakan ialah hasil wawancara peneliti dengan pihak yang diteliti diantaranya foto-foto ataupun segala sesuatu yang dijadikan sebuah dokumentasi,. Adapun teknik analisisnya adalah teknik deskriptif kualitatif.¹⁴

Alur analisis mengikuti model analisis interaktif sebagaimana diungkapkan Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, yakni: 1) Reduksi data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab rumusan permasalahan penelitian tentang analisis kaidah ushul fiqh *urf* pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Kecamatan Cipanas, 2) Penyajian data, yakni mengumpulkan informasi yang tersusun mengenai hal-hal yang berkaitan dengan praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang Islam di Alfamart Kecamatan Cipanas, 3) Verifikasi dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama proses penelitian berlangsung.

Hasil dan Pembahasan

Prosedur Pemotongan Upah Karyawan sebagai Ganti Rugi atas Nota Barang Hilang di Alfamart Kecamatan Cipanas

Nota Barang Hilang (NBH) adalah beban akibat selisih antara stok barang fisik dan data di sistem komputer. Penggantian dilakukan melalui sistem FPD, yang secara otomatis memotong gaji karyawan berdasarkan jabatan dan dicatat dalam payroll. Karyawan di satu toko Alfamart dapat menyepakati pemotongan NBH dalam jangka

¹²Sudaryono, h. 226.

¹³Sudaryono, h. 222.

¹⁴Salim & Syahrur, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung, Citapustaka Media,2012), h.146.

waktu tiga, enam, sembilan bulan, atau satu tahun, sesuai dengan tingkat jabatan masing-masing. Seperti yang diungkapkan oleh karyawan Alfamart Cipanas Nurul sebagai ACOS (Asisstent Chief Of Store), beliau mengatakan :

"Alfamart menerapkan sistem FPD untuk penggantian barang hilang, di mana gaji karyawan akan dipotong otomatis sesuai dengan proxy masing-masing. Sesuai kesepakatan, karyawan dapat memilih skema pembayaran dalam jangka 3, 6, 9 bulan, atau satu tahun. Semakin singkat durasi pembayaran, semakin besar potongan per bulan, namun lebih cepat lunas, dan sebaliknya."

Ungkapan yang sama di Alfamart Cimacan oleh salah satu karyawan, yaitu saudara Dzulfikri :

"Alfamart menerapkan prosedur pemotongan gaji otomatis untuk mengganti barang hilang, dengan besaran potongan disesuaikan berdasarkan jabatan (proxy) masing-masing karyawan. Pemotongan ini biasanya dicatat dalam payroll setiap akhir bulan. Meskipun tanggung jawab ganti rugi dibebankan kepada karyawan, perusahaan tetap memberikan toleransi atas kehilangan barang dengan menetapkan Batas Toleransi Kehilangan (BTK). Besaran BTK ditentukan berdasarkan pencapaian penjualan bersih (net sales) tiap toko, dengan standar 0,14% dari total penjualan."

Pernyataan ini pun masih dinyatakan oleh saudari Nurul karyawan Alfamart Cipanas, ucapnya adalah :

"Karyawan bertanggung jawab atas ganti rugi barang hilang, namun perusahaan menetapkan Batas Toleransi Kehilangan (BTK) sebagai bentuk toleransi. Setiap toko memiliki BTK yang berbeda, yang dihitung sebesar 0,14% dari total penjualan bersih (net sales) masing-masing toko."

Pernyataan sama oleh karyawan Alfamart Cimacan, yaitu Dzulfikri mengatakan :

"Karyawan toko bertanggung jawab atas ganti rugi barang hilang, yang dipotong langsung dari gaji mereka pada akhir bulan dan tercatat dalam payroll. Potongan ini tidak didasarkan pada item atau harga barang tertentu, karena terdapat perbedaan antara harga jual dan harga beli."

Seperti yang di ungkapkan oleh karyawan Alfamart Cipanas, yaitu Nurul :

"Gaji karyawan akan dipotong di akhir bulan sebagai ganti rugi atas barang hilang, namun jumlah potongannya tidak berdasarkan harga barang tertentu, karena terdapat perbedaan antara harga jual dan harga beli."

