

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha

4.1.1 Sejarah Singkat

Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha merupakan salah satu Indomaret yang terdapat di Kelurahan Tuoy. Indomaret ini merupakan salah satu cabang anak usaha dari PT. Indomarco Prismatama yang berdiri pada tahun 2019, beralamat lengkap di JL. Jend Sudirman Kelurahan Tuoy serta memiliki luas kurang lebih 200 m². Indomaret Jenderal Sudirman buka pukul 08:00 dan tutup pukul 22.00. Letak Indomaret yang strategis memberikan kemudahan untuk berbelanja.

Terdapat berbagai keperluan dan kebutuhan sehari-hari yang bisa dicari. Dengan kebersihan yang terjamin dan pelayanan yang baik memicu masyarakat untuk berbelanja di toko ini untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha terdiri dari 5 karyawan, yaitu kepala toko, asisten kepala toko, merchandiser display (MD), kasir, dan pramuniaga. Kelima karyawan tersebut tentunya memiliki tugas masing-masing yang berbeda dan sesuai jabatannya tersebut.

4.1.2 Visi, Budaya Kerja, Motto dan Janji Karyawan Indomaret

Indomaret memiliki badan hukum yaitu PT. Indomarco Prismatama memiliki visi, budaya kerja, motto dan janji karyawan

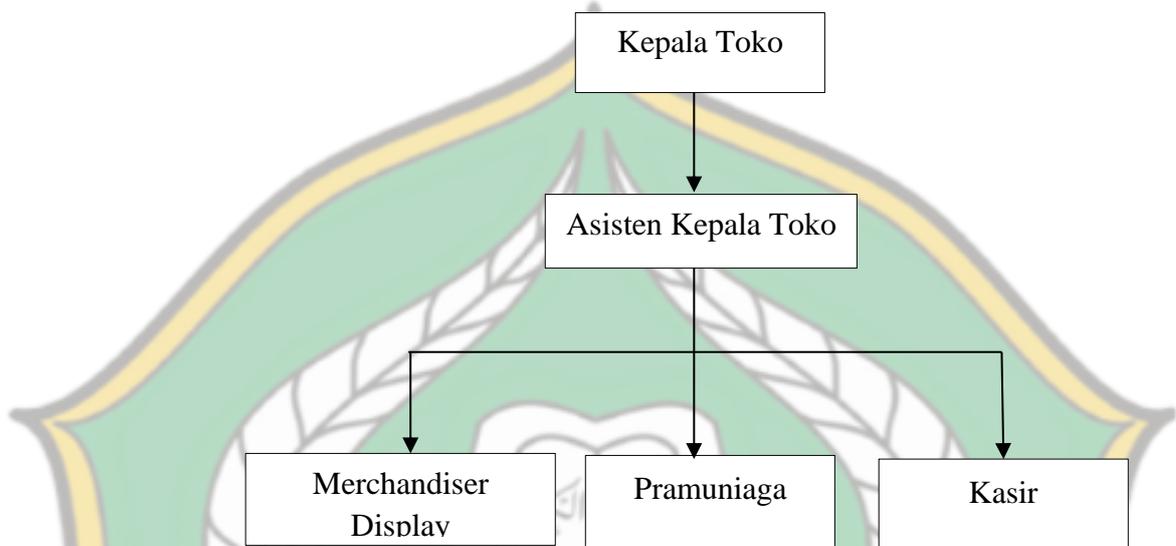
Indomaret yang sama disetiap gerai. Visi, budaya kerja, motto dan janji karyawan Indomaret tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Visi : Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.
- b. Budaya Kerja : Menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama kelompok, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.
- c. Motto : Mudah dan Hemat
- d. Janji Karyawan Indomaret
 1. Kami karyawan dan karyawan Indomaret menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran, dan keadilan.
 2. Kami berjanji untuk bekerja dengan rajin dan sungguh-sungguh.
 3. Kami berjanji untuk bekerja sama di dalam tim guna mencapai kemajuan perusahaan.
 4. Kepuasan pelanggan adalah kepuasan kami.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja

Sebuah gerai Indomaret tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya karyawan di dalamnya. Untuk itu, perlu adanya karyawan yang akan bertanggung jawab mengelola, merawat, dan menjalankan sistem operasional toko. Sistem operasional toko sendiri telah ditentukan dari kantor pusat untuk

dijalankan karyawan yang berada di dalam toko tersebut. Tanggung jawab dan tugas karyawan di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha dibedakan berdasarkan jabatan yang telah dicapai karyawan tersebut. Struktur organisasi Indomaret tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



