

Problematika Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Kehilangan dan Kerusakan Barang Perspektif Maqasid al-Syariah

Tendi Aryanto

STAINU Cianjur

aryantotendi45@gmail.com

Abstrak

Akad *ijarah* merupakan salah satu bentuk muamalah yang mengatur hubungan kerja, termasuk hak, kewajiban, dan pemberian upah berdasarkan prinsip syariah. Dalam praktiknya, kehilangan atau kerusakan barang dapat berujung pada pemotongan gaji karyawan, yang berpotensi menimbulkan persoalan apabila penentuan tanggung jawab tidak dilakukan secara jelas dan adil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik pemotongan gaji karyawan di Toserba Selamat Kecamatan Sindangbarang Kabupaten Cianjur akibat kehilangan dan kerusakan barang serta menganalisisnya dalam perspektif *maqasid al-syariah*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan terhadap literatur fikih muamalah serta *maqasid al-syariah*. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemotongan gaji karyawan di Toserba Selamat Sindangbarang Cianjur diterapkan sebagai bentuk tanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan barang pada area kerja tertentu. Namun, pemahaman karyawan mengenai dasar penetapan tanggung jawab dan mekanisme pemotongan belum sepenuhnya merata, sehingga masih terdapat ketidakjelasan dalam pelaksanaannya. Ditinjau dari *maqasid al-syariah*, praktik tersebut perlu menyeimbangkan perlindungan harta perusahaan (*hifz al-mal*) dengan perlindungan hak dan kesejahteraan karyawan (*hifz al-nafs*). Pemotongan gaji perlu dilakukan secara transparan, proporsional, dan berdasarkan ketentuan yang disepakati agar tercipta keadilan dan kemaslahatan dalam hubungan kerja.

Kata Kunci : *Maqasid al-Syariah*, Gaji, Kehilangan Barang, Kerusakan Barang.

The Problematic Practice of Employee Salary Deductions Due to Lost and Damaged Goods: A *Maqasid al-Shariah* Perspective

Abstract

The *ijarah* contract is one of the forms of muamalah that regulates employment relationships, including rights, obligations, and the payment of wages based on Islamic principles. In practice, the loss or damage of goods may result in salary deductions for employees, potentially causing problems when the determination of responsibility is not carried out clearly and fairly. This study aims to examine the practice of employee salary deductions at Toserba Selamat Sindangbarang Cianjur due to lost and damaged goods and to analyze the practice from the perspective of *maqasid al-shariah*. This study employs a descriptive qualitative method with a case study approach. Data were obtained through observation, interviews, documentation, and a literature review of Islamic jurisprudence (*fiqh muamalah*) and *maqasid al-shariah*. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing and verification. The findings show that employee salary deductions at Toserba Selamat Sindangbarang Cianjur are implemented as a form of responsibility for lost or damaged goods within specific work areas. However, employees' understanding of the basis for determining responsibility and the deduction mechanism is not yet uniform, resulting in a lack of clarity in its implementation. From the perspective of *maqasid al-shariah*, the practice should balance the protection of the company's property (*hifz al-mal*) with the protection of employees' rights and welfare (*hifz al-nafs*). Salary deductions should therefore be implemented transparently, proportionally, and based on agreed-upon provisions to promote justice and collective welfare in employment relationships.

Keywords: *Maqasid al-Shariah*, Salary, Lost Goods, Damaged Goods.

Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat melepaskan diri dari aturan-aturan yang telah ditetapkan Allah Swt., baik yang berkaitan dengan urusan dunia (duniyawi) maupun akhirat (ukhrawi). Seluruh aktivitas manusia pada hakikatnya akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah Swt. Oleh karena itu, setiap individu memiliki hak dan kewajiban yang harus dijalankan sesuai dengan ketentuan syariat agar tercipta kehidupan yang tertib, adil, dan harmonis dalam masyarakat.

Dalam Islam, hubungan antarmanusia diatur melalui hukum muamalah, yaitu seperangkat ketentuan yang mengatur hak, kewajiban, serta berbagai bentuk transaksi dan interaksi sosial. Kehadiran hukum muamalah bertujuan mencegah terjadinya perselisihan

akibat benturan kepentingan serta memberikan kepastian hukum dalam kehidupan bermasyarakat. Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian hukum muamalah adalah hubungan kerja beserta pemberian upah kepada pekerja.

Prinsip mengenai upah telah memperoleh landasan normatif dalam Al-Qur'an dan hadis. Meskipun Al-Qur'an tidak mengatur ketentuan upah secara rinci, konsep tersebut dijelaskan secara implisit, di antaranya dalam firman Allah Swt.:

“Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, ‘Wahai ayahku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja pada kita. Sesungguhnya orang yang paling baik engkau ambil sebagai pekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.’” (QS. Al-Qasas 28: 26)

Selain itu, Rasulullah saw. menegaskan pentingnya kejelasan upah dalam hubungan kerja melalui hadis yang diriwayatkan oleh Abd al-Razzaq dari Abu Hurairah:

“Barang siapa mempekerjakan seorang buruh, maka hendaklah ia memberitahukan upahnya.” (HR. Abd al-Razzaq dari Abu Hurairah)

Hadis tersebut menunjukkan bahwa transparansi besaran upah merupakan bagian dari prinsip keadilan dalam akad kerja sehingga hak pekerja terlindungi sejak awal perjanjian. Dengan demikian, upah bukan sekadar imbalan ekonomi, melainkan juga hak yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja berdasarkan kesepakatan yang sah.