Ungkapan karyawan Alfamart Cimacan, yaitu Dzulfikri :

"Gaji karyawan dipotong di akhir bulan sebagai ganti rugi atas barang hilang, dengan potongan yang dihitung berdasarkan harga jual dari gudang ke toko, bukan harga jual ke konsumen. Di Alfamart, sistem penggajian mengikuti Upah

Minimum Regional (UMR) di masing-masing kota atau kabupaten. Saat ini, UMR di Cianjur berkisar antara Rp2.700.000 hingga Rp2.900.000. Secara umum, karyawan tidak keberatan dengan pemotongan gaji akibat Nota Barang Hilang (NBH), karena aturan tersebut telah disepakati bersama dan tertuang dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pihak perusahaan dan karyawan."

Seperti yang diungkapkan oleh Nurul karyawan Alfamart Cipanas, beliau mengatakan bahwa:

"Selama bekerja di Alfamart, saya tidak pernah mengalami ganti rugi dalam jumlah besar, dan masih dalam batas yang wajar. Menurut saya, kebijakan ganti rugi barang hilang memang wajar, karena perusahaan tentu berupaya menghindari kerugian. Namun, ganti rugi ini dapat dihindari jika karyawan menjalankan tugas sesuai dengan aturan perusahaan. Selain itu, kebijakan ini juga telah disepakati oleh kedua belah pihak."

Sedangkan karyawan alfamart Cimacan saudara Dzulfikri mengungkapkan :

"Menurut saya, ganti rugi atas barang hilang merupakan bagian dari prosedur perusahaan yang harus diterima. Hal ini menjadi tanggung jawab karyawan sebagai wujud integritas dalam bekerja."

Alasan pemotongan upah karyawan di Alfamart Kecamatan Cipanas adalah para karyawan Alfamart menyadari bahwa menjaga dan merawat aset perusahaan merupakan bagian dari tanggung jawab mereka. Meskipun demikian, mereka tetap mengalami pemotongan gaji akibat kehilangan atau kerusakan barang, yang dibebankan kepada seluruh karyawan. Menurut karyawan Alfamart, kehilangan barang dapat disebabkan oleh beberapa faktor berikut:

Pertama, Kehilangan akibat kesalahan administrasi menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya Nota Barang Hilang (NBH). Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Nurul, salah satu karyawan Alfamart Cipanas, ia menyatakan bahwa:

"Salah satu alasan pemotongan upah adalah kesalahan administrasi. Kehilangan barang dapat terjadi akibat kelalaian karyawan dalam menyusun produk sesuai dengan prosedur planogram serta tidak menerapkan metode FEFO/FIFO. Akibatnya, barang dapat rusak atau kedaluwarsa. Jika barang kedaluwarsa tidak segera dikembalikan dalam periode retur yang ditentukan, maka keterlambatan tersebut akan menjadi tanggung jawab karyawan, termasuk dalam proses pemusnahan barang".

Saudara Dzulfikri karyawan Alfamart Cimacan mengungkapkan bahwa :

"Pemotongan upah dapat terjadi akibat kesalahan administrasi, seperti kelalaian karyawan dalam menyusun produk sesuai prosedur dan menata barang dengan

benar. Jika barang mengalami kerusakan atau kedaluwarsa, lalu terlambat dikembalikan dan melewati batas waktu pemusnahan, maka hal tersebut menjadi alasan pemotongan upah”.

Kedua, Kehilangan barang dapat terjadi akibat kesalahan dalam perhitungan transaksi oleh kasir. Kelalaian karyawan merupakan hal yang wajar dalam dunia kerja, termasuk kesalahan kasir dalam menghitung total belanja pelanggan. Mengenai hal ini, Saduari Nurul, karyawan Alfamart Cipanas, mengungkapkan kembali:

“Faktor kedua adalah kehilangan barang akibat kurangnya ketelitian dalam pelayanan kasir, seperti kesalahan dalam perhitungan. Akibatnya, terjadi ketidaksesuaian antara struk belanja dan produk yang diberikan kepada pelanggan, sehingga menyebabkan selisih antara data di sistem dan stok di gudang. Hal ini berujung pada kehilangan barang yang berdampak pada pemotongan upah seluruh karyawan”.