(Sumber: *Struktur organisasi karyawan Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha*)

a. Kepala Toko

Kepala toko dalam dalam mengoprasionalkan sebuah minimarket agar terjadi kesinambungan diantara karyawan sesuai dengan struktur organisasi, dan menciptakan iklim kerja yang potensial agar dapat meraih keuntungan yang maksimal serta menekan kerugian toko. Adapun fungsi oprasional kepala toko:

- 1) bertanggung jawab terhadap kelancaran oprasional toko dari buka hingga tutup.

- 2) Mengontrol dan mengkoordinir staf toko untuk melakukan pengisian barang terhadap barang yang kosong dan mengecek stok barang yang ada di gudang.
- 3) Maintenance (perawatan) seluruh stok barang setiap hari dan melakukan pengecekan stok barang baik manual maupun melalui computer.
- 4) Melakukan pengorderan barang yang sudah kosong dan melakukan cek kembali barang-barang yang belum dikirim kembali oleh supplier.
- 5) Mengatur penerimaan barang sesuai dengan PO (Purchase Order) baik harga, volume, maupun kualitas dan menyelesaikan barang bermasalah (pecah, rusak, dan expired) untuk dibuat berita acara retur ke supplier terkait.
- 6) Melakukan pengecekan secara menyeluruh baik kebersihan dan keamanan sebelum dan sesudah tutup toko.
- 7) Melakukan pelayanan dengan baik kepada seluruh pelanggan, membuat rencana promosi untuk event tertentu dalam menaikkan sales.
- 8) Mengontrol pengeluaran keuangan (supplier, dan biaya oprasional).

Tugas dan tanggung jawab kepala toko:

- 1) Berwenang penuh mengelola toko dan SDM (Sumber Daya Manusia) seluruh karyawan minimarket.
- 2) Bertanggung jawab penuh terhadap pencapaian target, kehilangan barang dan pengendalian oprasional.
- 3) Dalam oprasional toko bertanggung jawab langsung kepada pemilik dan bertanggung jawab penuh akan keuangan toko.

b. Asisten Kepala Toko

Fungsi oprasional asisten kepala toko yaitu Membantu kepala toko tugas dari kepala toko. Tugas dan tanggung jawab asisten kepala toko:

- 1) membuat rencana kerja target penjualan dan sekaligus mengevaluasi terhadap target penjualan.
- 2) Mengontrol seluruh area toko
- 3) Menjaga seluruh aset
- 4) Menjaga kebersihan dan kerapihan area toko
- 5) Memberikan arahan langsung terhadap pramuniaga
- 6) Mengusulkan ide yang berhubungan dengan meningkatkan omset.
- 7) Bertanggung jawab langsung kepada kepala toko
- 8) Bertanggung jawab terhadap kontrol SDM (Sumber Daya Manusia)
- 9) Bertanggung jawab terhadap oprasional toko

c. Merchandiser Display (MD)

Bertugas untuk mendata dan memeriksa barang yang masuk dan keluar, seperti mendata jumlah barang ketika ada kiriman barang. Tugas dan tanggung jawab merchandiser display (MD):

- 1) Menempatkan item-item produk
- 2) Mengatur display produk-produk
- 3) Kebersihan produk-produk
- 4) Mejalankan program promosi
- 5) Membantu hasil laporan
- 6) Member informasi produk

d. Kasir

Mengurus keluar masuknya uang, seperti menerima bayaran dari konsumen. Tugas dan tanggung jawab kasir:

- 1) Pelayanan
- 2) Pengetahuan barang
- 3) Listing barang
- 4) Display barang
- 5) Penerimaan barang
- 6) Retur barang
- 7) Promosi
- 8) Kebersihan
- 9) Pengawasan

e. Pramuniaga

Seorang yang bekerja bergerak dibidang pelayanan kepada customer untuk mendapatkan barang dan jasa yang diinginkan.

Tugas dan tanggung jawab pramuniaga :

- 1) Pelayanan konsumen
- 2) Pengelolaan barang
- 3) Memberikan informasi yang dibutuhkan konsumen
- 4) Penerimaan barang
- 5) Promosi
- 6) Kebersihan dan perawatan barang
- 7) Pengawasan (Susanto, 2017).

