

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi kaum Muslim, hukum Islam merupakan seperangkat aturan yang ditetapkan Tuhan untuk manusia yang bersifat umum, baik berkenaan dengan ibadah maupun mu'amalah yang dipahami dalam Al-Qur'an dan Sunnah sebagai pedoman hidup bermasyarakat.

Selama 14 abad diturunkan ke dunia hukum Islam mengalami dinamika dan perkembangan karena hukum Islam bertujuan mengatur kepentingan manusia untuk mencapai kemaslahatan hidupnya, ia senantiasa berkembang dan berjalan sesuai dengan situasi dan kondisi dan gerak laju perkembangan umat Islam.¹

Selain dengan hukum Islam umat muslim juga harus patuh dan ta'at terhadap hukum-hukum yang berlaku di negaranya. Masyarakat harus patuh terhadap Undang-Undang, Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Daerah (PERDA) dan lain lain. Karena semua itu bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat termasuk umat Islam.

¹ Khaeruman, Badri. *Hukum Islam Dalam Perubahan Sosial*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010), h.11

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain yaitu bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberi upah pada orang tersebut. Hukum perburuhan tidaklah berlaku pada orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi berlaku juga pada orang yang bekerja pada orang lain atau pihak lain.

Untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan, dan dalam rangka menciptakan kesejahteraan buruh, maka pemerintah menaruh perhatian terhadap upah yang diberikan kepada para buruh atau karyawan, sehingga pemerintah membuat PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Permasalahan yang sering muncul dalam dunia perburuhan adalah permasalahan yang menyangkut tentang pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, maka tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha harus memberikan upah yang layak bagi pekerjanya, maka dari pada itu

pemerintah telah mengatur segala yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya undang-undang ketenagakerjaan tersebut agar semua pekerja atau buruh mendapatkan hak-haknya dan mendapat perlakuan adil.

Buruh atau karyawan mendapatkan apa yang memang selayaknya mereka dapat tetapi permasalahan yang sering banyak muncul adalah tentang pemotongan upah akibat barang hilang, baik yang di akibatkan dari kelalaian sendiri atau dari pihak lain. Pemotongan gaji karyawan akibat barang hilang apakah sejalan dengan hukum Islam atau tidak. Dan apakah PP.No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan (Pasal 53-58 tentang pengenaan denda dan pemotongan upah) tersebut sesuai dengan hukum Islam ataukah tidak. Karena dalam hukum Islam tidaklah dibolehkan merugikan atau memberatkan salah satu pihak atau memihak kepada salah satu pihak saja.

Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan mengangkat kedalam skripsi berjudul :”Denda Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Menurut Hukum Islam dengan PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi di Indomaret dan Alfamart Kec.Cadasari Kab.Pandeglang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan dan pelaksanaan pemotongan upah akibat barang hilang menurut PP. No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ?
2. Bagaimana pemotongan upah akibat barang hilang menurut hukum Islam?
3. Bagaimana relevansi pemotongan upah akibat barang hilang menurut PP No.78 tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Hukum Islam ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaturan dan pelaksanaan pemotongan upah akibat barang hilang menurut PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
2. Untuk mengetahui pemotongan upah akibat barang hilang menurut hukum Islam .
3. Untuk mengetahui relevansi pemotongan upah akibat barang hilang menurut PP No.78 tahun 2015 dan Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau signifikansi yang penulis harapkan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis : penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengetahuan serta mendorong para mahasiswa lain untuk melakukan kajian secara lebih kritis terhadap pemotongan upah akibat barang hilang, dan PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan.
2. Manfaat praktis : hasil penelitian ini di harapkan dapat membuka wawasan suatu perusahaan dan agar dapat memberlakukan seorang pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan juga sesuai dengan hukum Islam, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

E. Penelitian Yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu melakukan literatur review (meninjau, membaca tulisan yang ada), dengan maksud agar diketahui posisi tulisan (skripsi) yang akan ditulis. Setelah menelusuri data yang dilakukan oleh penulis ditemukan skripsi yang berkaitan dengan “Denda Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Menurut Hukum Islam dan PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan” yaitu :

Pertama, skripsi oleh Arsani (Mu'amalat/IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten) 2005, yang berjudul "Aspek Hukum Undang-undang Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam (Kajian UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenagakerjaan). Skripsi ini membahas tentang aspek hukum tentang jaminan sosial menurut pasal 99 UU RI No.13 tahun 2003,menjelaskan tentang upah tenaga kerja dan jaminan sosial dalam UU No. 13 tahun 2003, dan menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap Undang-undang tenagakerja.

Skripsi yang ditulis oleh Arsani ini hampir sama dengan skripsi penulis, karena sama-sama menyinggung tentang ketenagakerjaan dan upah. . Perbedaannya adalah pada skripsi Arsani ini, memfokuskan pada UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam skripsi penulis, lebih memfokuskan pada bagaimana pandangan PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Hukum Islam Terhadap Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang.

Kedua, skripsi oleh Hasan Aziz (Mu'amalat/UIN Syarif Hidayatullah) 2015, yang berjudul "Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)". Skripsi ini membahas tentang perjanjian kerja, upah

menurut hukum Islam dan kronologis kasus perbudakan yang terjadi di pabrik CV.Cahaya Logam Kec. Sepatan Timur Kab.Tangerang.

Persamaan yang muncul dalam Skripsi yang di tulis oleh Hasan Aziz dengan skripsi penulis adalah sama-sama membahas tentang upah dan menyinggung tentang bagaimana pandangan hukum Islam tentang upah. Sedangkan perbedaannya yakni dalam skripsi Hasan Aziz ini memfokuskan pada kasus perbudakan yang terjadi di pabrik CV.Cahaya Logam-Tangerang. sedangkan skripsi penulis lebih fokus terhadap denda pemotongan upah menurut Hukum Islam PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Ketiga, skripsi oleh Ulfah Masturoh (Mu'amalat/UIN Sultan Kalijaga Yogyakarta) 2010, yang berjudul "Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Buruh Pada PT. Bumi Wahyu Jaya Abadi di Desa Pringapus Kabupaten Semarang". Skripsi ini membahas tentang analisis terhadap sistem pengupahan buruh di PT. Bumi Wahyu Jaya Abadi di Desa Pringapus Kab.Semarang.

Skripsi yang ditulis oleh Ulfah Masturoh ini terdapat persamaan dengan skripsi penulis yakni membahas tentang upah buruh dan bagaimana perspektif hukum Islam tentang upah buruh tersebut. Perbedaan dengan skripsi penulis juga sangat terlihat, dalam skripsi

penulis lebih khusus membahas tentang pemotongan upah akibat barang hilang menurut Hukum Islam dan PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Sedangkan dalam skripsi yang ditulis Ulfa Mastroh ini meneliti sistem upah buruh secara umum saja.

Keempat, Fabian Fadhly (Universitas Katolik Parahyangan), yang berjudul “Ganti Rugi Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Akibat Produk Cacat”. Skripsi ini membahas tentang ganti rugi akibat produk cacat dan perlindungan hukumnya.

Pada skripsi yang ditulis oleh Fabian Fadhly ini lebih fokus terhadap perlindungan konsumen terhadap ganti rugi akibat produk cacat. Persamaannya dengan skripsi penulis adalah menyinggung tentang ganti rugi. Sedangkan Skripsi penulis yang berjudul : “ Denda Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Akibat Barang Hilang Menurut Hukum Islam dan PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan”. Skripsi ini membahas tentang : Pemotongan upah akibat barang hilang menurut pandangan PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pemotongan upah akibat barang hilang menurut pandangan Hukum Islam dan Relevansi pemotongan upah akibat barang hilang antara PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Hukum Islam.

F. Kerangka Pemikiran

Salah satu sistem pengaturan pengupahan yang berlaku di Indonesia, adalah sistem pengupahan yang terdapat dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pada PP nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Upaya untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijaksanaan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan tersebut.

Upah mempunyai peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah ikut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk

memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1).²

Pada masa ini semua perusahaan menerapkan sistem kontrak kerja terhadap semua karyawannya. Hukum kontrak merupakan bagian dari hukum perikatan. Kontrak atau perjanjian adalah sebuah peristiwa hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana kedua belah pihak secara tertulis yang telah disepakati dan harus dipatuhi oleh kedua belah pihak sebagaimana dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pada pasal 1338 ayat (1) yang menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat³. Sedangkan jika dilihat dari pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP) 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

Perjanjian kerja di sebuah perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian karena sebuah

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 158

³ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h. 1

⁴ R. Subekti, dan R. Tjirosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, (Jakarta : PT Balai Pustaka, 2015), h. 339

perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak, karena terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Jika salah satu pihak melakukan wanprestasi atau sebuah pelanggaran, maka dapat dimintai sebuah ganti rugi. Ketentuan ganti rugi tersebut di atur dalam pasal 1249 KUH Perdata, berbunyi :

Jika dalam suatu perikatan ditentukannya, bahwa si yang lalai memenuhinya, sebagai ganti rugi harus membayar suatu jumlah uang tertentu, maka kepada pihak yang lain tak boleh diberikan suatu jumlah yang lebih maupun yang kurang dari pada jumlah itu.⁵

Islam sangat memperhatikan kepentingan pengusaha atau buruh, baik dalam hubungan kerja antara pengusaha muslim dengan karyawannya, selalu dilandasi oleh rasa kasih sayang, saling membutuhkan dan tolong-menolong. Pengusaha menolong karyawan menyediakan lapangan kerja, karyawan menerima rezeki berupa upah dari majikannya. Demikian pula bawahan menyediakan tenaga dan kemampuannya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, sehingga atasannya atau majikannya menerima rezeki berupa laba berkat kerja sama dengan bawahan. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT. surat al-Maidah ayat 2 :

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ

اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

⁵ R.Subekti, dan R.Tjirosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata...*h.325

“...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.⁶

Demikian dalam Islam, tidak dibenarkan seorang pengusaha bertindak semena-mena, mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberian gaji.