Ungkapan Dzulfikri karyawan Alfamart Cimacan bahwa :

“Faktor kedua adalah kehilangan barang akibat kurangnya ketelitian dalam pelayanan kasir, yang menyebabkan ketidaksesuaian antara struk belanja dan produk yang diberikan kepada pelanggan. Akibatnya, terjadi selisih antara data yang tercatat di sistem komputer dan stok barang di gudang”.

Ketiga, Kehilangan akibat pencurian merupakan kejadian yang sering terjadi di berbagai tempat, termasuk di Alfamart, dan tentunya sangat merugikan pihak yang mengalami kehilangan. Salah satu faktor pemotongan upah karyawan adalah barang yang hilang karena aksi pencurian. Seperti yang diungkapkan oleh Nurul, karyawan Alfamart Cipanas:

"Kehilangan barang akibat pencurian umumnya terjadi pada barang berukuran kecil yang mudah disembunyikan oleh pelaku. Para pencuri memiliki berbagai cara untuk melancarkan aksinya. Ketika terjadi kehilangan akibat pencurian, karyawan secara otomatis akan menanggung beban tersebut, yang berdampak pada pemotongan gaji."

Ungkapan Dzulfikri karyawan Alfamart Cimacan :

“Ketiga hilang barang kurangnya pengawasan para karyawan dampaknya barang hilang karena di curi.

Analisis Kaidah Ushul Fikih Urf terhadap Pemotongan Upah Karyawan sebagai Ganti Rugi atas Nota Barang Hilang

Dalam hubungan kerja, aturan tentang hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja penting untuk menjaga keseimbangan. Di sektor ritel seperti Alfamart, pemotongan upah sebagai kompensasi atas kerugian perusahaan sering diterapkan akibat kelalaian karyawan. Namun, kebijakan ini perlu dikaji dari perspektif kaidah usul fikih tentang *'urf* (kebiasaan yang berlaku). Islam mengatur hubungan antar manusia, termasuk dalam kerja dan perdagangan, melalui kaidah ushul fiqh. Salah satu prinsipnya adalah *'urf* (kebiasaan masyarakat), yang dapat dijadikan landasan hukum selama tidak bertentangan dengan syariat.

Kasus pemotongan gaji karyawan di Alfamart Kecamatan Cipanas sebagai bentuk ganti rugi karena hilangnya nota barang menjadi topik yang penting untuk dibahas dalam sudut pandang *ushul fikih*. Intinya, kita perlu mempertanyakan apakah kebiasaan ini menurut sudut pandang kaidah usul fikih *urf* termasuk kedalam *urf* apa, apakah praktik ini memenuhi rukun ujah dan termasuk kedalam ujah apa. Pembahasan ini akan menjelaskan bagaimana Kaidah *ushul fikih urf* dapat diterapkan dalam situasi tersebut, dengan tujuan mencari keseimbangan antara hak-hak perusahaan dan hak-hak karyawan.

Kata “al-Urf” secara bahasa maksudnya adalah “al-Ma’ruf” yang berarti sesuatu yang baik. Al-Khayyat mendefinisikan urf dengan ungkapan “*sesuatu yang telah dikenal di masyarakat luas di semua negara atau sebagainya*”.¹⁵ Keberadaan urf termasuk salah satu dalil hukum Islam diperdebatkan oleh para ulama.¹⁶ Dalam hukum Islam, urf termasuk dalil yang diperdebatkan oleh para ulama. Ulama Hanafiah dan Malikiyah menjadikannya sebagai dalil hukum Islam. Ulama Syafiiyah hanya mengakui urf amali, sedangkan urf qauli tidak mengakuinya.