4.2 Sistem Pemotongan Upah Karyawan di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha

4.2.1 Bentuk Perjanjian Yang Dilakukan di Indomaret

Dasar dari penggantian hilangnya barang dengan memotong upah karyawan adalah perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak yaitu antar Indomaret sebagai pihak pertama dan karyawan sebagai pihak kedua. Dalam proses pembuatan perjanjian itu sendiri calon karyawan tidak diikut sertakan dalam proses perumusan isi perjanjian, pihak perusahaan merancang aturan secara sepihak yang dibuat oleh PT. Albany Corona Lestari yang merumuskan isi perjanjian yaitu perusahaan nasional bergerak dalam bidang sumber daya manusia yang masuk dalam Indomaret Grup. Apabila calon

karyawan menyetujui semua isi perjanjian maka baru kedua belah pihak saling menandatangani surat perjanjian yang dibuat dua rangkap untuk pihak pertama yaitu pihak Indomaret dan pihak kedua karyawan. Perjanjian tersebut berupa perjanjian kerja waktu tertentu, berisi tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak yang di uraikan kedalam 11 pasal perjanjian.

Perjanjian yang dibuat yaitu berupa “perjanjian kerja waktu tertentu” dimana berupa ikrar kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan mengikat diri dalam jangka waktu yang ditentukan untuk memenuhi hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja ini berlaku sama terhadap semua karyawan yang bekerja di seluruh cabang Indomaret yang ada di Indonesia. Sebelum karyawan menandatangani perjanjian karyawan dipersilahkan untuk mempelajari isi perjanjian, dan apabila menyetujuinya maka baru dilakukan penandatanganan perjanjian kerja, yang dibuat dua rangkap yang dipegang oleh pihak pertama yaitu perusahaan dan pihak kedua yaitu karyawan.

Sebagaimana yang telah dikatakan oleh F sebagai kepala toko

Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha yaitu:

Langkah pertama daftar dengan cara langsung datang ke kantor cabang Indomaret wilayah dan membawa semua persyaratan Indomaret. Kemudian, di hari yang sama, calon karyawan langsung mengikuti tes. Calon karyawan menandatangani surat pernyataan yang berisi data diri dan siap bekerja di seluruh cabang Indomaret setelah menyelesaikan tes dan lulus semua tahapan. Setelah itu, karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan kerja selama 10 hari, yang dibagi menjadi teori dan praktik langsung serta mereka belajar tugas-tugas fungsional yang harus mereka selesaikan saat bekerja di Indomaret. Setelah melakukan proses tahapan pelatihan,

maka langsung dilakukan perjanjian kontrak kerja dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dari pihak Indomaret.

Dari hasil wawancara dengan F sebagai kepala toko dapat disimpulkan bahwa pendaftaran untuk menjadi karyawan Indomaret langsung datang ke kantor cabang Indomaret dengan membawa persyaratan yang telah ditentukan pihak Indomaret. Tesnya dilakukan pada hari yang sama. Setelah menandatangani surat pernyataan dan dinyatakan lulus, Karyawan diwajibkan mengikuti pelatihan kerja selama 10 hari yang terbagi menjadi teori dan praktik langsung. Setelah melakukan tahapan pelatihan, maka selanjutnya dilakukan perjanjian kontrak kerja dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dari pihak Indomaret.

Hal ini diperkuat juga dengan jawaban hasil wawancara oleh A sebagai asisten kepala toko Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha:

Pemotongan upah dijelaskan dalam perjanjian secara singkat, benar bentuk perjanjian kerja tersebut dilakukan secara tertulis. Dalam perjanjian disebutkan dengan singkat saja mengenai perjanjian pemotongan upah. Pemotongan upah dalam perjanjian tidak disebutkan caranya, mengenai pemotongan upah tersebut dijelaskan secara lisan pada saat training. Besarnya pemotongan upah sesuai dengan jumlah barang yang hilang di toko. Pemotongan akan dilakukan sesuai dengan harga barang tersebut. Beban dalam pemotongan upah dikenakan pada seluruh karyawan toko, untuk besar potongan disesuaikan dengan jabatan karyawan. Perjanjian pemotongan upah tersebut tidak bermatrai, mengenai pemotongan upah dijelaskan hanya secara singkat saja. Perjanjian tersebut memang benar ditandatangani oleh kedua belah pihak yang bersangkutan.