Dalam konteks hukum positif di Indonesia, perlindungan terhadap hak atas upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88 sampai dengan Pasal 89 yang mengatur kebijakan pengupahan, penghasilan yang layak, kebutuhan hidup layak, serta perlindungan upah bagi pekerja. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai peraturan pelaksana yang mengatur mekanisme penetapan upah, upah minimum, dan berbagai aspek perlindungan pengupahan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, baik hukum Islam maupun hukum nasional sama-sama menempatkan upah sebagai hak fundamental pekerja yang harus dipenuhi secara adil dan proporsional.¹

Pada era modern, banyak perusahaan menerapkan sistem kontrak kerja sebagai dasar hubungan hukum antara pemberi kerja dan karyawan. Kontrak kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian yang termasuk dalam ruang lingkup hukum perikatan, yaitu ketentuan

¹Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (pasal 88)

hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban para pihak berdasarkan suatu kesepakatan.

Secara yuridis, kontrak atau perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum yang lahir dari kesepakatan antara dua pihak atau lebih untuk menimbulkan akibat hukum. Kesepakatan tersebut umumnya dituangkan dalam bentuk tertulis sebagai bukti yang mengikat, sehingga seluruh isi perjanjian wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh masing-masing pihak sesuai dengan hak dan kewajiban yang telah disepakati.² Hubungan kerja terbentuk karena adanya perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian tersebut menjadi dasar lahirnya hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua jenis menurut jangka waktunya, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dikenal sebagai kerja kontrak, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang lazim disebut sebagai hubungan kerja bagi pekerja tetap. Perbedaan kedua jenis perjanjian ini terletak pada batas waktu berlakunya hubungan kerja serta ketentuan hak dan kewajiban yang mengikutinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.³

Dalam hukum perdata, kekuatan mengikat suatu perjanjian ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Ketentuan ini mencerminkan asas *pacta sunt servanda*, yaitu setiap kesepakatan yang sah wajib dihormati dan dilaksanakan dengan itikad baik oleh para pihak.

Adapun mengenai keabsahan suatu perjanjian, Pasal 1320 KUHPerdata menetapkan empat syarat yang harus dipenuhi, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum untuk membuat perikatan, objek atau hal tertentu yang diperjanjikan, serta sebab yang halal. Apabila keempat unsur tersebut terpenuhi, maka perjanjian memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan dapat menjadi dasar lahirnya hak serta kewajiban para pihak.⁴

²Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.1.

³Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja

⁴R.Subekti dan R.Tjirosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetboek*, (Jakarta Timur: PT. Balai Pustaka Persero), 71-74

Pada prinsipnya, perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja harus mampu memberikan perlindungan yang seimbang terhadap kepentingan kedua belah pihak. Hal ini karena perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan bersama yang melahirkan hak dan kewajiban bagi pengusaha maupun pekerja. Oleh sebab itu, setiap klausul dalam kontrak kerja harus disusun berdasarkan asas kesepakatan, keadilan, dan kepastian hukum agar hubungan kerja dapat berlangsung secara harmonis.

Sebagai bentuk perlindungan terhadap hubungan industrial, pemerintah mengatur ketentuan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kehadiran regulasi tersebut bertujuan memberikan jaminan hukum bagi pekerja dan buruh dalam memperoleh hak-haknya, sekaligus mencegah terjadinya praktik-praktik yang merugikan, seperti penipuan, penyalahgunaan kewenangan, maupun pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja.

Salah satu persoalan yang kerap muncul dalam praktik hubungan kerja adalah pemotongan gaji yang dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja. Tindakan tersebut pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai bentuk wanprestasi apabila bertentangan dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditegaskan bahwa pekerja berhak memperoleh upah yang layak sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan kerja yang berlaku. Dengan demikian, pembayaran upah harus dilaksanakan secara adil dan tidak boleh dikurangi tanpa dasar hukum yang sah.

Meskipun demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya berjalan efektif. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya tingkat kesadaran hukum di kalangan pekerja akibat minimnya sosialisasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan. Kondisi tersebut sering diperparah oleh kurangnya keyakinan bahwa mekanisme hukum yang tersedia mampu memulihkan hak-hak mereka ketika terjadi pelanggaran dalam hubungan kerja.⁵

Hubungan antarmanusia dalam bidang harta kekayaan diwujudkan melalui perjanjian (akad) yang melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam hubungan kerja, perjanjian idealnya memberikan perlindungan yang adil berdasarkan kesepakatan bersama. Penelitian ini mengkaji praktik pemotongan gaji karyawan di Toserba Selamat

⁵Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 88

Sindangbarang akibat kehilangan dan kerusakan barang, serta menganalisisnya berdasarkan perspektif ekonomi syariah.