Nabi saw bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقَهُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”
(HR. Ibnu Majah).⁷

Hadits ini mewajibkan membayar upah kuli setelah menyelesaikan pekerjaannya. Hadits ini juga mendorong manusia agar menghargai karya dan keringat orang lain dan jangan menyepelkannya.⁸

Upah yang diberikan harus sesuai dan setimpal dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Jika terjadi kerusakan dan kehilangan barang, yang seharusnya menjadi tanggung jawab buruh maka haruslah dipertanggung jawabkan dengan cara mengganti atau memperbaikinya, adapula dengan cara memotong upah untuk mengganti kerugian

⁶ Arsani, "Aspek Hukum Undang-undang Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam (Kajian UU RI No. 13 Tahun 2003) Skripsi Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. 2005

⁷ Muhammad ibn Yazid Abu Abdullah al-Quzwaini, *Sunan Ibn Majah*, (Beirut: Flkr, t.th), Juz.II, h. 817

⁸ Luqman As Salafi, *Burughul Maram (Terjemah: Achmad Sunarto)*, (Surabaya: Karya Utama).h.313

tersebut. Dalam perjanjian kerja haruslah di jelaskan bagaimana konsekuensi jika pekerja melakukan sebuah kesalahan atau kelalaian, dan perjanjian tersebut dapat di terima dan disetujui oleh kedua belah pihak, Rasulullah s.a.w bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "مَنْ اسْتَأْجَرَ جَيْرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ". رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

Dari Abu Said Al khudriy r.a. bahwasannya Nabi saw. bersabda : "barang siapa yang mempekerjakan pekerja, maka tentukanlah upahnya". (HR. Abdurrazaq dalam hadits ini terdapat inqitha' Baihaqi memaushulkannya dari jalan Abu Hanifah).

Hadits ini mengatur manusia dalam hubungannya dengan kuli/pekerja. Agar tidak terjadi perselisihan masalah dan jangan sampai terjadi kaum buruh dianggap rendah dan tidak dihargai tenaganya. Maka sebelum mempekerjakannya harus dijelaskan sejelas-jelasnya besar upah yang akan diterima.⁹

Memotong gaji yang semena-mena dan tidak tertuang sebelumnya dalam perjanjian, maka hal itu adalah sebuah kedzaliman.

Rasulullah s.a.w bersabda :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَطْلُ الْعَنِيِّ ظُلْمٌ (متفق عليه)

⁹ Luqman As Salafi, *Burughul Maram (Terjemah: Achmad Sunarto)*, (Surabaya: Karya Utama).h.313

Dari Abu Hurairata r.a berkata : “*Penundaan orang kaya dalam membayar hutang adalah sebuah ke dzoliman.*” (Mutafaqun alaih).¹⁰

G. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

a. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian *Field Research (Penelitian Lapangan)*, artinya penelitian terjun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan, yaitu penelitian mendapatkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung pada kepala toko Indomaret dan Alfamart di Kec. Cadasari.

b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *kualitatif* , yaitu bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap suatu kenyataan sosial. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah dilakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus dari penelitian.

¹⁰ Mustafa Muhamad Umar, Jawarihul Bukhari Daarul Ulum Wa Mudarisi bil Madarisi Amriyati. No.Hadist 808.2006.h.518

c. Pendekatan

Penelitian bermaksud untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan-kenyataan sosial yang ada dan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, kosep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.¹¹

d. Sifat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah deskriptif kualitatif. Yang di maksud dengan deskriptif kualitatif ialah salah satu jenis penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung.¹²

¹¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet 5, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001) h.13

¹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* .(Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2002).h.3

2. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menghimpun data-data baik dari sumber primer maupun sekunder.

a. Sumber Primer

1. Observasi

Langkah ini dilakukan agar penulis bisa mengamati atau mengetahui secara langsung bagaimana peraturan pemotongan upah akibat barang hilang di Indomaret dan Alfamart Kec.Cadasari.

2. Wawancara

Merupakan suatu pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara tatap muka untuk melakukan sebuah tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

b. Sumber sekunder

UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ,PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, PP No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Buku-buku, media online, jurnal, dan lain-lain yang berkaitan dengan pokok bahasan dalam skripsi ini.

3. Teknik Pengolahan Data

Penulis dalam menganalisis pembahasan yang telah dihimpun, menggunakan teknik : Induktif (menarik fakta yang bersifat umum untuk menjadikan fakta atau kesimpulan yang didapat sebelumnya menjadi sesuatu yang bersifat khusus).

4. Teknik Penulisan

Pedoman yang di jadikan acuan dalam penulisan skripsi diantaranya:

- a. Berpedoman Kepada Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Fakultas Syari'ah Dan Ekonomi Islam, Serang 2015.
- b. Penulisan Al-Qur'an dan terjemahnya mengacu kepada Lembaga percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Mushaf Al-Bantani* (Serang: Majelis Ulama Indonesia Provinsi Banten, 2012).
- c. Penulisan Hadits disesuaikan dari sumber aslinya, apabila terjadi kesulitan maka di ambil dari kutipan buku yang berhubungan Hadits tersebut.

H. Sistematik Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab Kesatu, Pendahuluan, yaitu meliputi : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian,

Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

Bab Kedua, : Deskripsi Tentang Upah yakni meliputi : Defiisi Upah, Syarat dan Rukun Upah, Jenis-jenis Upah, dan Sistem Pengupahan Dalam Islam.

Bab Ketiga, Pemotongan Upah Menurut PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang meliputi : Perusahaan Ritel di Kec.Cadasari Kab. Pandeglang, Pengupahan dan Pemotongan Upah Menurut Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Pemerintah, Faktor-faktor Pemotongan Upah.

Bab Keempat, Relevansi Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Menurut PP. No. 78 Tahun 2015 dan Hukum Islam yang meliputi : Pengaturan dan Pelaksanaan Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Menurut PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan , Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Menurut Hukum Islam, dan Relevansi Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Antara PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Hukum Islam.

Bab Kelima, Penutup, yang meliputi : Kesimpulan dan Saran.

BAB II

DESKRIPSI TENTANG UPAH

A. Definisi , Syarat dan Rukun Upah

1. Definisi Upah

a. Menurut Bahasa

Menurut bahasa *upah* adalah *ujrah*. Sedangkan menurut tata bahasa *ujrah* (الجرة) atau *ija>rah* (الجارة) atau *aja>rah* (الجارة) dan yang fasih adalah *ijarah*, yakni masdar dari *fi'il ajarah* (اجر) dan ini menurut pendapat yang sah.¹³

Upah menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁴

b. Menurut Istilah

Upah Menurut istilah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu. Dengan demikian yang dimaksud upah adalah memberikan imbalan sebagai

¹³ Abdurrahman Al-Jajiri, *Fiqih Empat Mazhab*, ahli bahasa oleh Moh. Zuhri Dipl., et. Al. (Semarang: As-Syifa 1994), h.166

¹⁴ Meity Taqdir, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar*, (Jakarta : Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa 2011), h.593

bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang disepakati.¹⁵

c. Menurut Aturan Perundang-undangan

Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah (PP) No.8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan,

¹⁵ Hartini Sri."*Hukum Kependagawaian Di Indonesia*".(Jakarta : Sinar Grafika.2010).h.102

¹⁶ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*,(Jakarta: PT.Pradnya Paramita, 2007), h.48

dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.¹⁷

Pengertian upah menurut KUHPerdara Pasal 1601.O.

- Upah sehari sepuluh jam.
- Satu minggu enam hari.
- Satu bulan dua puluh lima hari.
- Satu tahun tiga ratus hari.¹⁸

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti sekarang ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.¹⁹

¹⁷ PP. No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah (salinan)

¹⁸ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Transmedia Pustaka). 2010.h.52

¹⁹ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.....h.150

d. Menurut Para Fuqaha

Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat, keberadaan upah bergantung pada adanya akad.