Dari hasil wawancara dengan A sebagai asisten kepala toko Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha dapat disimpulkan bahwa

pemotongan upah karyawan dijelaskan dalam perjanjian kerja, dalam perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh kedua belah pihak. Karyawan tidak merasa keberatan dengan adanya aturan pemotongan upah yang diakibatkan hilangnya barang toko. Dan yang dibebankan dalam pemotongan upah adalah seluruh karyawan toko.

4.2.2 Prosedur Pemotongan Upah di Indomaret

Dalam pelaksanaan pemotongan upah karyawan di Indomaret, penulis menemui sejumlah informan yaitu pihak karyawan di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha. Dari hasil wawancara antara penulis dengan informan tersebut secara jelas bagaimana bentuk pelaksanaan pemotongan upah akibat barang hilang yang dilakukan oleh pihak Indomaret terhadap karyawan, yaitu sebagai berikut:

Sebagaimana yang telah dikatakan A sebagai asisten kepala toko:

Perusahaan langsung memotong gaji setelah menerima rincian di akhir bulan, dan gaji akan otomatis dipotong jika terjadi kehilangan barang. Selama dia bekerja di Indomaret selama ini pernah kehilangan barang. Banyak atau sedikit barang yang hilang semua tergantung lokasi toko, pengawasan yang kurang juga berpengaruh terhadap jumlah barang hilang.

Dari hasil wawancara dengan A sebagai asisten kepala toko Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha dapat disimpulkan bahwa pemotongan upah langsung dilakukan perusahaan setelah perincian diakhir bulan. Jika ada barang hilang otomatis upah akan dipotong. Lokasi dan pengawasan yang kurang menjadi tolak ukur kehilangan barang di toko. Dan tidak keberatan dengan aturan pemotongan

tersebut karena jika terjadi kerugian atau minus di akhir bulan, berarti pegawai tersebut lalai. Selain itu, ia percaya bahwa tidak setiap bulan upahnya akan dipotong. Dan mengenai pemotongan tersebut ia berpendapat bahwa tidak keberatan dengan peraturan tersebut, sebab jika memang ada kehilangan atau minus di akhir bulan itu berarti kesalahan dari karyawan yang telah lalai. Selain itu ia berpendapat tidak setiap bulan upahnya terpotong karena ganti rugi.

Hal ini diperkuat juga dengan jawaban hasil wawancara oleh P sebagai Merchandiser Display Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha:

Pemotongan upah atas barang yang hilang dilakukan pada saat upah dibayarkan pada akhir bulan. Kehilangan barang tersebut dijelaskan pada slip gaji karyawan setiap bulannya. Barang tidak selalu hilang dalam sebulan karena pegawai mengecek barang setiap hari dengan cara scan ulang. Ini memastikan bahwa setiap barang diperiksa kembali untuk mengurangi kesalahan penghitungan, dan jika barang hilang, segera dilaporkan. Selain itu, karyawan telah mendapatkan pelatihan pencegahan kerugian untuk meminimalkan kerugian produk. Tidak keberatan dengan peraturan pemotongan upah.

Dari hasil wawancara dengan P sebagai merchandiser display dapat disimpulkan bahwa pemotongan upah dilakukan pada saat upah dibayarkan diakhir bulan, potongan upah diketahui jumlahnya setelah menerima slip gaji, setiap hari karyawan mengscan ulang barang agar mengurangi kesalahan penghitungan dan tidak keberatan dengan peraturan ini karena akan menuntut karyawan untuk bekerja keras. Jika tidak ada peraturan tersebut, karyawan juga dapat tergiur mengambil produk perusahaan. Hal ini memang terjadi sesekali dalam kasus pemotongan upah karena kehilangan barang, tapi upah yang

dipotong relatif kecil ,namun kecuali lokasi atau area Indomaret rawan kerugian. Dan Adanya peraturan tersebut P mengatakan tidak mempermasalahkannya, karena dengan adanya aturan itu karyawan akan sungguh-sungguh dalam bekerja, jika tidak ada aturan itu bisa saja karyawan juga jadi tergiur mengambil barang perusahaan. Dalam hal pemotongan upah akibat barang hilang ini memang kadang ada, tapi relatif kecil jumlah upah yang dipotong terkecuali jika tempat atau daerah Indomaret itu berada rawan hilang.