Syariat Islam pada hakikatnya dibangun atas dasar *masalah* yang bertujuan mewujudkan kemanfaatan bagi kehidupan manusia.⁶ Islam mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan antarmanusia dalam memenuhi hak dan kewajibannya.⁷ Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan tatanan hukum yang dapat mengatur hubungan tersebut agar tercipta ketertiban dan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat.⁸ Islam hadir dengan prinsip-prinsip yang mengatur berbagai persoalan kehidupan serta mencegah timbulnya permasalahan dan dampak negatif.⁹

Salah satu aspek yang diatur dalam Islam adalah hubungan ekonomi yang termasuk dalam kajian *muamalah*. Setiap manusia saling membutuhkan dalam memenuhi berbagai keperluan hidupnya.¹⁰ Oleh karena itu, *muamalah* memiliki kedudukan penting dalam kehidupan sosial dan menjadi landasan dalam membangun aktivitas ekonomi yang sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip syariah.¹¹

Dalam pelaksanaannya, setiap transaksi harus memenuhi rukun dan syarat yang telah ditentukan agar memperoleh keabsahan hukum. Namun, manusia sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, dalam suatu hubungan transaksi maupun kerja dapat muncul berbagai risiko, baik yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya rukun dan syarat maupun karena kelalaian salah satu pihak, termasuk pekerja.

Salah satu aspek penting dalam hubungan kerja adalah pemberian upah atau gaji. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, hubungan tersebut diatur melalui akad *ijarah*, khususnya *ijarah 'ala al-'amal*, yaitu akad yang menjadikan tenaga atau jasa seseorang sebagai objek yang dimanfaatkan oleh pihak lain dengan imbalan tertentu. Akad *ijarah*

⁶Umi Latifah, Yusuf Baihaqi, and Jayusman, —*Analisis Keputusan Musyawarah Nasional Lembaga Bahtsul Masail Nahdlatul Ulama Tahun 2019 Tentang Hukum Bisnis Multi Level Marketing*,|| Asas : Jurnal Ekonomi Syariah Volume 13, no. 2 (2021).

⁷Jayusman et al., —*Perspektif Masalah Mursalah Terhadap Pernikahan Suami Pada Masa Iddah Istri Pasca Surat Edaran Dirjen Bimas Islam Nomor: P005/DJ.III/Hk.00.7/10/2021 Tentang Pernikahan Dalam Masa Iddah Istri*,|| ElIzdiwaj: Indonesian Journal of Civil and Islamic Family Law Volume 3, no. 2 (2022)

⁸Jayusman et al., —*Unraveling Philosophical Justice in Judges' Decisions on Marital Property Disputes: A Jurimetric Analysis*,|| Madania: Jurnal Kajian Keislaman Volume 27, no. 1 (2023).

⁹Jayusman et al., —*Unraveling Philosophical Justice in Judges' Decisions on Marital Property Disputes: A Jurimetric Analysis*,|| Madania: Jurnal Kajian Keislaman Volume 27, no. 1 (2023)

¹⁰Harun, *Fiqh Muamalah* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), h.1.

¹¹Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007),h. 8.

memiliki landasan dalam Al-Qur'an dan hadis serta telah dibahas secara komprehensif oleh para fuqaha. Ketentuan mengenai rukun, syarat, hak, dan kewajiban para pihak dalam akad ini menjadi pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja sesuai dengan prinsip syariah.

Pada dasarnya, para ulama mazhab tidak memiliki perbedaan yang mendasar dalam menjelaskan akad *ijarah 'ala al-'amal*. Pelaksanaannya tetap mensyaratkan terpenuhinya rukun dan ketentuan yang berlaku. Dalam akad ini, pihak yang memberikan tenaga atau jasa disebut *ajir* (pekerja), yang secara umum terbagi menjadi dua jenis. Pertama, *ajir khas*, yaitu pekerja yang terikat untuk bekerja kepada satu pihak dalam waktu tertentu. Kedua, *ajir musytarak*, yaitu pekerja yang memberikan jasa kepada lebih dari satu pihak sehingga manfaat tenaganya dapat digunakan secara bersama.¹²

Dalam akad *ijarah 'ala al-'amal*, ketentuan mengenai tanggung jawab atas risiko kerusakan barang berbeda berdasarkan jenis *ajir*. Pada *ajir khas*, para ulama sepakat bahwa pekerja tidak dibebani ganti rugi atas kerusakan barang yang berada dalam tanggung jawabnya selama tidak disebabkan oleh kesengajaan atau kelalaian, karena barang tersebut merupakan amanah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Sementara itu, mengenai *ajir musytarak*, para ulama berbeda pendapat. Abu Hanifah, Zufar, Hasan bin Ziyad, Hanabilah, dan pendapat yang sahih dari mazhab Syafi'i berpendapat bahwa *ajir musytarak* tidak wajib mengganti kerusakan barang kecuali apabila terjadi karena kesengajaan, kelalaian, atau tindakan melampaui batas. Sebaliknya, Abu Yusuf, Muhammad bin Hasan, Imam Ahmad, dan Imam Malik berpendapat bahwa *ajir musytarak* tetap bertanggung jawab mengganti kerusakan barang yang berada dalam penguasaannya, meskipun kerusakan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan atau kelalaiannya. Pendapat terakhir ini didasarkan pada hadis Nabi saw.¹³

Tujuan penelitian ini antara lain untuk menjawab rumusan masalah yang sudah ditentukan adalah untuk mengetahui bagaimana praktik pemotongan gaji karyawan di toserba selamat sindang barang cianjur akibat kerusakan dan kehilangan barang dan untuk mengetahui bagaimana praktik pemotongan gaji karyawan toserba selamat sindangbarang cianjur akibat kehilangan dan kerusakan barang perspektif maqasidus syariah?.

