

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian yang dikemukakan dalam penyusunan skripsi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pemotongan upah karyawan yang diakibatkan hilangnya barang di Indomaret adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat perusahaan dan ditanda tangani oleh karyawan secara sukarela, didalamnya memuat tentang hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tatacara kerja, upah, hak dan kewajiban serta aturan-aturan lain yang berlaku di perusahaan. Kedua, jika terjadi barang hilang akibat kelalaian karyawan dan hilangnya mencapai batas maksimal, maka seluruh karyawan secara bersama bertanggung jawab dengan dipotongnya upah bulanan sesuai dengan jabatannya.
2. Tinjauan Fikih Muamalah terhadap pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas barang yang hilang di perusahaan adalah dibolehkan, karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu telah memenuhi syarat, rukun akad perjanjian dan asas-asas perjanjian dalam islam. Sesuai dengan kaidah fiqh “Hukum asal dalam berbagai perjanjian dan muamalat adalah sah sampai adanya dalil yang menunjukkan kebatilan dan keharamannya. Adanya sanksi atas kelalaian kerja, memberi manfaat (masalah) agar karyawan tertib dan tanggung jawab dalam bekerja sesuai kewenangan yang telah

diberikan perusahaan dan karyawan tidak keberatan adanya peraturan pemotongan upah.

5.2 Saran

1. Dalam melakukan sebuah perjanjian kerja seharusnya pihak perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam merumuskan isi dalam pembuatan perjanjian, agar tercapainya keadilan bagi kedua belah pihak yang saling mengikat janji.
2. Sebaiknya, jika seseorang ingin mempekerjakan seseorang idealnya mereka harus membayar biaya sewa jasa secara penuh dan tunai. Jika terjadi NKL, sebaiknya pihak perusahaan tidak memberikan sanksi berupa pemotongan upah, tetapi dengan cara memperketat pengawasan input maupun output karyawan, barang dan sebagainya. Dan sebaiknya perusahaan memanfaatkan petugas keamanan atau "security", terlebih yang beroperasi selama 24 jam.
3. Pihak perusahaan hendaknya melakukan evaluasi terhadap isi dari perjanjian karena pada preteknya situasi dilapangan kadang tidak relevan lagi dengan perjanjian yang dibuat. Oleh karena itu perlu adanya pengecekan ulang agar dapat memperhatikan faktor yang terjadi dilapangan agar dapat di antisipasi. Pihak perusahaan juga seharusnya tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan semata, tetapi juga harus memenuhi hak-hak karyawan dalam sebuah perjanjian kerja, agar karyawan tidak merasa dirugikan dengan adanya sebuah kebijakan perusahaan.