Para karyawan menganggap bahwa menjaga dan memelihara aset perusahaan memang sudah kewajiban yang harus dipenuhi, walaupun memang terjadi hilangnya barang serta upah terpotong yang dibebankan kepada seluruh karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan, yaitu DS sebagai kasir bahwa barang yang hilang terjadi karena disebabkan oleh hal-hal berikut:

Dalam sistem pemotongan, ada dua jenis faktor penyebab yang pertama adalah ketika staf yang melayani di kasir lalai, yang mengakibatkan minus pendapatan selama jual beli, dan yang kedua adalah ketika item hilang. Saat pergantian shift atau toko tutup, biasanya dilakukan penghitungan uang tunai untuk melihat apakah sesuai dengan barang yang dijual. Apabila terjadi minus karena barang yang dijual tidak sesuai dengan pendapatan maka kasir yang bertugas segera mengganti barang tersebut, dan kedua apabila ditemukan barang yang hilang setelah dilakukan audit maka akan diganti dengan potongan upah seluruh karyawan pada akhir bulan.

Dari hasil wawancara dengan DS sebagai kasir dapat disimpulkan bahwa ada dua jenis faktor penyebab pemotongan upah, yaitu pertama, kelalaian kasir dalam proses transaksi jual beli dan

yang kedua, adanya barang hilang setelah dilakukan audit maka pada akhir bulan seluruh karyawan mengganti kerugian dengan cara pemotongan upah. Dan pendapatnya tentang penggantian atas barang hilang atau minus, ia mengatakan tidak merasa keberatan. Memang dalam setiap pekerjaan pasti ada aturannya meskipun tidak mengenakan, dan dia memaklumi hal itu. Walau memang upah yang ia dapat tidak terlalu besar, dan ditambah akan dipotong jika ada kehilangan. Jika memang sudah menjadi sebuah peraturan harus diikuti, asalkan masih dalam batas kewajaran, dan tidak melanggar hak-hak karyawan.

Karena pada proses transaksi di Indomaret menggunakan sistem komputer, maka semua data transaksi akan langsung masuk ke server dikantor pusat Indomaret. Dari data itulah maka di akhir bulan akan langsung diketahui apakah terdapat barang yang hilang atau tidak.

Sebagaimana yang telah dikatakan oleh F sebagai kepala toko Indomaret Jenderal Sudirman Unaha yaitu:

Pemotongan gaji itu diakibatkan karena kelalaian karyawan dalam menjaga toko yang menyebabkan kerugian berupa barang hilang akibat kelalaian karyawan. Perusahaan akan mengaudit atau mengecek sisa barang dengan jumlah pemasukan di akhir bulan untuk menentukan apakah ada barang yang hilang dan apakah pemasukannya plus atau minus. Selain itu, setiap hari, karyawan memindai ulang setiap item di toko untuk menentukan apakah ada yang hilang. Perusahaan hanya melakukan pengecekan dengan scanner, karena transaksi jual beli barang yang dilakukan akan terhubung langsung ke server perusahaan dengan sistem online.

Dari hasil wawancara dengan F sebagai kepala toko dapat disimpulkan bahwa diakhir bulan perusahaan akan mengaudit atau mengecek sisa barang dengan jumlah pemasukan untuk mengetahui apakah ada barang yang hilang dan apakah pemasukannya plus atau minus. Pengecekan hanya dilakukan dengan scanner karena akan terhubung langsung ke server perusahaan dengan sistem online.

Hal ini diperkuat juga dengan jawaban hasil wawancara oleh D sebagai pramuniaga Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha:

Setiap akhir bulan, perusahaan melakukan audit, dan jika terjadi kehilangan barang, akan dipotong gaji karyawan. Jika terjadi kerugian, gaji karyawan akan dipotong. Setiap toko diharuskan menjadwalkan pertemuan selama dua minggu untuk membahas NKL (Nilai Kurang Lebih) dan memantau NKL setiap hari untuk mencegah hilangnya barang perusahaan yang sering terjadi.

Dari hasil wawancara dengan D sebagai pramuniaga dapat disimpulkan bahwa setiap akhir bulan perusahaan melakukan audit jika terdapat barang hilang maka upah karyawan akan dipotong. Dan setiap toko harus mengadakan pertemuan setiap 2 minggu untuk membahas dan memantau NKL agar mencegah barang hilang. Dan dalam hal peraturan itu ia mengatakan bahwa dalam penggantian barang hilang itu tidak merasa keberatan. Karena memang peraturan yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja, jadi ia mengikuti saja apa yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.