¹²Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2013), h. 333.

¹³*Ibid*, h.334.

Literature Review

Penelitian terdahulu memiliki peran penting sebagai dasar dalam menyusun kerangka teoritis serta melihat kontribusi penelitian ini terhadap studi yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian yang relevan antara lain:

Deni Susanto (2017) meneliti praktik pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan pada salah satu gerai Indomaret di Lampung Barat. Penelitian tersebut berfokus pada mekanisme penggantian barang yang hilang melalui pemotongan gaji serta tinjauannya berdasarkan hukum Islam. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai praktik pembebanan kerugian kepada karyawan ketika terjadi kehilangan barang dalam hubungan kerja.¹⁴ Selanjutnya, Tiffany Alfiana Zulfa (2021) mengkaji praktik pengurangan upah pekerja yang dirumahkan selama pandemi Covid-19. Penelitian tersebut menggunakan perspektif *maqashid syariah*, terutama dalam melihat aspek perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*) dan prinsip kerelaan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.¹⁵

Silvana Sukri (2022) membahas praktik pemotongan upah karyawan sebagai bentuk ganti rugi atas barang yang hilang dengan menggunakan perspektif hukum ekonomi syariah. Penelitian tersebut menitikberatkan pada praktik pemotongan upah serta kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ekonomi syariah.¹⁶ Sementara itu, Ardana Rismawari (2024) mengkaji pemotongan gaji karyawan akibat barang kedaluwarsa yang tidak diatur secara khusus dalam kontrak kerja. Penelitian tersebut kemudian menganalisis praktik tersebut berdasarkan prinsip-prinsip fikih muamalah.¹⁷

Adapun Deki Suyanto (2022) membahas pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti kehilangan dan kerusakan barang dengan menggunakan pendekatan *maslahah*

¹⁴Deni Susanto (2017) *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)*. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.

¹⁵ Tiffany Alfiana Zulfa (2021). *Tinjauan Maqashid Syariah Terhadap Upah Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dirumahkan (Studi Kasus di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang 2020)*.

¹⁶ Silvana Sukri (2022). *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo.

¹⁷ Ardana Riswari. (2024). *Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Barang Kedaluwarsa (Studi Kasus Di Toko Evo Petshop Jalan Durian Kecamatan Sukajadi, Pekanbaru)*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

mursalah dan *istihsan*, sehingga kajiannya lebih menekankan pada pertimbangan kemaslahatan dalam praktik pemotongan gaji.¹⁸

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa persoalan pemotongan gaji karyawan telah dikaji dari berbagai perspektif, baik hukum Islam, *maqashid syariah*, hukum ekonomi syariah, fikih muamalah, maupun *maslahah mursalah* dan *istihsan*. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk mengkaji persoalan tersebut pada objek dan kondisi yang berbeda. Penelitian ini berfokus pada praktik pemotongan gaji karyawan di Toserba Selamat Sindangbarang akibat kehilangan dan kerusakan barang, dengan analisis berdasarkan hukum ekonomi syariah, khususnya konsep *ijarah 'ala al-'amal*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kedudukan dan tanggung jawab pekerja terhadap risiko kehilangan atau kerusakan barang dalam hubungan kerja berdasarkan prinsip syariah.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis praktik pemotongan gaji karyawan akibat kehilangan dan kerusakan barang dalam perspektif *maqashid syariah*.

Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya memahami fenomena secara mendalam berdasarkan pengalaman dan pandangan subjek penelitian. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif dan interpretatif sesuai dengan konteks penelitian. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif partisipan dengan menekankan kedalaman data dan makna yang terkandung di dalamnya.¹⁹

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis praktik pemotongan gaji karyawan akibat kehilangan dan kerusakan barang di Toserba Selamat Sindangbarang dalam perspektif *maqashid al-syariah*. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami fenomena secara mendalam berdasarkan pengalaman, pandangan, dan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Data

¹⁸ Deki Suyatno (2022). *Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Pengganti Kehilangan Dan Kerusakan Barang Perspektif Masalah Mursalah dan Istihsan (Studi Kasus Indomaret Kelurahan Pagar Dewa Kecamatan Selebar Kota Bengkulu)*. Diploma thesis, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

¹⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016, hlm. 9.

penelitian berupa informasi hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang kemudian dianalisis secara deskriptif dan interpretatif. ²⁰

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus (*case study*), yaitu penelitian kualitatif yang memusatkan kajian pada suatu fenomena tertentu secara mendalam dan kontekstual. Studi kasus digunakan untuk mengkaji praktik pemotongan gaji karyawan akibat kehilangan dan kerusakan barang di Toserba Selamat Sindangbarang, termasuk kebijakan perusahaan, pengalaman karyawan, serta tinjauannya berdasarkan *maqashid al-syariah*. Dalam penelitian ini, peneliti menjadi instrumen utama yang terlibat langsung dalam proses pengumpulan dan interpretasi data. ²¹