Sedangkan Menurut Ulama Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit bergantung pada kebutuhan *aqid*. Hanafiyah dan Malikiyah juga berpendapat, kewajiban upah di dasarkan pada tiga perkara :

- a. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
- b. Mempercepat tanpa adanya syarat.
- c. Dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit.

Jika dua orang yang akad bersepakat untuk mengakhiri upah, hal itu dibolehkan.²⁰

Upah menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, keberadaann upah bergantung pada adanya akad.²¹

Beberapa konsep tentang upah yang dikemukakan oleh para ahli ekonomi Islam antara lain adalah :

²⁰ Rachmat Syafe'i. *Fiqih Muamalah*. (Bandung : CV Pustaka Setia 2001), h. 132

²¹ Rahmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah* ..., h. 132

1. Ibnu Taimiyah

Ia mengemukakan konsep tentang *ujrah al-Mitsl* (upah yang setara). Menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan pada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan tidak wajar, misalnya pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi, sehingga merugikan perusahaan atau perusahaan memberikan upah yang secara sewenang-wenang, maka pemerintah berhak untuk menetapkan upah (intervensi). Hal tersebut bermaksud untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak (*employer and employed*) , yakni sama-sama menerima ketentuan yang ada. akan tetapi jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka mereka harus sepakat tentang besarnya upah yang telah ditentukan pemerintah.

2. Ibnu Khaldun

Ibnu khaldun berpendapat kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja itu sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerja.²²

Upah menurut Idris Ahmad ialah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat.²³

²² M.Suhaeri Al-Faqih, *Cara Upah Dalam Perspektif Hadits*,(Skripsi S1 Jurusan Tafsir Hadits Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta :2008)

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

2. Syarat dan Rukun Upah

Adapun syarat dan rukun upah yakni :

- a. Pengupah dan pekerja (Mu'jir dan Musta'jir), syaratnya:
 1. Berakal dan mumayyiz, namun tidak disyaratkan baligh. Maka tidak dibenarkan mempekerjakan orang gila, anak-anak yang belum mummayyiz dan tidak berakal.

²³ Hendi Suhendi. *Fiqih Muamalah* (Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada 2007),h.115

2. Ada kerelaan dari keduanya untuk melakukan akad.
Apabila salah seorang diantaranya terpaksa maka akadnya tidak sah.
3. Cakap dalam mengendalikan hasrat.

Allah Swt. berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ

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 (An-Nisa:29).²⁴

b. Shighat (ijab qabul)

Shighat adalah ucapan yang dilontarkan oleh pihak pengupah dan pekerja. Dalam shighat ada ijab dan qabul. Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (mu'jir) untuk menyewakan barang atau jasa sedangkan qabul merupakan jawaban pihak kedua (musta'jir).

c. Upah atau imbalan

Yaitu uang dan sebagainya yang di bayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah

²⁴ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Mushaf Al-Bantani, (Serang :Majelis Ulama Indonesia Provinsi Banten,2012)h.107

dikeluarkan untuk mengerjakan dan boleh berupa benda, dan diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, sesuai dengan perjanjian.

- d. Adanya kemanfaatan
- e. Pekerja dan barang yang akan dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas seperti mengerjakan pekerjaan proyek, membajak sawah dan sebagainya.²⁵

3. Jenis-jenis Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan /penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebut bahwa :

1. Termasuk Komponen Upah :
 - Upah pokok ; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada seluruh buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

²⁵ Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia 2001).h.125

- Tunjangan tetap ; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarkan upah pokok.
- Tunjangan tidak tetap ; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.²⁶

2. Tidak termasuk komponen upah :

- Fasilitas ; kenikmatan dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar

²⁶ Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar...*.h.48-49

jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.

- Bonus ; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.01/MEN/1996. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/MEN/1997 tentang pengupahan minimum adalah upah pokok sudah termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut :

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.

- b. Upah minimum sektoral regional ; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- c. Upah minimum regional/ upah minimum provinsi ; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu . Upah Minimum Regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda . besarnya UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan upah minimum pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.²⁷

²⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...* h.151-153

Sedangkan menurut status perjanjian kerjanya jenis upah dibagi menjadi:

- a. Upah Tetap (dibayar secara tetap).
- b. Upah Tidak Tetap (tidak tetap dipengaruhi faktor lain).
- c. Upah harian (perhitungan harian/kehadiran).
- d. Upah borongan (secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan).²⁸

Dalam Islam upah ada dua macam, yaitu :

- 1) Upah terhadap kemanfaatan suatu barang, dalam artian yang menjadi objek akad adalah kemanfaatan suatu barang (atau yang biasa dikenal dengan penyewaan barang).

Contohnya : menyewakan harta tidak bergerak (tanah), rumah kos, pekarangan, kendaraan untuk dinaiki dan untuk mengangkut barang, pakaian dan perhiasan untuk dikenakan, berbagai macam wadah untuk digunakan, dan sebagainya dengan syarat kemanfaatan barang yang disewakan tersebut adalah kemanfaatan yang mubah. Apabila kemanfaatan berupa kemanfaatan yang diharamkan, seperti bangkai, darah, upah

²⁸ Dede Agus. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Dinas Pendidikan Provinsi Banten: 2011).h.154

tukang meratapi mayat, upah biduwan, maka tidak sah terhadapnya.

- 2) Upah terhadap pekerjaan, dalam artian yang menjadi objek akad adalah pekerjaan (atau yang biasa dikenal dengan istilah mempekerjakan seseorang dengan upah.

Contohnya : seperti mengupah seseorang untuk menjahit, mengupah seseorang untuk mengangkut suatu barang ketempat tertentu, mengupah seseorang untuk mewarnai kain, mengupah seseorang untuk memperbaiki sepatu dan sebagainya berupa pekerjaan-pekerjaan yang boleh mengupah seseorang untuk melakukannya.

Diriwayatkan dari Rafi' Ibnu Rifa'ah r.a ia berkata:

لَقَدْ نَهَانَا نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ كَسْبِ الْأُمَّةِ
إِلَّا مَا عَمِلَتْ بِيَدَيْهَا وَقَالَ هَكَذَا بِأَصَابِعِهِ نَحْوُ الْخَبْزِ وَالْعَزْلِ
وَالنَّفْسِ

“Sesungguhnya Rasulullah melarang hasil kerja budak perempuan kecuali yang ia lakukan dengan menggunakan kedua tangannya. Beliau bersabda sambil menunjuk kearah roti, pemintalan, dan penyisiran.”

Yakni membuat adonan roti dan memasaknya menjadi roti, memintal bulu atau kapas, atau menyisirnya. Dalam sebuah riwayat disebutkan dengan kata an-Naqsyu yang artinya adalah menyulam.²⁹

4. Sistem Pengupahan

Pada prinsipnya upah dibayarkan dalam bentuk uang. Prinsip itu di maksudkan agar buruh/pekerja dapat menggunakan upahnya secara bebas sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Pembayaran upah dalam bentuk lain misalnya hasil produksi atau barang yang bernilai ekonomis bagi buruh/pekerja masih dibolehkan oleh Peraturan Pemerintah (PP.No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, sepanjang tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima dan bukan dalam bentuk minuman keras, obat-obatan, dan bahan obat-obatan.³⁰

Pada pasal 18 bagian ketiga tentang cara pembayaran upah (PP.No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan) berbunyi :

- 1) Perusahaan wajib membayarkan upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

²⁹ Wahbah Az-Zuhaili . *Fiqih Islam 7 (Terjemahan: Abdul Hayyie)* .(Jakarta : Gema Insani.2011), h.83-84

³⁰ Maimun *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar....* h. 64

- 2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dan dalam pasal 21 bagian ketiga tentang cara pembayaran upah (PP.No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan) berbunyi :

- 1) Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia.
- 2) Pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 3) Dalam hal tempat pembayaran upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, maka pembayaran upah dilakukan di tempat pekerja/buruh biasanya bekerja.³¹

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan upah itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak manapun, serta

³¹ PP.No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan h. 10-11

terpelihara pula maksud-maksud mulia yang diinginkan agama. Dalam kerangka ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yang melaksanakan aktifitas ujah yakni :

- a. Para pihak yang menyelenggarakan akad harus berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Dalam konteks ini, tidaklah boleh dilakukan akad ujah oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datang dari pihak-pihak yang berakad atau pihak lain .
- b. Dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari muajjir atau dari musta'jir. Banyak ayat ataupun riwayat yang berbicara tentang tidak bolehnya berbuat khianat ataupun penipuan dalam berbagai lapangan kegiatan, dan penipuan ini merupakan sifat yang amat tercela. Kedua pihak yang melakukan akad ujah pun di tuntutan memiliki pengetahuan yang memadai akan obyek yang mereka jadikan sasaran ber-ujrah, sehingga antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan.
- c. Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, maka obyek yang menjadi sasaran transaksi dapat

diserah terimakan,berikut segala manfaatnya. Manfaat dari sesuatu yang menjadi obyek transaksi ujarah mestinya berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu perbuatan yang dilarang agama.