Proses pemotongan upah atas ganti rugi terhadap barang yang hilang dilakukan langsung pemotongan pada saat penerimaan upah,

yaitu gaji pokok yang langsung dikurangi sebesar kehilangan yang dibebankan kepada karyawan. Besaran pemotongan upah itu sendiri tidak sama terhadap karyawan lainnya, karena besar kecilnya potongan disesuaikan dengan posisi jabatan.

Sebagaimana yang telah dikatakan oleh F sebagai kepala toko Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha yaitu:

Cara melakukan pemotongan itu sudah ada rumusnya sendiri dari perusahaan, namun tidak semua kerugian akan diganti oleh karyawan, karena bila kerugian berupa barang hilang atau minus tidak melebihi batas maksimal budget (anggaran) yang diberikan perusahaan maka tidak akan dilakukan pemotongan gaji. Budget disini adalah batas maksimal toleransi anggaran kehilangan barang dalam setiap Indomaret, karena setiap cabang Indomaret memiliki besaran budget yang beda sesuai dengan kondisi dilapangan. Misal budget yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah), diakhir bulan saat pengecekan ditemukan kerugian sebesar Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu rupiah), maka perusahaan tidak akan melakukan pemotongan upah namun jika telah melebihi budget yang ditetapkan baru akan dilakukan pemotongan. Kepala toko 5%, Asisten kepala toko 3%, machentdaiser display 2%, pramuniaga dan kasir masing-masing 1%.

Dari hasil wawancara dengan F sebagai kepala toko dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pemotongan upah sudah ada cara atau rumusnya dan tidak semua kerugian akan diganti oleh karyawan selama kerugian tersebut tidak melebihi batas maksimal budget. Misalnya budget yang ditetapkan perusahaan sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah) kemudian ditemukan kerugian Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu rupiah) maka perusahaan tidak akan memotong upah karyawan namun jika telah melebihi bujet yang

ditetapkan baru akan dilakukan pemotongan upah. Dan pendapatnya tentang pemotongan upah F mengaku tidak keberatan dengan adanya peraturan itu, sebab ia merasa yang punya tanggung jawab langsung terhadap barang perusahaan, dan tinggal mengelolanya saja.

Seperti yang telah dijelaskan dalam surat perjanjian kerja pasal 5 ayat (5) tentang kewajiban pihak kedua berbunyi, “mengganti setiap kerugian PIHAK PERTAMA yang timbul akibat kelalaian PIHAK KEDUA dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan serta prosedur yang ditetapkan PIHAK PERTAMA, termasuk pula menerima sanksi pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi berupa apapun juga dari PIHAK PERTAMA.” Atas dasar itulah perusahaan melakukan pemotongan gaji terhadap karyawan, jika terdapat kerusakan atau hilangnya barang perusahaan.

Berdasarkan proses wawancara yang dilakukan penulis terhadap semua karyawan di Indomaret Jenderal Surdiman Unaaha, bahwasanya para karyawan menyatakan tidak keberatan atas pemotongan gaji yang disebabkan hilangnya barang perusahaan, selain itu mereka juga menganggap menjaga dan memelihara aset perusahaan memang sudah kewajibannya yang harus dipenuhi, walaupun memang terjadi hilang barang dan upah terpotong tidak terlalu besar karena akan dibebankan kepada seluruh karyawan.

Perusahaan juga tidak hanya menerapkan aturan pemotongan upah jika terdapat barang hilang, tetapi juga memberikan bonus di

akhir bulan bilamana karyawan mencapai target yang sudah ditetapkan dan tidak terjadi kehilangan barang ataupun minus pendapatan. Hal ini juga membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Secara umum semua karyawan tidak merasa keberatan dengan adanya aturan pemotongan upah yang diakibatkan hilangnya barang perusahaan. Karena adanya aturan itupun berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, yang tertulis dalam sebuah perjanjian kerja yang telah dilakukan oleh kedua belah pihak dan ditandatangani oleh pihak perusahaan dan karyawan.

4.3 Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Barang Yang Hilang di Indomaret

Sebagaimana telah diuraikan dalam bab sebelumnya bahwa dalam kegiatan usahanya Indomaret menerapkan peraturan berupa pemotongan upah terhadap karyawan apabila terjadi kehilangan barang perusahaan. Bahwa adanya aturan itu berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat perusahaan dan disepakati oleh kedua belah pihak. Di antara hal-hal yang penting dalam hubungan antara majikan dan buruh yaitu menempatkannya dalam hubungan yang tepat dan memberikan aturan hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antar mereka. Seorang pekerja berhak mendapat upah yang adil atas kontribusinya.