Penelitian dilaksanakan di Toserba Selamat, Kecamatan Sindangbarang, Kabupaten Cianjur, Provinsi Jawa Barat, pada Januari sampai Maret 2025. Lokasi tersebut dipilih karena terdapat praktik pemotongan gaji karyawan akibat kehilangan dan kerusakan barang yang sesuai dengan fokus penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan karyawan yang mengalami pemotongan gaji dan pihak manajemen yang berkaitan dengan kebijakan tersebut, serta melalui observasi terhadap kondisi kerja, sistem pengawasan barang, dan pelaksanaan pemotongan gaji. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, artikel ilmiah, dokumen perusahaan, perjanjian kerja, serta literatur fikih muamalah dan *maqashid al-syariah* yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. ²² Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi mengenai dasar, mekanisme, dan dampak pemotongan gaji. Observasi dilakukan secara langsung terhadap kondisi kerja, sistem pengawasan barang, dan penerapan kebijakan perusahaan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa perjanjian kerja, peraturan internal, serta dokumen administrasi yang berkaitan dengan pemotongan gaji.

²⁰ Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, hlm. 63

²¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017, hlm. 61.

²² Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016, hlm. 224–231.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.²³ Reduksi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian data disajikan dalam bentuk uraian naratif. Selanjutnya, kesimpulan ditarik dan diverifikasi dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber serta mengaitkannya dengan prinsip *maqashid al-syariah*. Proses tersebut dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai praktik pemotongan gaji karyawan akibat kehilangan dan kerusakan barang di Toserba Selamat Sindangbarang.

Hasil dan Pembahasan

Praktik Pemotongan Gaji Karyawan di Toserba Selamat di Kecamatan Sindangbarang, Kabupaten Cianjur

Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai praktik pemotongan gaji karyawan di Toserba Selamat Kecamatan Sindangbarang, Kabupaten Cianjur, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, salah satunya Tarisa yang bekerja sebagai kasir. Wawancara tersebut memberikan informasi mengenai penerapan kebijakan pemotongan gaji, khususnya ketika terjadi kehilangan atau kerusakan barang di area kerja karyawan.

Tarisa menjelaskan bahwa kebijakan pemotongan gaji ini merupakan prosedur yang sudah berjalan di tempat kerjanya sejak ia pertama kali bekerja di sana. Pemotongan tersebut dilakukan ketika terjadi kehilangan atau kerusakan barang di area yang ia jaga. Ia mengungkapkan:

“Setiap kali ada barang yang hilang atau rusak, kami langsung diminta untuk bertanggung jawab. Bila tidak ada yang mengaku, gaji kami akan dipotong. Hal ini juga terjadi pada saya ketika ada barang pecah di meja kasir, dan saya harus menerima pemotongan gaji sebesar Rp150.000 pada bulan itu²⁴.”

Namun, menurut Tarisa, proses pemotongan gaji ini seringkali dilakukan tanpa ada mekanisme yang jelas untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab atas kejadian

²³ Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Third Edition. California: SAGE Publications, 2014, hlm. 10–12.

²⁴ Wawancara langsung dengan Tarisa, karyawan bagian kasir di salah satu toserba di Kecamatan Sindangbarang, Kabupaten Cianjur, pada tanggal 5 Januari 2025

tersebut. Tidak ada investigasi yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk memastikan siapa yang harus menanggung kerugian tersebut. Ia melanjutkan:

“Seringkali kami tidak diberi penjelasan mengenai siapa yang benar-benar bertanggung jawab atas kejadian tersebut. Pada akhirnya, karena saya yang sedang berjaga di meja kasir pada saat itu, saya yang harus menanggung potongan gaji, meskipun saya tidak tahu pasti bagaimana kejadian itu terjadi. Biasanya, saya hanya diberitahu jumlah potongan yang harus diterima tanpa ada penjelasan lebih lanjut.”

Tarisa juga menambahkan bahwa ketidakjelasan ini menimbulkan perasaan tidak adil di kalangan karyawan. Banyak dari mereka yang merasa terbebani dengan kebijakan ini, terutama karena tidak ada kesempatan untuk membela diri atau menjelaskan keadaan mereka secara langsung kepada manajemen. Praktik ini, menurutnya, berisiko menciptakan ketidaknyamanan psikologis bagi karyawan yang bekerja di area rawan kehilangan atau kerusakan barang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tarisa, dapat disimpulkan bahwa pemotongan gaji di Toserba Selamat telah menjadi bagian dari kebijakan yang diterapkan ketika terjadi kehilangan atau kerusakan barang pada area kerja karyawan. Namun, berdasarkan keterangannya, mekanisme penentuan pihak yang bertanggung jawab belum sepenuhnya jelas. Pemotongan gaji dalam kasus yang dialaminya dilakukan karena ia sedang bertugas di area tempat barang mengalami kerusakan, tanpa memperoleh penjelasan yang memadai mengenai proses penelusuran dan dasar penetapan tanggung jawab. Dengan demikian, hasil wawancara ini menunjukkan adanya persoalan dalam aspek kejelasan prosedur, penentuan tanggung jawab, dan keterbukaan informasi dalam pelaksanaan pemotongan gaji. Temuan tersebut selanjutnya menjadi dasar bagi peneliti untuk menganalisis praktik tersebut dalam perspektif maqashid al-syariah, khususnya berkaitan dengan perlindungan hak, kemaslahatan, keadilan, dan kepastian dalam hubungan kerja.