- d. Pemberian upah dan imbalan dalam ujarah mestinya sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan ujarah bisa saja berupa material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran.³²

Menurut uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut status perjanjian kerjanya jenis upah dibagi menjadi yakni upah tetap ,upah tidak tetap,upah harian dan upah borongan. Dalam sistem pengupahan upah harus dibayarkan dalam bentuk uang, pembayaran upah dalam bentuk lain misalnya hasil produksi atau barang yang bernilai ekonomis bagi buruh/pekerja diperbolehkan dalam

³² Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta :PT RajaGrafindo Persada.1993),h.35

Peraturan Pemerintah (PP.No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, sepanjang tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima dan bukan dalam bentuk minuman keras, obat-obatan, dan bahan obat-obatan.

BAB III

PEMOTONGAN UPAH MENURUT PP. No. 78 TAHUN

2015 TENTANG PENGUPAHAN

A. Perusahaan Ritail di Kecamatan Cadasari Kabupaten Pandeglang

Kecamatan Cadasari adalah Kecamatan yang berada di Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten. Kecamatan Cadasari memiliki 11 Desa, yaitu : Cadasari, Ciinjuk, Kaung Caang, Cikentrung, Kaduella, Kadu Engang, Koranji, Kurungdahu, Pasir Peuteuy, Tanagara dan Tapos.

Kecamatan Cadasari terdapat beberapa perusahaan ritail. Perusahaan ritail adalah perusahaan dimana salah satu atau lebih aktivitas yang menambah nilai produk dan jasa kepada konsumen baik untuk kebutuhan keluarga atau untuk keperluan pribadi. Pada tahun 2018 ini terdapat 3 perusahaan ritail yang ada di Kecamatan Cadasari, yakni : Indomaret (Jalan Raya Serang-Pandeglang tepatnya di Kp.Waas), Alfamart (Jalan Raya Serang-Pandeglang tepatnya di Kp. Cadasari), dan Alfa Midi (Jalan Raya Serang-Pandeglang tepatnya di Kp. Tapen).

Untuk menunjang pelaksanaan PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang telah di implementasikan di perusahaan ritail, dimana penulis melakukan wawancara terhadap karyawan (Indomaret dan Alfamart Kec. Cadasari Kab. Pandeglang). Dari hasil wawancara antara penulis dengan responden tersebut secara jelas bagaimana bentuk pelaksanaan denda pemotongan upah/gaji akibat barang hilang yang dilakukan oleh pihak Indomaret dan Alfamart terhadap karyawan:

1. Indomaret Kecamatan Cadasari

- a. Ani (Kepala Toko)

Pemotongan upah/gaji akibat barang hilang ini dilakukan di akhir bulan pada saat pemberian gaji/upah. dalam setiap bulan memang tidak selalu ada barang hilang, karena setiap harinya karyawan selalu melakukan pengecekan barang dengan melakukan *scenner* ulang, jadi setiap item yang ada dicek kembali untuk meminimalisir kehilangan barang.

Adanya peraturan pemotongan upah/gaji karyawan akibat barang hilang akan membuat karyawan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, jika tidak ada aturan tersebut bisa saja karyawan juga menjadi tergiur mengambil barang perusahaan. Dalam hal pemotongan upah/gaji akibat barang

hilang ini memang kadang ada, tapi relatif lebih kecil jumlah gaji/upah yang dipotong. Dan dalam hal peraturan tersebut 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.³³

2. Alfamart Kecamatan Cadasari

a. Rifki Deviansyah (Kepala Toko)

Pemotongan upah/gaji itu diakibatkan karena kelalaian karyawan dalam menjaga toko yang menyebabkan kerugian baik berupa barang hilang atau rusak akibat kelalaian karyawan. Pada akhir bulan perusahaan akan mengaudit atau mengecek sisa barang dengan jumlah pendapatan maka akan diketahui apakah pendapatan plus atau minus dan apakah ada barang yang hilang. Selain itu setiap harinya karyawan melakukan *scenner* ulang setiap item yang ada di toko, dari situ akan diketahui apakah ada barang yang hilang atau tidak. Perusahaan hanya mengecek lewat komputer saja , dikarenakan transaksi jual beli

³³ Ani, wawancara dengan Kepala Toko, Indomaret Kecamatan Cadasari, 14 mei 2018, 16.30-17.15.

barang dilakukan dengan cara *scenmer* akan terkoneksi langsung keserver perusahaan dengan sistem online.

Selama ini juga sudah pernah terjadi kehilangan barang, dan memang hampir disetiap bulannya selalu ada barang yang hilang, meski jumlahnya relatif kecil dan kehilangan barang tersebut seringnya dari faktor eksternal yaitu ada sindikat-sindikat yang tidak bertanggung jawab. Kehilangan barang itu sendiri bisa terjadi karena beberapa faktor antara lain adanya oknum karyawan yang tidak jujur, lokasi yang rawan terjadi kehilangan kelalaian dalam proses pendataan barang dan kurangnya pengawasan dari karyawan.

Pemotongan gaji atas ganti rugi terhadap barang yang hilang dilakukan langsung pemotongan pada saat penerimaan gaji, yaitu gaji pokok yang langsung dikurangi sebesar kehilangan yang dibebankan kepada karyawan. Posisi jabatan sangat mempengaruhi besarnya kecilnya pemotongan gaji.

Cara melakukan pemotongan itu sudah ada rumusnya sendiri dari perusahaan, namun tidak semua barang hilang akan diganti oleh karyawan, karena bila kerugian berupa barang

hilang atau minus tidak melebihi batas maksimal budget (anggaran) yang diberikan maka tidak akan ada pemotongan gaji.

Pendapatnya soal pemotongan gaji pak Rifki mengaku tidak keberatan dengan adanya peraturan itu, sebab ia merasa yang punya tanggung jawab langsung terhadap barang perusahaan, dan pemotongan gaji itu sangat kecil dan tidak perlu dipermasalahkan.³⁴

Berdasarkan proses wawancara yang dilakukan penulis terhadap dua perusahaan ritail (Indomaret dan Alfamart) , bahwasanya para karyawan tidak keberatan atas pemotongan upah akibat barang hilang, selain itu mereka juga menganggap menjaga dan memelihara aset perusahaan memang sudah menjadi kewajiban yang harus dipenuhi. Perusahaan juga tidak hanya menerapkan aturan pemotongan upah saja, tetapi juga memberikan bonus diakhir bulan bilamana karyawan mencapai target yang sudah ditetapkan dan tidak terjadi kehilangan barang atau minus pendapatan, dan sudah sesuai dengan PP. No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

³⁴ Rifki Deviansyah, wawancara Kepala Toko Alfamart Kecamatan Cadasari, 16 Mei 2018, 15.50-16.38

B. Pengupahan dan Pemotongan Upah Menurut Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Pemerintah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.³⁵

Buruh atau karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan atau instansi berkewajiban untuk mematuhi peraturan yang ada ditempatnya bekerja. Sebuah peraturan dibuat untuk menciptakan kondisi yang tertib dan nyaman dilingkungan kerja. Meskipun demikian, pelanggaran terhadap peraturan perusahaan kerap terjadi. Beragam alasan kerap dilontarkan dari mereka yang melakukan pelanggaran, mulai dari tidak sengaja atau khilaf hingga yang mengaku melakukan pelanggaran, sebuah pelanggaran karena terpepet. Tidak peduli alasannya, sebuah pelanggaran tetaplah pelanggaran yang dapat dikenai hukuman oleh perusahaan. Hukuman terhadap aturan biasanya sudah diatur dalam

³⁵ Undang-undang RI Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.(Penerbit : CV. Mini Jaya Abadi).h.7

peraturan internal perusahaan. Hukuman itu misalnya berupa teguran lisan atau surat peringatan. Namun, ada pula perusahaan yang menerapkan hukuman berupa pemotongan upah/gaji buruh atau karyawan bila ada yang melakukan pelanggaran. Tindakan pemotongan upah/gaji tersebut sering membingungkan buruh/karyawan karena dirasakan tidak adil.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 95 ayat 1 pelanggaran yang dilakukan oleh buruh/karyawan karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda. Terlebih dalam PP No. 8 Tahun 1981 menyebutkan bahwa pemotongan upah atau denda dapat dilakukan jika ada kesepakatan tertulis atau terdapat pada peraturan perusahaan. Besarnya denda juga harus tercantum dalam kesepakatan itu. Seandainya perusahaan tidak mengatur tentang denda atau pemotongan upah diperaturan perusahaan maupun dalam perjanjian lainnya maka pemotongan tersebut bisa dikatakan tidak sah. Buruh/karyawan dapat melakukan protes kepada perusahaan atau majikan atas tindakan pemotongan upah, meskipun telah melakukan kelalaian.³⁶

³⁶ Indra Yana. *Hak dan Kewajiban Karyawan*.(Jakarta :Raih Asa Sukses.2010).h.137-138

Dalam PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bagian Kedua Pasal 57 ayat (1) Tentang Pemotongan upah, Berbunyi :

- Pemotongan upah oleh pengusaha untuk :

- a. denda;
- b. ganti rugi; dan /atau
- c. uang muka upah

dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama.³⁷

Dalam pasal 57 ayat (1) di sebutkan bahwa pemotongan upah terhadap buruh/tenagakerja dapat dilakukan karena faktor adanya denda, ganti rugi, uang muka. Denda dan ganti rugi tersebut bisa diakibatkan karena apa saja misalnya karena buruh/tenaga kerja tersebut menghilangkan barang atau merusak barang dan lain sebagainya.