Islam menawarkan penyelesaian masalah yang sangat baik mengenai masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah

pihak, baik golongan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap sekelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain.

Kejelasan dalam mempekerjakan seseorang pada suatu usaha merupakan keharusan yang harus dilaksanakan, karena akad dalam fikih muamalah menentukan kemana arah bentuk mekanisme pengupahan yang akan dijalani oleh kedua belah pihak, antara pengusaha dan karyawannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah ayat 1, berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Terjemahnya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu....” (QS. Al-Maidah)

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam sesama urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerja sama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksakan oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan mereka.

Sudah merupakan hukum alam bahwa seseorang yang melakukan sesuatu akan mendapat imbalanya sesuai dengan apa yang dilakukannya, tidak terkecuali kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Setiap pekerja menerima sesuai apa yang telah dilakukannya. Pemberian upah atau gaji hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akad menimbulkan kerja sama antar pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah.

Akad perjanjiannya di dalam hukum Islam ini memiliki posisi dan peranan yang sangat strategis dalam berbagai persoalan muamalah. Akad yang telah terjadi mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Dengan akad pula dapat merubah suatu kewenangan, tanggung jawab dan merubah sesuatu.

Masalah hukum boleh atau tidaknya hukum setiap kegiatan mu'amalah adalah boleh, sesuai dengan kaidah fiqh "Hukum asal dalam berbagai perjanjian dan muamalat adalah sah sampai adanya dalil yang menunjukkan kebatilan dan keharamannya. Dari kaidah fiqh, sebenarnya hukum akad pada umumnya tidak ada masalah, karena sejauh ini tidak ada dalil yang mengharamkannya. Akan tetapi, dalam transaksi mu'amalah ada ketentuan rukun dan syarat yang harus dipenuhi yang berpengaruh dengan sah atau tidaknya suatu akad dalam perjanjian. Jika kita ulas

kembali landasan teori tentang akad perjanjian kerja berdasarkan hukum Islam, bahwa dalam melaksanakan perjanjian kerja, sebagaimana dijelaskan rukun dan syarat perjanjian kerja ada empat yakni, sighthat akad, upah, orang yang melakukan perjanjian, dan terdapat kemanfaatan diantara mereka.

Pada praktiknya dalam melakukan kegiatan Indomaret khususnya di Kelurahan Tuoy Kecamatan Unaaha Kota Unaaha melakukan pemotongan upah atau gaji terhadap kehilangan suatu barang sebagai bentuk ganti rugi. Para karyawan kebanyakan tidak merasa keberatan karena memang sudah menjadi tanggung jawabnya dalam menjaga dan menjalankan pekerjaan dengan baik. Pemotongan upah atau gaji akibat barang hilang yang terjadi dalam Indomaret di sepakati oleh kedua belah pihak saat terjadinya kontrak kerja.

Jika kita dilihat dari awal proses akad perjanjian antara pihak perusahaan dan karyawan, rukun dan syarat sahnya akad sudah terpenuhi. Pertama adanya pihak yang akan melakukan akad perjanjian yaitu antara pihak perwakilan perusahaan dan karyawan, meskipun pihak karyawan tidak diikut sertakan dalam pembuatan isi perjanjian tetapi karyawan dapat mempelajari sebelum melakukan penandatanganan perjanjian dan tanpa adanya intimidasi atau paksaan untuk menandatangani jika memang keberatan dengan isi perjanjian calon karyawan dapat membatalkannya. Kedua dalam isi perjanjian juga telah tercantum jumlah upah yang akan di diterima oleh pihak karyawan dalam dalam setiap bulanya yang sudah