Perspektif Maqasid al-Syariah terhadap Praktik Pemotongan Gaji Karyawan di Toserba Selamat di Kecamatan Sindangbarang, Kabupaten Cianjur

Akad secara etimologis berarti ikatan, sedangkan secara terminologis merupakan kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan hak dan kewajiban.²⁵ Wahbah al-Zuhaili menjelaskan bahwa akad adalah kesepakatan dua kehendak yang menimbulkan

²⁵ Muhammad A., *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 45.

konsekuensi hukum.²⁶ Dalam hubungan kerja, akad menjadi dasar kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja mengenai pekerjaan, hak, kewajiban, dan imbalan. Keabsahan akad mensyaratkan adanya para pihak, objek akad yang jelas dan halal, ijab kabul, serta kerelaan kedua belah pihak.²⁷

Akad yang relevan dalam hubungan kerja adalah *ijarah*, yaitu akad atas manfaat atau jasa dengan imbalan (*ujrah*) yang disepakati.²⁸ Dalam ketenagakerjaan, pemberi kerja (*mu'jir*) memperoleh jasa dari pekerja (*ajir*) dan berkewajiban memberikan upah sesuai kesepakatan. Ijarah mensyaratkan kejelasan pihak, manfaat pekerjaan, upah, dan kesepakatan.²⁹ Oleh karena itu, pemotongan gaji akibat kehilangan atau kerusakan barang perlu dilihat berdasarkan ketentuan akad, terutama mengenai dasar tanggung jawab dan mekanisme pemotongannya.

Selanjutnya, praktik tersebut dianalisis melalui *maqashid al-syariah*, yaitu tujuan syariat untuk mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan.³⁰ Al-Ghazali merumuskan lima tujuan pokok syariat, yaitu menjaga agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*).³¹ Dalam penelitian ini, aspek yang paling relevan adalah *hifz al-mal* dan *hifz al-nafs*. *Hifz al-mal* berkaitan dengan perlindungan terhadap hak upah karyawan, sedangkan *hifz al-nafs* berkaitan dengan kesejahteraan dan keamanan pekerja.

Dengan demikian, praktik pemotongan gaji dianalisis berdasarkan kejelasan akad, dasar penentuan tanggung jawab, prosedur pemotongan, serta dampaknya terhadap kemaslahatan karyawan dan perusahaan. Pendekatan *maqashid al-syariah* digunakan untuk melihat keseimbangan antara perlindungan harta perusahaan dan perlindungan hak serta kesejahteraan karyawan.

Praktik pemotongan gaji karyawan akibat kehilangan atau kerusakan barang di Toserba Selamat perlu ditinjau dalam kerangka *maqashid al-syariah*, yaitu pendekatan dalam hukum Islam yang menempatkan kemaslahatan manusia sebagai salah satu tujuan

²⁶ Wahbah al-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid IV (Damaskus: Dar al-Fikr, 2007), hlm. 230

²⁷ Amir Syarifuddin, *Hukum Perjanjian Islam* (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 67–69.

²⁸ A. Rofiq, *Hukum Islam di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000), hlm. 88.

[5] Wahbah al-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid IV, hlm. 345.

²⁹ Wahbah al-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid IV, hlm. 345.

³⁰ Ibrahim al-Syatibi, *al-Muwafaqat fi Usul al-Syari'ah*, Jilid II (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 2003), hlm. 8.

³¹ Al-Ghazali, *al-Mustashfa min 'Ilm al-Usul*, Jilid I (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1993), hlm. 174.

utama ditetapkan hukum. *Maqashid al-syariah* pada dasarnya bertujuan mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudaratannya dalam kehidupan manusia. Para ulama merumuskan lima unsur pokok yang harus dijaga (*al-daruriyyat al-khams*), yaitu agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-‘aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*).

Dalam konteks hubungan kerja, praktik pemotongan gaji berkaitan erat dengan perlindungan harta, karena gaji merupakan hak ekonomi yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan berdasarkan akad kerja. Selain itu, mekanisme pemotongan yang tidak disertai kejelasan prosedur juga dapat berkaitan dengan perlindungan jiwa karena berpotensi menimbulkan rasa cemas, tekanan, dan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, analisis terhadap praktik tersebut tidak hanya melihat ada atau tidaknya pemotongan gaji, tetapi juga mempertimbangkan dasar pemotongan, mekanisme penentuan tanggung jawab, keterbukaan informasi, serta dampaknya terhadap kemaslahatan karyawan dan perusahaan.

1. Perlindungan Harta (*Hifz al-Mal*)

Dalam perspektif hukum Islam, gaji merupakan hak ekonomi karyawan yang lahir dari akad kerja (*ijarah ‘ala al-‘amal*). Setelah pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan akad, pekerja berhak memperoleh upah atau gaji yang telah disepakati. Karena itu, hak atas upah termasuk bagian dari harta yang harus dijaga dan tidak boleh dikurangi tanpa dasar yang dapat dibenarkan. Prinsip perlindungan terhadap harta sejalan dengan sabda Rasulullah saw.:

“Sesungguhnya darah kalian, harta kalian, dan kehormatan kalian adalah haram atas kalian, seperti haramnya hari ini, di bulan ini, dan di negeri ini.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadis tersebut menunjukkan pentingnya penghormatan terhadap hak kepemilikan dan larangan melakukan tindakan yang merugikan harta orang lain tanpa alasan yang dibenarkan. Dalam hubungan kerja, prinsip tersebut mengandung konsekuensi bahwa pemotongan gaji tidak semestinya dilakukan secara otomatis hanya karena terjadi kehilangan atau kerusakan barang. Perlu terlebih dahulu diketahui dasar tanggung jawab, bentuk kerugian, serta keterkaitan karyawan dengan terjadinya kerugian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tarisa, pemotongan gaji dilakukan ketika terdapat barang yang hilang atau rusak di area tempat ia bertugas. Tarisa juga

menyampaikan bahwa dirinya pernah mengalami pemotongan sebesar Rp150.000 akibat barang yang pecah di meja kasir. Menurut keterangannya, dalam kondisi tertentu karyawan yang bertugas di area tersebut menjadi pihak yang menanggung kerugian meskipun belum mengetahui secara pasti bagaimana kehilangan atau kerusakan tersebut terjadi.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan dalam mekanisme perlindungan hak atas upah. Persoalannya bukan semata-mata pada adanya pemotongan, tetapi pada dasar dan prosedur penetapan tanggung jawab. Apabila karyawan memang terbukti melakukan kesalahan, kelalaian, atau tindakan yang menyebabkan kerugian, maka persoalan tanggung jawab tersebut dapat dianalisis berdasarkan ketentuan akad dan prinsip fikih muamalah. Sebaliknya, apabila pemotongan dilakukan tanpa adanya penelusuran yang memadai mengenai kesalahan atau kelalaian karyawan, maka terdapat potensi terabaikannya prinsip *hifz al-mal* karena hak ekonomi karyawan berkurang tanpa dasar tanggung jawab yang jelas.

Dengan demikian, prinsip *hifz al-mal* menghendaki adanya keseimbangan antara perlindungan harta perusahaan dan perlindungan hak ekonomi karyawan. Perusahaan memiliki kepentingan yang sah untuk menjaga barang dan mencegah kerugian, tetapi perlindungan terhadap harta perusahaan tidak semestinya dilakukan dengan mengabaikan hak karyawan. Kedua kepentingan tersebut perlu ditempatkan secara proporsional melalui mekanisme yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Perlindungan Jiwa (*Hifz al-Nafs*)

Selain perlindungan terhadap harta, praktik pemotongan gaji juga perlu dilihat dari aspek *hifz al-nafs*. Dalam kerangka *maqashid al-syariah*, perlindungan jiwa tidak hanya berkaitan dengan keselamatan fisik, tetapi juga mencakup terciptanya kondisi kehidupan yang aman dan terhindar dari kemudharatan. Dalam hubungan kerja, kondisi psikologis karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kenyamanan dan keberlangsungan hubungan kerja.

Berdasarkan keterangan Tarisa, karyawan dapat merasa terbebani ketika harus menanggung kerugian atas kehilangan atau kerusakan barang yang belum diketahui secara jelas pihak yang bertanggung jawab. Ketidakjelasan mengenai dasar pemotongan dan tidak adanya kesempatan yang memadai untuk memberikan penjelasan dapat menimbulkan rasa khawatir terhadap kemungkinan terjadinya pemotongan kembali. Dalam jangka tertentu,

kondisi semacam ini dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Namun demikian, dampak psikologis tersebut perlu dipahami berdasarkan keterangan dan pengalaman karyawan, bukan semata-mata diasumsikan sebagai akibat langsung dari kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, hasil wawancara menjadi penting untuk menunjukkan bagaimana kebijakan tersebut dirasakan oleh karyawan di lapangan.

Dalam perspektif *hifz al-nafs*, hubungan kerja idealnya dibangun dalam suasana yang memberikan rasa aman, kepastian, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Pekerja tidak hanya dipandang sebagai pihak yang berkewajiban melaksanakan pekerjaan, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang wajar. Dengan demikian, mekanisme penyelesaian kehilangan atau kerusakan barang sebaiknya memberikan ruang kepada karyawan untuk menjelaskan keadaan yang terjadi sebelum tanggung jawab ditetapkan.

3. Prinsip Keadilan dalam Penetapan Tanggung Jawab

Persoalan berikutnya adalah prinsip keadilan dalam menentukan pihak yang harus menanggung kerugian. Dalam hukum Islam, keadilan merupakan prinsip penting dalam muamalah. Keadilan tidak berarti bahwa perusahaan tidak boleh meminta pertanggungjawaban kepada karyawan, tetapi bahwa pertanggungjawaban harus diberikan kepada pihak yang memang memiliki dasar untuk dibebani tanggung jawab. Dalam konteks ini berlaku kaidah pembuktian:

“Bukti wajib diajukan oleh pihak yang mendakwa, sedangkan sumpah dibebankan kepada pihak yang mengingkari.”

Kaidah tersebut menunjukkan pentingnya pembuktian dalam menetapkan suatu klaim atau tanggung jawab. Dalam praktik hubungan kerja, apabila terjadi kehilangan atau kerusakan barang, perusahaan perlu memiliki dasar yang jelas untuk menentukan apakah kerugian tersebut berkaitan dengan tindakan, kesalahan, kelalaian, atau pelanggaran kewajiban karyawan.