C. Faktor-Faktor Pemotongan Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan

³⁷ Peraturan Pemerintah (PP) .No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Salinan). h.28

kepada karyawan atau tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.³⁸

Peraturan Pemerintah (PP). No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada pasal 20 menyatakan bahwa pada tiap-tiap pembayaran, seluruh jumlah upah harus dibayarkan. Akan tetapi dalam hal-hal tertentu memberikan kemungkinan pembayaran upah tidak seluruhnya diberikan kepada buruh/pekerja (dilakukan pemotongan upah). hal-hal tertentu tersebut yakni :

- a. Denda atas pelanggaran yang dilakukan buruh/pekerja

Denda hanya dapat dilakukan bila telah diatur dalam perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Pelanggaran yang dapat dikenai sanksi denda adalah pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban buruh/pekerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian tertulis antara pengusaha dan buruh/pekerja. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia (rupiah). Apabila terhadap suatu pelanggaran sudah dikenakan denda

³⁸ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik.* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009). h.758

maka pengusaha dilarang menuntut ganti rugi atas pelanggaran yang sama.

b. Pemotongan upah untuk pihak ketiga

Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh/pekerja. Surat kuasa ini tidak disyaratkan untuk semua kewajiban pembayaran oleh buruh/pekerja kepada negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Surat kuasa pemotongan upah setiap saat dapat ditarik oleh buruh/pekerja. Setiap ketentuan pemotongan upah yang bertentangan dengan hal tersebut adalah batal menurut hukum.

c. Ganti rugi

Pengusaha dapat meminta ganti rugi terhadap buruh/pekerja dengan cara memotong upahnya bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha atau pihak ketiga sebagai akibat kesengajaan atau kelalaian buruh/pekerja. Ganti rugi tersebut harus diatur terlebih dahulu

dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Besarnya ganti rugi yang dikenakan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang diterima buruh/pekerja.

d. Sewa rumah

Apabila untuk kepentingan pekerjaan, pengusaha menyewakan rumah bagi buruh/pekerja maka atas penyewaan rumah tersebut pengusaha dapat memotong upah buruh/pekerja untuk melunasi uang sewa yang telah dikeluarkan. Pemotongan ini hanya dapat dilakukan jika ada perjanjian tertulis antara pengusaha dengan buruh/pekerja yang menempati rumah tersebut.

e. Lain-lain

Uang muka atas upah, kelebihan atas upah yang telah dibayarkan pada periode sebelumnya, dan cicilan utang buruh/pekerja kepada pengusaha dapat dipotong dari upah yang seharusnya dibayarkan kepada buruh/pekerja. Ketentuan pemotongan upah ini hanya dapat dilakukan jika ada bukti-bukti tertulis yang menunjukan tentang hal tersebut.

Seluruh denda atau pemotongan upah yang dilakukan pengusaha tidak boleh lebih dari 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima buruh/pekerja. Jika melebihi dari 50 % (lima puluh persen) dari setiap pembayaran maka akan batal menurut hukum.³⁹

Berbeda dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembayaran upah adalah kesepakatan. Menurut peraturan perundang-undangan, termasuk undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesepakatan merupakan salah satu syarat perjanjian, termasuk perjanjian kerja (lihat pasal 52 ayat (1) huruf (a). Oleh karena itu, jika yang dituju adalah perjanjian ,maka penggunaan kata dalam pasal 1 angka 30 adalah tidak tepat. Jika dikaitkan dengan pasal 89 ayat (3) *juncto* pasal 91, maka dapat disimpulkan kata kesepakatan dalam pasal 1 angka 30 harus ditafsirkan sebagai kata perjanjian. Pasal 89 ayat (3) menegaskan bahwa upah minimum sebagaimana maksud dari ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Pasal 91 ayat (1) menegaskan bahwa

³⁹ Maimun.*Hukum Ketenagakerjaan*.(Jakarta: PT Pradnya Paramita). 2007.h.66-68

peraturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu ayat (2) menegaskan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja /buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pasal 89 ayat (3) yang menetapkan upah minimum kabupaten atau kota adalah gubernur. Setelah gubernur menetapkan upah minimum kabupaten atau kota ada kemungkinan pengusaha dan/atau buruh (mungkin juga serikat buruh) tidak puas atas ketetapan tersebut. Menindak lanjuti tidak puas tersebut, pengusaha dan buruh atau serikat buruh mengadakan perundingan. Arahnya sudah jelas, pengusaha akan berusaha mengurangi atau menurunkan besarnya upah, sedangkan buruh atau serikat buruh akan berusaha menaikkan atau menambah besarnya upah. Ada kemungkinan perundingan tersebut menghasilkan perjanjian,

menyangkut pengupahan dan konsekuensi upah dalam pekerjaan,⁴⁰ termasuk dalam pemotongan upah. Haruslah dijelaskan dalam perjanjian kontrak apa faktor yang akan mengakibatkan pemotongan upah tersebut, dan harus disetujui oleh kedua belah pihak.

Pada prinsipnya dalam hukum ketenagakerjaan tidak melarang perusahaan untuk tidak membayar upah pekerja jika memenuhi ketentuan pasal 93 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (“UUK”). dalam pasal tersebut diatur bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Hal ini merupakan asas yang dianut oleh UUK sebagaimana disebutkan dalam penjelasan pasal 93 UUK bahwa pada dasarnya semua pekerja yang tidak bekerja tidak dibayar (*no work no pay*), kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

Jadi suatu perusahaan dapat tidak membayarkan atau memotong gaji/upah pekerjanya dalam hal pekerja tersebut tidak masuk kerja sehingga menyebabkan yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaannya.

⁴⁰ Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta : Permata Puri Media.2011).h.30

Pengecualian dari asas *no work no pay* terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) UUK (Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah apabila pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya dalam hal pekerja sakit, pekerja wanita yang mengalami datang bulan, menikah, mengkhitankan, isteri melahirkan, keguguran kandungan, suami/istri/anak/ menantu/ mertua atau anggota keluarga yang meninggal dan hal-hal lain yang dapat dilihat di Pasal tersebut. Sebagaimana bunyi dari pasal 93 yakni :

- 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan

- anaknyanya, isterinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan perjalanannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. Pekerja /buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya , baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
 - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- 3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;

- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. Untuk 4(empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk 3 (tiga) hari;
 - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. Membaptis anaknya, dibayar selama 2(dua) hari;
 - e. Istri melahirkan atau keguguran kandungannya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari ; dan

g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴¹

Pemotongan upah bisa dilakukan karena ada wanprestasi yang dilakukan Buruh/pekerja, baik itu yang diakibatkan dari kelalaian buruh/pekerja tersebut, atau pihak lain. Ada beberapa tuntutan ganti rugi berdasarkan wanprestasi yaitu :

1. Ganti rugi

Ganti rugi yang diperoleh karena adanya wanprestasi merupakan akibat tidak dipenuhinya kewajiban utama atau kewajiban sampingan (kewajiban atas prestasi atau kewajiban jaminan atau garansi) dalam perjanjian. Kewajiban untuk membayar ganti rugi tidak lain dari akibat penerapan ketentuan dalam perjanjian yang merupakan ketentuan hukum yang oleh kedua pihak secara sukarela tunduk berdasarkan perjanjiannya.

Dengan demikian, bukan undang-undang yang menentukan apakah

⁴¹ Dede Agus . Hukum Ketenagakerjaan. (Dinas Pendidikan Provinsi Banten: 2011).h.255-256

harus dibayar ganti rugi atau berapa besar ganti rugi yang harus dibayar, melainkan kedua belah pihak yang menentukan syarat-syaratnya serta besarnya ganti rugi yang harus dibayar.

2. Kerugian

Nieuwenhuis berpendapat bahwa kerugian adalah berkurangnya harta kekayaan pihak yang satu yang disebabkan oleh perbuatan (melakukan atau membiarkan) yang melanggar norma oleh pihak lain.

Walaupun kerugian dapat berupa kerugian atas diri (fisik) seseorang atau kerugian yang menimpa harta benda, akan tetapi jika dikaitkan dengan ganti rugi, keduanya dapat dinilai dengan uang (harta kekayaan). Dengan demikian pula karena kerugian harta benda dapat pula berupa kehilangan keuntungan yang diharapkan.