Dalam Islam, *urf* adalah kebiasaan atau tradisi yang diterima masyarakat dan sejalan dengan akal sehat. Istilah ini mirip dengan *al-'adah*, yang merujuk pada kebiasaan yang dilakukan berulang hingga menjadi tradisi. *'Urf* terbagi menjadi dua. *Pertama, urf sahih*, yaitu kebiasaan yang tidak bertentangan dengan Al-Qur'an, Hadis,

¹⁵ Enang Hidayat, *Kaidah Usul Fikih : Integrasi Kaidah Kebahasaan, Dalil, dan Roh Hukum Islam*, (Jakarta : Kencana, 2024), Cet-1, hlm. 207.

¹⁶ Enang Hidayat. “Keefektifan Urf tentang Kebolehan Akad Bai Al-Muatah Menurut Majallah Al-Ahkamal-Adliyah dalam Konteks Modern.” *Muawadah : Jurnal Ekonomi Syariah* 2, No. 1 (2024).

atau prinsip syariah, sehingga dapat dijadikan dasar hukum. Contohnya, pemberian mahar dalam bentuk uang atau barang tertentu yang sesuai dengan ajaran Islam. *Kedua, urf fasid*, yaitu kebiasaan yang bertentangan dengan syariat, sehingga tidak diakui sebagai dasar hukum. Misalnya, praktik suap dalam bisnis, meskipun umum di beberapa tempat, tetap dianggap haram karena melanggar prinsip kejujuran dan keadilan.

Perkataan atau perbuatan yang belum terbiasa dilakukan oleh sekelompok masyarakat tidak disebut dengan urf. Demikian apabila urf keluar dari hawa nafsu seperti perbuatan maksiat yang sudah terbiasa dilakukan manusia tidak dikatakan urf juga. Oleh karena itu sesuatu dikatakan urf syaratnya di antaranya sesuatu tidak berlawanan dengan kehendak syarak.¹⁷

Selain itu, 'urf juga dapat dikategorikan berdasarkan cakupannya ada dua. *Pertama, urf 'Aam (umum)*, yaitu tradisi yang diterima dan diterapkan secara luas di berbagai daerah atau komunitas. *Kedua, urf khas (khusus)*, yaitu kebiasaan yang hanya berlaku dalam kelompok atau lingkungan tertentu.

Urf diakui sebagai salah satu sumber hukum Islam dalam *usul fikih*, selama tidak bertentangan dengan Al-Qur'an, Hadis. Salah satu dalil yang sering digunakan sebagai dasar penerimaan *urf* adalah ayat Al-Qur'an surat al-A'raf (7) ayat 199 yang berbunyi :

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ

Jadilah engkau pemaaf dan suruhlah orang mengerjakan yang ma'ruf, serta berpalinglah daripada orang-orang yang bodoh”.

Hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Mas'ud :

فَمَا رَأَاهُ الْمُسْلِمُونَ حَسَنًا فَهُوَ عِنْدَ اللَّهِ حَسَنٌ

“Sesuatu yang dianggap oleh orang-orang muslim bagus, maka bagus pula menurut Allah” (HR. Ahmad).

Adapun berkaitan dengan kaidah usul yang berkaitan dengan urf terdapat empat kaidah sebagai berikut :

إِنَّ الْأَعْرَافَ وَالْعَوَاعِدَ مَا هِيَ إِلَّا الْمَصَالِحُ الْمُعْتَبَرَةُ بَيْنَ النَّاسِ

“Sesungguhnya urf dan adat tidak diberlakukan kecuali untuk kemaslahatan yang diakui syarak di antara manusia.”¹⁸

¹⁷Sunan Autad Sarjana & Imam Kamaludin Suratman, “Konsep Urf dalam Penetapan Hukum Islam”. *Tsaqafah : Jurnal Peradaban Islam* (2017), Vol. 12 No. 2

¹⁸ Enang Hidayat, *Kaidah Usul Fikih*, h. 206.

أَلْعُرْفُ فِي الشَّرِيعَةِ مُعْتَبَرٌ.