sesuai dengan UMP (upah minimum Provinsi) yang ditetapkan pemerintah daerah, selain itu juga tercantum tunjangan, asuransi, dll. Ketiga bahwa dengan adanya perjanjian kerja ini mengandung banyak manfaat yang diperoleh kedua belah pihak, dalam perjanjian itu sudah menjelaskan semua hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak, meski di dalam isi perjanjian mencantumkan penjatuhan denda atau pemotongan gaji terhadap barang hilang hal itu tidak dapat membatalkan perjanjian karena dengan adanya aturan denda itu dapat menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Begitu pula dalam hal pemotongan upah atas hilangnya barang sendiri tidak terdapat dalil baik yang berasal dari Al-Quran ataupun hadis yang memperbolehkan atau melarangnya. Karena dalam aturan perjanjian kerja tersebut bertujuan untuk memelihara harta, dan agama, dengan adanya aturan itu lebih banyak maslahat (manfaatnya) daripada mudharatnya. Selain itu adanya aturan itu juga untuk memberikan rasa tanggung jawab terhadap karyawan yang bekerja agar bersungguh-sungguh menjaga aset atau barang perusahaan, karena di Indomaret sendiri tidak ada pengawasan langsung dari majikan atau perusahaan di mana pengelolaan diserahkan penuh kepada karyawan. Selain dari itu adanya aturan tersebut juga menghindarkan dari godaan karyawan untuk mengambil barang di Indomaret yang bukan haknya, karena bila terjadi kehilangan maka akan terpotong gajinya. Terkecuali pemotongan upah

tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka itu tidak disahkan.

Terkait hal tersebut maka proses pemotongan upah karyawan atas barang yang hilang di Indomaret, harus sesuai dengan proses hukum ekonomi islam agar dalam perjanjian kerja berjalan dengan lancar, baik dan aman, sehingga tidak memberikan mudharat (merugikan) pihak perusahaan dan karyawan. Dari penjelasan diatas terdapat beberapa asas-asas perjanjian dalam Islam yang diterapkan dalam proses perjanjian kerja di Indomaret yaitu sebagai berikut:

1. Kebebasan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa dalam kontrak perjanjian kerja yang dibuat diberikan kebebasan tidak ada paksaan dari pihak perusahaan kepada calon karyawan untuk memilih menyetujui perjanjian kerja atau tidak.

2. Persamaan dan Kesetaraan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa dalam perjanjian kerja di Indomaret tidak ada perbedaan ras, suku, golongan dan agama, para pihak yang terlibat mempunyai kedudukan yang sama.

3. Keadilan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa dalam pemotongan upah masih dalam batas kewajaran, dan tidak melanggar hak-hak karyawan, sehingga karyawan tidak merasa dirugikan.

4. Kerelaan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa pihak perusahaan dan karyawan melakukan perjanjian kerja dilakukan dengan saling suka sama suka atas dasar kerelaan antara kedua belah pihak sehingga tidak ada yang merasa terpaksa, tekanan, dan tertipu.

5. Kebenaran dan kejujuran

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa kebenaran dan kejujuran diutamakan dalam perjanjian kerja di Indomaret sehingga tidak ada yang ditutupi antara perusahaan dan karyawan serta tidak ada unsur kebohongan atau penipuan.

6. Tertulis

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa kontrak perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan karyawan dilakukan secara tertulis yang dibuat dua rangkap berisi tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak yang diuraikan kedalam 11 pasal perjanjian.

Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan berpendapat bahwa pekerja/pegawai dapat dibebani ganti rugi atas kerusakan atau kehilangan barang yang berada ditangannya, walaupun kerusakan atau kehilangan

barang tersebut bukan karena keteledoran atau kelalaian sendiri (Muslich, 2010, h. 334).

Pada sistem kontrak sebagai muslim kita juga harus berpegang teguh pada hadits yang mengatur tentang bagaimana Islam menyikapi tentang kontrak kerja tersebut. Sebagaimana pada Hadits yang diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a , Rasulullah saw bersabda :

وَالْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

Terjemahnya:“Kaum muslim harus memenuhi syarat-syarat yang telah mereka sepakati kecuali syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram” (HR. Abu Dawud dan AtTirmidzi).

Hadits tersebut menjelaskan bahwa hukum asal dari persyaratan-persyaratan yang telah disepakati oleh kaum muslimin dalam berbagai akad yang dilaksanakan adalah diperbolehkan, kecuali syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram. Tentunya selama syarat tersebut tidak menjerumuskan kedalam suatu yang diharamkan Allah SWT.

Berdasarkan uraian di atas bahwa aturan denda pemotongan upah akibat hilangnya barang di bolehkan. Karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu telah memenuhi syarat dan rukun akad perjanjian. Dengan adanya peraturan tersebut lebih banyak menimbulkan kemaslahatan daripada mudharat untuk kedua belah pihak.