3. Kerugian tanpa kesalahan

Kerugian tanpa kesalahan ini merupakan suatu hal yang sangat erat terkait dengan pembelaan pihak yang dituduh lalai, terutama tentang pembelaan yang berupa keadaan terpaksa (*overmacht*).

Tidak selamanya kerugian mencul karena adanya kesalahan salah satu atau kedua belah pihak karena dalam keadaan tertentu dapat timbul kerugian tetapi kerugian tersebut bukan disebabkan karena kesalahan atau kelalaian seseorang. Kerugian tanpa kesalahan inilah yang disebut dengan risiko.⁴²

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menjelaskan tentang faktor-faktor pemotongan upah diatur dalam pasal 57, yang berbunyi :

- 1) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk :
 - a. Denda;
 - b. Ganti rugi; dan/atau
 - c. Uang muka upah.
- 2) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh.
- 3) Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap saat dapat ditarik kembali.
- 4) Surat kuasa dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh

⁴² Miru Ahmadi. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*.(Jakarta: PT RajaGrafindo Persada).h.79-83

pekerja atau buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 5) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk :
 - a. Pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh; dan /atau
 - b. Sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- 6) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk kelebihan pembayaran upah kepada pekerja/buruh dilakukan tanpa persetujuan pekerja/buruh.⁴³

Faktor yang mengakibatkan pemotongan upah juga dapat diakibatkan karena adanya barang hilang. Sebagai ganti rugi atas kehilangan barang tersebut, karyawan harus ikut bertanggung jawab. Kehilangan barang tersebut bisa terjadi karena adanya kelalaian dari

⁴³ Peraturan Pemerintah (PP) No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Salinan). h. 28-29

karyawan itu sendiri, atau pihak lain, sehingga terjadinya pemotongan upah.

Dalam pasal 58 dijelaskan tentang jumlah pemotongan upah, yakni :

Pasal 58

Jumlah keseluruhan pemotongan upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 57 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.⁴⁴

Dengan demikian, menurut PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Pasal 57-58) pemotongan upah karena barang hilang diperbolehkan dan jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak yaitu 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.

⁴⁴ Peraturan Pemerintah (PP) .No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Salinan). h.29

BAB IV

HUKUM PEMOTONGAN UPAH AKIBAT BARANG HILANG MENURUT PP. No. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN HUKUM ISLAM

A. Pengaturan dan Pelaksanaan Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Menurut PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Dalam hubungan kerja kadang kala adanya karyawan yang sering melalaikan tugas kewajibannya, dan setelah dinasehati dan ditegur berkali-kali tetap saja keadaannya tidak berubah, sehingga pihak pengusaha terpaksa bertindak untuk memberikan semacam pendendaan dengan cara mengurangi jumlah upah yang harus diterima oleh seorang tenaga kerja yang melakukan pelanggaran tersebut. Dalam hal ini pihak pengusaha hanya dapat menetapkan pengurangan-pengurangan tersebut sesuai dengan ketentuan untuk hal itu yang telah tersurat dalam perjanjian kerja atau sesuai dengan ketentuan mengenai hal tersebut yang tersurat dalam peraturan pengusaha atau perusahaan (pasal 1601-u KHU perdata).⁴⁵ Pengurangan-pengurangan atau denda tersebut, hasilnya sama sekali tidak dibenarkan untuk dipakai atau

⁴⁵ R.Subekti. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata...*.h.398

dimanfaatkan bagi kepentingan pribadi, melainkan harus jelas penggunaannya bagi kepentingan perusahaan.

Dalam hal melakukan tindakan pengurangan/pemotongan upah atau pendendaan ini, jelas pihak pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang, oleh karena itu tentang besarnya pengurangan/pemotongan atau pendendaan ini sebaiknya merupakan kesepakatan bersama, yang dicantumkan secara tertulis pada perjanjian kerja atau peraturan pengusaha atau perusahaan. Dalam hal ini mengingat adanya tenaga-tenaga asing yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang upahnya dibayar dengan rupiah (Pasal 1601-h KUH Perdata)⁴⁶ maka besarnya pendendaan atau pengurangan/pemotongan atas upahnya akibat melalaikan kewajibannya hendaknya ditentukan dengan jelas dalam perjanjian kerjanya tentang besarnya pendendaan tersebut. Dalam melakukan kewajiban itu haruslah merupakan pelaksanaan dalam memperjanjikan hukuman sebagai sanksi yang terdapat dalam perjanjian kerja atau peraturan pengusaha atau perusahaan atau pengusaha (Pasal 1601-u ayat (7) KUH Perdata). Apabila karyawan yang kurang baik itikadnya ini dalam seminggu beberapa kali melalaikan tugas kewajibannya dengan berbagai alasan yang tidak bisa

⁴⁶ R. Subekti . *Kitab Undang-undang Hukum Perdata....*h.393

dipertanggungjawabkan, maka pihak pengusaha dalam upah untuk satu minggu bagi karyawan yang bersangkutan tidak boleh dikenakan denda atau pengurangan/pemotongan atas upahnya yang jumlahnya melebihi upah baginya yang ditetapkan dengan nilai uang untuk satu hari (Pasal 1601-o KUH Perdata).⁴⁷

Tanggung jawab karyawan atau tenaga kerja atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya.

Kesalahan yang disengaja adalah jika perbuatannya ataupun bukan karena perbuatannya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain. Kelalaiannya terjadi karena karyawan atau tenaga kerja kurang berhati-hati merugikan kepentingan orang lain.⁴⁸

Terjadinya suatu kelalaian atau suatu kesengajaan dari karyawan dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya (baik sebagai karyawan ataupun sebagai pengusaha), dan menimbulkan suatu kerugian tertentu pihak lainnya yang terlibat dalam hubungan kerja, kerugian yang diderita pihak lainnya tidak dapat

⁴⁷ Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 108-109

⁴⁸ Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1999), h. 108

dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Pasal 1601-w KUH Perdata mengatakan bahwa jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugiannya karenanya diderita oleh karyawan lainnya, tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.

Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 Tentang Pelanggaran dan Kelalaian sebagai berikut :

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
2. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan.
3. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau karyawan, dalam pembayaran upah.
4. Dalam hal perusahaan dinyatakan palit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku ,

maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau karyawan merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.⁴⁹

Dalam PP. No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah pada pasal 20 tentang denda dan pemotongan upah sebagai berikut :

1. Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
2. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang republik Indonesia.
3. Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan.
4. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.⁵⁰

Dalam pasal 21 dan 22 PP. No. 8 Tahun 1981 Tentang Denda dan Pemotongan Upah disebutkan bahwa :

⁴⁹ Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁰ Peraturan Pemerintah (PP).No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah (Salinan).h.5

1. Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada karyawan, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut.
2. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pesan ini adalah batal menurut hukum.⁵¹

Pasal 22 tentang sistem pemotongan upah disebutkan bahwa :

1. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari karyawan.
2. Setiap surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat.
3. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Denda atas tidak terpenuhinya kewajiban oleh karyawan, tidak dapat ditetapkan oleh pengusaha secara sepihak. Denda itu harus ditetapkan dalam perjanjian kerja tertulis atau dalam peraturan pengusaha ataupun dalam perjanjian karyawan. Aturan yang pelanggarannya diancam dengan denda harus disebut dalam perjanjian atau peraturan perusahaan secara tegas dan denda harus dimuat. Pasal

⁵¹ Peraturan Pemerintah (PP).No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah (Salinan).h.5

1601-u ayat 1 mengatakan bahwa “Perusahaan hanya dapat menetapkan denda atas pelanggaran ketentuan dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis atau dalam peraturan pengusaha, jika ketentuan itu ditunjuk dengan tegas dan lagi dendanya disebut dalam perjanjian atau peraturan.”⁵² Ayat 3 menetapkan bahwa “Tiap denda yang diperjanjikan dalam peraturan-peraturan atau dalam perjanjian, harus ditetapkan pada jumlah tertentu yang dinyatakan dalam mata uang, dengan ,mana upah yang berupa uang telah ditetapkannya.”⁵³ Dalam perjanjian dan peraturan pengusaha harus pula disebutkan dengan seksama untuk apa denda itu dipergunakan.

Denda tersebut tidak boleh menjadi keuntungan pribadi bagi pengusaha itu sendiri atau bagi siapapun yang diberi kuasa oleh pengusaha untuk menjatuhkan denda kepada karyawan (ayat 2). Pengusaha boleh menggunakan uang denda itu untuk kesejahteraan karyawan atau menyetornya kepada dana untuk kepentingan karyawan.

Adapun hal-hal yang berhubungan dengan denda dan pemotongan upah yang dapat yang diperhitungkan dengan upah adalah:

1. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah :
 - Denda, potongan, dan ganti rugi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 20,21,22,dan 23.

⁵² R.Subekti. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata....*h.398

⁵³ R.Subekti. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata...*h.398

2. Perhitungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima.
3. Setiap syarat yang memberikan wewenang kepada pengusaha untuk mengadakan perhitungan lebih besar dari pada yang diperbolehkan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) adalah batal menurut hukum.
4. Pada waktu pemutusan hubungan kerja seluruh piutang karyawan dapat diperhitungkan dengan upahnya.