“Urf dalam syariah (hukum Islam) itu dapat dipertimbangkan”.

إِنَّ أَصُولَ الشَّرِيعَةِ أُعْتَبِرَتْ فِي أَحْكَامِهَا كَثِيرًا مِمَّا أَلَّفَهُ النَّاسُ فِي حَيَاتِهِمْ مِنَ الْأَعْرَافِ

“Sungguhnya pokok-pokok hukum islam kebanyakannya dibentuk oleh kebiasaan kehidupan manusia.”¹⁹

تَغْيِيرُ الْفَتَوَى بِحَسَبِ تَغْيِيرِ الْأَزْمَنَةِ وَالْأَمْكِنَةِ وَالْأَحْوَالِ وَالْعَوَائِدِ.

Berubahnya fatwa dipengaruhi oleh berubahnya zaman, tempat, keadaan, dan kebiasaan.²⁰

Kaidah usul fikih tersebut mengandung maksud bahwa adat atau kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat dapat dijadikan pertimbangan dalam hukum Islam, asalkan membawa manfaat dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Dalam hal ini, adat diakui sebagai sumber hukum karena mencerminkan kemaslahatan serta memenuhi kebutuhan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Kaidah tersebut juga menunjukkan bahwa syariat Islam mempertimbangkan dan menghormati kebiasaan atau adat yang berkembang di masyarakat. Selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam, adat tersebut dapat diterima sebagai bagian dari hukum. Hal ini mencerminkan fleksibilitas syariat dalam mengakomodasi tradisi masyarakat tanpa mengabaikan prinsip-prinsip dasarnya.

Untuk menganalisis pemotongan upah karyawan di Alfamart Kecamatan Cipanas dalam kerangka usul fikih urf, perlu dikaji apakah praktik ini termasuk urf sah atau urf fasid. Jika pemotongan gaji diterima secara umum dan tidak bertentangan dengan syariah, maka dapat dikategorikan sebagai urf sah. Namun, jika dilakukan secara sewenang-wenang dan merugikan karyawan tanpa alasan yang jelas, maka dapat dianggap sebagai urf fasid.

Pemotongan upah karyawan di Alfamart Kecamatan Cipanas sebagai ganti rugi atas hilangnya nota barang telah menjadi kebiasaan yang diterima dalam lingkungan kerja. Kebijakan ini diterapkan dengan kesepakatan antara manajemen dan karyawan serta bertujuan menjaga tanggung jawab dan disiplin dalam pengelolaan barang. Karena

¹⁹ Enang Hidayat, h. 206.

²⁰ Enang Hidayat, h. 206.

praktik ini tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan telah menjadi norma yang diterima, maka dapat dikategorikan sebagai *urf sahih*.

Setelah mengetahui bahwa pemotongan upah karyawan di Alfamart Kecamatan Cipanas termasuk *urf sahih*, perlu dikaji lebih lanjut penerapan *ujrah* dalam praktik ini, baik dalam bentuk upah standar (*ujrah al-misli*) (upah standar) maupun upah yang disepakati (*ujrah al-musamma*).

Ujrah adalah upah atau kompensasi yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan. Dalam Islam, ujrah harus adil dan tidak boleh dipotong sepihak tanpa alasan yang sah. Dalam kasus pemotongan upah karyawan Alfamart Kecamatan Cipanas akibat hilangnya nota barang, perlu dikaji kesesuaiannya dengan kaidah ushul fiqh *urf* serta rukun dan syarat ujrah.

Rukun dan syarat ujrah mencakup: 1) Pemberi upah (*musta'jir*), yaitu perusahaan sebagai pihak yang membayar upah, 2) Penerima upah (*ajir*), yaitu karyawan yang menerima upah atas pekerjaannya, 3) Pekerjaan yang jelas, yaitu tugas karyawan harus terdefinisi, seperti menjaga toko dan melayani pelanggan, 4) Kesepakatan akad, yaitu harus ada persetujuan mengenai upah dan ketentuan pemotongan jika terjadi kerugian. Akad atau kesepakatan memiliki peran penting dalam kebijakan pemotongan upah. Jika sejak awal kontrak kerja mencantumkan aturan ini sebagai bentuk tanggung jawab, maka praktik tersebut dapat dianggap sah menurut syariat, selama dilakukan secara transparan dan tidak merugikan karyawan secara berlebihan.