Pemungutan denda atau pemotongan upah sebagai hukuman atas dibuatnya pelanggaran atau kelalaian-kelalaian oleh karyawan, dan tidak boleh dilakukan oleh pengusaha secara bersama dengan melakukan tuntutan ganti rugi karyawan yang bersangkutan (Pasal 1601-v ayat (1) KUH Perdata).⁵⁴

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP). No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada pasal 20 menyatakan bahwa pada tiap-tiap pembayaran, seluruh jumlah upah harus dibayarkan. Akan tetapi dalam hal-hal tertentu memberikan kemungkinan pembayaran upah tidak seluruhnya diberikan kepada buruh/pekerja (dilakukan pemotongan upah). hal-hal tertentu tersebut yakni :

⁵⁴ R.Subekti. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata...*.h.399

a. Denda atas pelanggaran yang dilakukan buruh/pekerja

Denda hanya dapat dilakukan bila telah diatur dalam perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Pelanggaran yang dapat dikenai sanksi denda adalah pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban buruh/pekerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian tertulis antara pengusaha dan buruh/pekerja. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia (rupiah). Apabila terhadap suatu pelanggaran sudah dikenakan denda maka pengusaha dilarang menuntut ganti rugi atas pelanggaran yang sama.

b. Pemotongan upah untuk pihak ketiga

Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh/pekerja. Surat kuasa ini tidak disyaratkan untuk semua kewajiban pembayaran oleh buruh/pekerja kepada negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Surat kuasa pemotongan upah setiap saat dapat ditarik oleh buruh/pekerja. Setiap ketentuan pemotongan upah

yang bertentangan dengan hal tersebut adalah batal menurut hukum.

c. Ganti rugi

Pengusaha dapat meminta ganti rugi terhadap buruh/pekerja dengan cara memotong upahnya bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha atau pihak ketiga sebagai akibat kesengajaan atau kelalaian buruh/pekerja. Ganti rugi tersebut harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Besarnya ganti rugi yang dikenakan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang diterima buruh/pekerja.

d. Sewa rumah

Apabila untuk kepentingan pekerjaan, pengusaha menyewakan rumah bagi buruh/pekerja maka atas penyewaan rumah tersebut pengusaha dapat memotong upah buruh/pekerja untuk melunasi uang sewa yang telah dikeluarkan. Pemotongan ini hanya dapat dilakukan jika ada perjanjian tertulis antara pengusaha dengan buruh/pekerja yang menempati rumah tersebut.

e. Lain-lain

Uang muka atas upah, kelebihan atas upah yang telah dibayarkan pada periode sebelumnya, dan cicilan utang buruh/pekerja kepada pengusaha dapat dipotong dari upah yang seharusnya dibayarkan kepada buruh/pekerja. Ketentuan pemotongan upah ini hanya dapat dilakukan jika ada bukti-bukti tertulis yang menunjukkan tentang hal tersebut.

Seluruh denda atau pemotongan upah yang dilakukan pengusaha tidak boleh lebih dari 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima buruh/pekerja. Jika melebihi dari 50 % (lima puluh persen) dari setiap pembayaran maka akan batal menurut hukum.⁵⁵

Dalam pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa pemotongan upah terhadap buruh/tenagakerja dapat dilakukan karena faktor adanya denda, ganti rugi, uang muka. Denda dan ganti rugi tersebut bisa diakibatkan karena apa saja misalnya karena buruh/tenaga kerja tersebut menghilangkan barang atau merusak barang dan lain sebagainya. Dalam pasal 58 dijelaskan tentang jumlah pemotongan upah, yakni :

⁵⁵ Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: PT Pradnya Paramita). 2007. h. 66-68

Pasal 58

Jumlah keseluruhan pemotongan upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 57 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.⁵⁶

Dengan demikian, menurut PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Pasal 57-58) pemotongan upah karena barang hilang diperbolehkan dan jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak yaitu 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.

B. Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Menurut Hukum

Islam

Islam sangat adil dalam menyelesaikan permasalahan tentang 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 (pekerja), termasuk dengan menunda upah pekerja sama dengan melakukan kedzhaliman.

⁵⁶ Peraturan Pemerintah (PP) .No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Salinan). h.29

Rasulullah s.a.w bersabda :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
مَطْلُ الْعَنِيِّ ظُلْمٌ (متفق عليه)

Dari Abu Hurairata r.a berkata : “Penundaan orang kaya dalam membayar hutang adalah sebuah kezholiman.” (Mutafaqun alaih).⁵⁷

Kejelasan dalam mempekerjakan seseorang dalam suatu usaha merupakan keharusan yang mesti dilaksanakan, karena akad dalam fiqih muamalah menentukan kemana arah bentuk mekanisme pengupahan yang akan dijalani oleh kedua belah pihak, antara pengusaha dan karyawannya.

Allah berfirman dalam surat al-Maidah ayat 1 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ...

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman! Tentukanlah akad-akad itu ...*” (QS. Al-Maidah :1)⁵⁸

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak merugikan kepentingan sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak

⁵⁷ Mustafa Muhamad Umar, Jawarihul Bukhari Daarul Ulum Wa Mudarisi bil Madarisi Amriyati. No.Hadist 808.2006.h.518

⁵⁸ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Mushaf Al-Bantani, (Serang :Majelis Ulama Indonesia Provinsi Banten,2012)h.84

dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja tidak mereka peroleh.⁵⁹

Upah harus sudah disepakati sebelum dimulai pekerjaan, makruh jika mempekerjakan pekerja sebelum dipastikan upahnya. Akan tetapi, upah itu tidak wajib diserahkan kecuali setelah selesainya pekerjaan. pada kondisi itu maka upah wajib diserahkan segera⁶⁰, sesuai dengan sabda Nabi s.a.w :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”
(HR. Ibnu Majah).⁶¹

Sebagaimana dalam uraian sebelumnya, bahwa dalam melakukan kegiatannya perusahaan Indomaret dan Alfamart yang berada di kecamatan Cadasari melakukan pemotongan upah terhadap kehilangan suatu barang sebagai bentuk ganti rugi. Dan para karyawan kebanyakan tidak merasa keberatan karena memang sudah menjadi tanggung jawabnya dalam menjaga dan menjalankan pekerjaan dengan baik. Pemotongan upah akibat barang hilang yang terjadi dalam

⁵⁹ Zulkhairil Hadi Syam, *Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqih Muamalah* (Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta : 2011)

⁶⁰ Yusuf Ahmad Mahfud, *Bisnis Islami dan Kritik atas Praktik Bisnis Ala Kapasitalis*, (Bogor : Al-Azhar Press, 2009).h.343

⁶¹ Muhammad ibn Yazid Abu Abdullah al-Quzwaini, *Sunan Ibn Majah*, Juz.II, h. 817

perusahaan Indomaret dan Alfamart yang berada dikecamatan Cadasari telah di sepakati oleh kedua belah pihak saat terjadinya kontrak kerja.

Sudah merupakan hukum alam bahwa seseorang yang melakukan sesuatu akan mendapat imbalannya 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 kerjasama 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 di dalam hukum Islam memiliki posisi dan peranan yang sangat strategis dalam berbagai persoalan muamalat. Akad yang telah terjadi mempunyai pengaruh sangat kuat. Akad dilakukan oleh dua belah pihak dan berakibat hukum yang sama.⁶² Jika diulas kembali landasan teori tentang akad perjanjian kerja, sebagaimana dijelaskan rukun dan syarat perjanjian kerja ada empat yakni, *sighat* akad, upah,

⁶² Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan Dalam Islam* (Bandung : CV Pustaka Setia).h. 243

orang yang melakukan perjanjian, dan terdapat kemanfaatan diantara mereka.

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 karyawan/pekerja dan pihak perusahaan, meskipun pihak karyawan/pekerja tidak diikut sertakan dalam pembuatan isi perjanjian tetapi karyawan/pekerja dapat mempelajari sebelum melakukan penandatanganan perjanjian dan tanpa adanya intimidasi atau paksaan untuk menandatangani jika memang keberatan dengan isi perjanjian tersebut, sehingga karyawan/pekerja dapat membatalkannya. Kedua dalam isi perjanjian juga telah dicantumkan jumlah upah yang akan di terima oleh pihak karyawan/pekerja dalam setiap bulannya atau waktu yang di tentukan. 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 dilakukan kedua belah pihak, meski didalam isi perjanjian mencantumkan penjatuhan denda atau pemotongan upah/gaji terhadap barang hilang hal itu tidak dapat membatalkan perjanjian karena

dengan adanya aturan denda itu dapat menjadikan karyawan/pekerja lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Dalam hal pemotongan upah/gaji atas hilangnya barang sendiri tidak terdapat dalam dalil baik yang berasal dari Al-Quran ataupun hadits yang memperbolehkan atau melarangnya. Karena dalam aturan perjanjian kerja tersebut bertujuan untuk memelihara harta, dan agama, dengan adanya aturan itu lebih banyak maslahat (manfaatnya) dari pada mudharatnya. Selain itu adanya aturan itu juga untuk memberikan rasa tanggung jawab terhadap karyawan/pekerja agar bersungguh-sungguh menjaga aset atau barang perusahaan. Dengan aturan tersebut juga dapat menghindarkan dari godaan karyawan/pekerja untuk mengambil barang milik perusahaan atau majikannya yang bukan haknya karena bila terjadi maka akan terpotong upah/gajinya. Terkecuali pemotongan upah/gaji tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka itu tidak disahkan.