Sebelum membahas jenis-jenis ujrah dalam pemotongan upah karyawan di Alfamart Kecamatan Cipanas, perlu dijelaskan landasan hukum dalam Islam yang mengatur ujrah. Landasan ini memastikan bahwa setiap bentuk upah atau kompensasi yang diberikan sesuai dengan prinsip syariah. Misalnya landasan hadis Rasulullah SAW bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Al-Baihaqi dari Abu Hurairah).

Hadis ini menegaskan bahwa pekerja berhak menerima upah mereka tepat waktu tanpa penundaan. Dalam hal pemotongan upah, prinsip ini menekankan bahwa pengurangan gaji harus memiliki alasan yang jelas dan sesuai kesepakatan. Pemotongan

hanya dapat dilakukan jika ada kesalahan atau kelalaian yang sebelumnya telah disetujui akan berpengaruh pada upah.

Berikutnya, penting untuk membahas dua jenis ujrah yang umum dalam hubungan kerja, yaitu ujrah al-musamma dan ujrah al-misli. Keduanya memiliki karakteristik serta penerapan yang berbeda, bergantung pada kesepakatan yang telah disetujui atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat.

Ujrah al-misli adalah upah yang ditentukan berdasarkan standar umum atau kebiasaan (*urf*) yang berlaku tanpa kesepakatan khusus sebelumnya. Upah ini diberikan sesuai dengan kelaziman yang dianggap adil dalam jenis pekerjaan dan lingkungan tertentu. Dalam kasus pemotongan upah di Alfamart Cipanas, jika tidak ada perjanjian tertulis mengenai kebijakan tersebut, maka upah karyawan mengikuti standar yang berlaku di industri ritel setempat. Jika pemotongan gaji telah menjadi kebiasaan yang diterima oleh kedua belah pihak, maka konsep *ujrah al-misli* dapat diterapkan, dengan tetap memastikan keadilan dan kesesuaian dengan norma yang berlaku.

Ujrah al-musamma adalah upah yang telah ditetapkan dalam akad atau kontrak kerja sejak awal, termasuk ketentuan pemotongan dalam kondisi tertentu. Dalam kasus Alfamart Cipanas, jika kontrak kerja mencantumkan pemotongan upah sebagai ganti rugi atas kelalaian seperti hilangnya nota barang, maka kebijakan ini masuk dalam kategori ujrah al-musamma. Dengan adanya kesepakatan sebelumnya, pemotongan tersebut memiliki dasar hukum yang lebih kuat, karena karyawan telah memahami dan menyetujui ketentuannya sejak awal.

Intinya pemotongan upah karyawan atas hilangnya nota barang di Alfamart Kecamatan Cipanas termasuk dalam kategori *ujrah al-musamma*, karena telah disepakati sebelumnya antara manajemen dan karyawan dalam kontrak kerja, yang mencakup ketentuan pemotongan upah sebagai ganti rugi atas kehilangan nota barang. Dan pemotongan upah tersebut telah diatur dalam kontrak kerja dan disetujui oleh kedua belah pihak sejak awal perjanjian. Kebijakan ini diterima sebagai kebiasaan yang sah dan bertujuan untuk menjaga tanggung jawab atas stok dan transaksi. Pemotongan ini dapat dikategorikan sebagai *urf sahih* karena disepakati oleh karyawan dan manajemen serta tidak bertentangan dengan prinsip syariat. pemotongan upah telah diatur dalam kontrak kerja dan disetujui oleh kedua belah pihak sejak awal perjanjian.

Kesimpulan

Pemotongan upah atas kehilangan barang di Alfamart Kecamatan Cipanas dilakukan secara otomatis melalui sistem perusahaan berdasarkan jabatan karyawan, sebagai bentuk ganti rugi atas kerugian yang terjadi. Kebijakan ini telah disepakati dalam kontrak kerja saat karyawan bergabung, di mana mereka bertanggung jawab untuk menjaga inventaris dan menghadapi potensi kehilangan barang, dengan adanya batas toleransi untuk situasi yang wajar. Pemotongan dilakukan setiap akhir bulan dan dicatat dalam payroll, memungkinkan karyawan untuk memantau penghasilan mereka serta memahami dampak kebijakan tersebut. Dilihat dari perspektif kaidah urf, pemotongan upah ini dapat dikategorikan sebagai *urf sahih*, karena sudah menjadi kebiasaan yang diterima di lingkungan kerja dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Dalam konteks akad kerja, pemotongan ini termasuk dalam *ujrah al-musamma*, di mana upah dan ketentuan mengenai pemotongan telah disepakati bersama sejak awal. Praktik ini mencerminkan prinsip keadilan dan tanggung jawab yang diharapkan dari karyawan untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan.

Referensi

- Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islam wa Adillatuhu*, Juz 5 Terj. Abdul Hayyie al-Kattani. Cet-1. Depok: Gema Insani.
- Arifiyah, Lutfatul, “*Pemotongan Upah Karyawan sebagai Ganti Rugi atas Nota Barang Hilang Perspektif Hukum Islam*”. Skripsi, Universitas Walisongo Semarang, Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Hukum Ekonomi Islam Muamalah, 2019.
- Hidayat, Enang. *Kaidah Usul Fikih : Integrasi Kaidah Usul Kebahasaan, Dalil, dan Roh Hukum*. Cet-1. Jakarta : Kencana, 2024.
- Hidayat, Enang. “Keefektifan Urf tentang Kebolehan Akad Bai Al-Muatah Menurut Majallah Al-Ahkamal-Adliyah dalam Konteks Modern.” *Muawadah : Jurnal Ekonomi Syariah* 2, No. 1 (2024).
- Hidayatullah, Aviva Wulandari, “*Pemotongan Upah Karyawan Indomaret sebagai Ganti Rugi atas Barang yang Hilang Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha)*”. Skripsi, Fakultas Syariah IAIN Kendari, 2023.
- Mubarok, Jaih, dkk. *Fiqh :Muamalah: Akad Ijarah dan Ju’alah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. 2020.

- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju, 2008.
- Putri, Elisa. “*Analisis Tanggung Jawab Karyawan Bisnis Ritel atas Kehilangan dan Kerusakan barang dalam Perspektif Akad Ijarah ‘Ala Al-Amal*”. Skripsi, Universitas Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, 2023.
- Salim & Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, Citapustaka Media, 2012.
- Sarjana, Sunan Atad & Suratman, Imam Kamaludin, “Konsep Urf dalam Penetapan Hukum Islam”. *Tsaqafah : Jurnal Peradaban Islam* (2017), Vol. 12 No. 2
- Setiawan, Setiawan. “Al-Ijārah Al-A’mal Al-Mustarōkah dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Urusan Buruh Tani Tembakau di Desa Totosan Kecamatan Batangbatang Kabupaten Madura). *Jurnal DINAR*, Vol. 1, No. 2 Januari, 2015.
- Situmorang, dkk. “Pemotongan Gaji Karyawan sebagai Ganti Barang Hilang Perspektif Wahbah al-Zuhaili (Studi Kasus Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi)”. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora*, Vol. 4, No. 2 (2022).
- Sudaryono, 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan Mix Method*. Edisi ke-2. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Sukri, Silviana, “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemotongan Upah Karyawan sebagai Ganti Rugi Barang Hilang*. Skripsi, Fakultas Syariah IAIN Palopo, 2022.
- Suyatno, Deki, “*Pemotongan Gaji Upah Karyawan sebagai Pengganti Kehilangan dan Kerusakan Barang Perspektif Masalah Mursalah dan Istihsan*”. Skripsi Prodi HES Fak Syariah UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu, 2022.