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.⁶³ Pendapat tersebut didasarkan pada hadits Nabi s.a.w yakni :

عَنْ سَمُرَةَ بْنِ جُنْدُبٍ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : عَلَى الْيَدِ مَا أَخَذْتَ حَتَّى تُؤَدِّيَهُ, وَقَالَ بَنُ بَشِيرٍ : حَتَّى تُؤَدِّيَ

Artinya : *Dari Samurah ibnu Jundub r.a dari Nabi s.a.w beliau bersabda : Orang yang memegang harus bertanggung jawab terhadap apa yang diambalnya sampai ia menunaikannya (memberikannya). Berkata Ibnu Basyir : sampai barang tersebut diberikan.* (HR. Imam Ahmad).⁶⁴

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 :

الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرْطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

“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 At-Tirmidzi).⁶⁵

Hadits tersebut menjelaskan bahwa hukum asal dari persyaratan-persyaratan yang telah disepakati oleh kaum muslimin dalam berbagai akad yang dilaksanakan adalah diperbolehkan, kecuali

⁶³ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset.2010).h.334-335

⁶⁴ Imam Ahmad bin Hanbal, *Musnad Ahmad Ibnu Hanbal*, Juz 5, Maktabah Kutub Al-Mutun.h. 8

⁶⁵ Imam Abi Abdullah bin Ismail, *Shahih Bukhari*, Juz 2. (Surabaya : Darul Ilmi) .h. 35

syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram. Tentunya selama syarat-syarat itu tidak menjerumuskan kedalam suatu yang diharamkan Allah SWT dan Rasul-Nya.

Uraian di atas bahwasannya aturan denda pemotongan upah/gaji secara sepihak dan tidak dibacakan sebelumnya dalam perjanjian baik tertulis ataupun lisan dinyatakan tidak sah. Sedangkan pemotongan upah/gaji akibat barang hilang di bolehkan. Karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu telah memenuhi syarat dan rukun aqad perjanjian. Dengan adanya peraturan tersebut lebih banyak menimbulkan maslahatan daripada mudharat untuk kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

C. Relevansi Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Antara PP. No.78 Tahun 2015 dan Hukum Islam

Hukum positif dikenal dalam istilah arab dengan *Qanum Wadh'i* yang dalam kamus Inggris dikenal dengan *Positive Law*, senada dengan itu dalam istilah ushul fiqh dikenal dengan *hukum wadh'i* yaitu hukum yang diproses dan dibuat melalui perumusan dan penyusunan para ahli dan para pakar hukum Islam.⁶⁶

⁶⁶ Muh Arif, *Relevansi Nilai Hukum Islam dan UU No. 5 Tahun 1960 Tentang Kepemilikan Tanah*(Skripsi.2014)

Hukum positif atau juga disebut sebagai *ius constitutum*, memiliki arti sebagai hukum yang sudah ditetapkan dan berlaku sekarang disuatu tempat atau negara.⁶⁷

Presiden mempunyai kewenangan untuk membentuk peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) sebagai peraturan perundang-undangan yang ditetapkan dalam hal kepentingan memaksa, dan peraturan pemerintah (PP) sebagai peraturan perundang-undangan yang berfungsi untuk melaksanakan suatu undang-undang.⁶⁸

Peraturan Pemerintah (PP) No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini di sahkan dan ditanda tangani oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo dan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Yasonna H. Laoly Jakarta 23 Oktober tahun 2015.

PP. No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berisikan peraturan yang menyangkut tentang ketenagakerjaan khususnya pengupahan. Peraturan pemerintah disebut juga dengan hukum positif .

PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bertujuan agar hubungan antara karyawan/pekerja dengan perusahaan dapat berhubungan baik tanpa ada permasalahan dan kesewenang-wenangan.

⁶⁷ Alda Kartika Yudha. *Hukum Islam dan Hukum Positif: Perbedaan, Hubungan, dan Pandangan Ulama* (Skripsi Universitas Islam Indonesia.2017)

⁶⁸ Herlambang Perdana. *Peraturan Presiden* (Skripsi Fakultas Hukum Universitas Airlangga,Surabaya 2008)

Menciptakan kemaslahatan bagi semua pihak walaupun sering terjadi pro dan kontra. Berbeda dengan hukum Islam, Hukum Islam merupakan seperangkat aturan yang yang di tetapkan Tuhan untuk manusia yang bersifat umum, baik berkenaan dengan ibadah maupun muamalah yang dipahami dari kandungan Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai pedoman hidup bermasyarakat.⁶⁹

Dalam permasalahan pemotongan upah akibat barang hilang, PP. No. Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Pasal 57-58) pemotongan upah karena barang hilang diperbolehkan dan jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak yaitu 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh. Dan dalam hukum Islam pemotongan upah karena barang hilang juga diperbolehkan karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu telah memenuhi syarat dan rukun aqad perjanjian. Dengan adanya peraturan tersebut lebih banyak menimbulkan kemaslahatan daripada kemudharat untuk kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan/pekerja.

Sehingga relevansi PP. No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Pasal 57-58) dan Hukum Islam menyikapi tentang pemotongan upah

⁶⁹ Badri Khaeruman, *Hukum Islam Dalam Perubahan Sosial*, (Bandung :CV Pustaka Setia), 2010. h. 11

akibat barang hilang, keduanya membolehkan karena mementingkan kemaslahatan bagi kedua belah pihak dan dengan adanya aturan pemotongan upah akibat barang hilang yang disepakati oleh kedua belah pihak tersebut menjadikan karyawan/pekerja memiliki rasa tanggung jawab terhadap barang atau aset milik perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam PP.No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang terkait tentang pemotongan upah akibat barang hilang tercantum dalam pasal 57 dan pasal 58. Isi dari pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa pemotongan upah terhadap buruh/tenagakerja dapat dilakukan karena faktor adanya denda, ganti rugi, uang muka. Dalam pasal 58 dijelaskan tentang jumlah pemotongan upah yakni jumlah keseluruhan pemotongan upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 57 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.
2. Dalam hal pemotongan upah/gaji atas hilangnya barang ,hukum Islam membolehkan karena dalam aturan itu lebih banyak maslahat (manfaatnya) dari pada mudharatnya. Terkecuali pemotongan upah/gaji tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka itu tidak disahkan.
3. Relevansi PP. No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Pasal 57-58) dan Hukum Islam menyikapi tentang pemotongan upah

akibat barang hilang, keduanya membolehkan karena mementingkan kemaslahatan bagi kedua belah pihak dan dengan adanya aturan pemotongan upah akibat barang hilang yang disepakati oleh kedua belah pihak tersebut menjadikan karyawan/pekerja memiliki rasa tanggung jawab terhadap barang atau aset milik perusahaan.

B. Saran-saran

1. Dalam pelaksanaan pemotongan upah, harus sesuai dengan hukum yang berlaku baik dalam hukum positif dan hukum Islam.
2. Pemerintah dalam membuat sebuah peraturan haruslah mengutamakan kemaslahatan bagi seluruh rakyat. Jangan sampai berpihak kepada seseorang atau suatu lembaga dan jangan sampai pandang bulu. Utamakanlah keadilan untuk warga negara Indonesia.
3. Pengusaha/majikan/perusahaan ritel di Indonesia, hendaklah memberi hak-hak para pekerja sesuai dengan yang dijanjikan, disepakati berdasarkan sifat kemanusiaan. Dalam melakukan perjanjian kerja seharusnya pengusaha/majikan/ perusahaan ritel yang ada di Indonesia melibatkan dan mengikut sertakan

pekerja/pegawai agar terciptanya keadilan dan kesepakatan antara kedua belah pihak.

4. Pekerja/pegawai hendaklah menjadi pekerja yang baik dengan mengerjakan kewajiban yang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

**DENDA PEMOTONGAN UPAH AKIBAT
BARANG HILANG MENURUT HUKUM
ISLAM DAN PP No.78 TAHUN 2015
TENTANG PENGUPAHAN**

**(Studi di Indomaret dan Alfamart Kec. Cadasari Kab.
Pandeglang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menyusun Skripsi sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri
Sultan Maulana Hasanuddin Banten



Oleh:

NENENG RITA FATMAWATI

NIM: 141300790

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
2018 M / 1439 H**