Hasil wawancara dengan Tarisa menunjukkan bahwa dalam kasus yang dialaminya, penentuan tanggung jawab lebih banyak dikaitkan dengan posisi karyawan yang sedang bertugas di area tempat terjadinya kerusakan. Apabila kondisi tersebut memang terjadi sebagaimana keterangannya, maka terdapat persoalan yang perlu dikaji lebih lanjut

mengenai apakah keberadaan karyawan di suatu area dengan sendirinya dapat menjadi dasar untuk membebaskan seluruh kerugian kepadanya.

Dalam fikih muamalah, pembebanan tanggung jawab tidak semata-mata didasarkan pada adanya kerugian, tetapi juga berkaitan dengan status pihak yang bertanggung jawab, bentuk penguasaan terhadap barang, serta ada atau tidaknya unsur kesalahan, kelalaian, atau tindakan melampaui batas. Oleh karena itu, penentuan tanggung jawab terhadap kehilangan dan kerusakan barang perlu memperhatikan ketentuan akad kerja serta prinsip-prinsip pertanggungjawaban dalam fikih.

4. Transparansi dan Kejelasan dalam Hubungan Kerja

Selain keadilan, transparansi merupakan aspek penting dalam hubungan kerja. Akad *ijarah 'ala al-'amal* pada dasarnya dibangun atas kesepakatan mengenai pekerjaan, hak, kewajiban, dan imbalan yang diterima pekerja. Semakin jelas ketentuan mengenai hak dan kewajiban para pihak, semakin mudah pula menentukan tanggung jawab apabila terjadi persoalan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara, Tarisa menyampaikan bahwa karyawan terkadang hanya diberitahu mengenai jumlah potongan gaji yang harus diterima tanpa memperoleh penjelasan secara rinci mengenai dasar penetapan jumlah tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan terhadap prosedur yang lebih transparan, terutama mengenai bagaimana kerugian dihitung, siapa yang dianggap bertanggung jawab, dan apa dasar dilakukannya pemotongan.

Kejelasan tersebut penting bukan hanya untuk melindungi karyawan, tetapi juga untuk melindungi perusahaan. Dengan adanya prosedur yang jelas, perusahaan memiliki dasar yang lebih kuat dalam mengambil keputusan, sedangkan karyawan mengetahui hak dan kewajibannya. Dengan demikian, transparansi dapat menjadi sarana untuk mencegah perselisihan serta menjaga kemaslahatan kedua belah pihak.

5. Kemaslahatan bagi Karyawan dan Perusahaan

Dalam perspektif *maqashid al-syariah*, tujuan akhir dari pengaturan hubungan muamalah adalah tercapainya kemaslahatan dan tercegahnya kemudaratatan. Dalam kasus kehilangan atau kerusakan barang, perusahaan tentu memiliki kepentingan untuk menjaga

aset dan mencegah kerugian. Di sisi lain, karyawan memiliki hak untuk memperoleh upah secara adil dan mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan kesepakatan kerja.

Karena itu, penyelesaian masalah kehilangan atau kerusakan barang sebaiknya tidak hanya berorientasi pada penggantian kerugian, tetapi juga mempertimbangkan proses penentuan tanggung jawab. Perusahaan dapat menerapkan mekanisme pemeriksaan atau penelusuran terlebih dahulu, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan penjelasan, serta menetapkan tanggung jawab berdasarkan bukti dan ketentuan kerja yang telah disepakati.

Pendekatan tersebut dapat menciptakan keseimbangan antara *hifz al-mal* perusahaan dan *hifz al-mal* karyawan. Perusahaan tetap memperoleh perlindungan terhadap asetnya, sementara karyawan memperoleh perlindungan terhadap hak ekonominya. Pada saat yang sama, prosedur yang jelas dapat mengurangi potensi ketidaknyamanan dalam bekerja dan mendukung terciptanya hubungan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, praktik pemotongan gaji akibat kehilangan atau kerusakan barang di Toserba Selamat menunjukkan adanya beberapa aspek yang perlu diperhatikan dari perspektif *maqashid al-syariah*, terutama dalam hal perlindungan harta (*hifz al-mal*), perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), keadilan, dan transparansi dalam hubungan kerja. Berdasarkan keterangan Tarisa, persoalan utama bukan semata-mata keberadaan pemotongan gaji, melainkan bagaimana tanggung jawab ditentukan dan apakah terdapat dasar serta prosedur yang jelas sebelum pemotongan dilakukan. Oleh karena itu, kesesuaian praktik tersebut dengan prinsip *maqashid al-syariah* sangat bergantung pada adanya kejelasan akad, mekanisme penelusuran, pembuktian mengenai kesalahan atau kelalaian, serta perlakuan yang adil terhadap para pihak. Dengan demikian, penerapan kebijakan pemotongan gaji perlu diarahkan pada mekanisme yang mampu menjaga kepentingan perusahaan sekaligus melindungi hak dan kemaslahatan karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa praktik pemotongan gaji karyawan dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan barang yang terjadi pada area kerja tertentu. Kebijakan tersebut pada dasarnya telah diterapkan dalam hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Namun, berdasarkan hasil penelitian, pemahaman karyawan terhadap ketentuan pemotongan gaji belum sepenuhnya

merata, terutama mengenai dasar penetapan tanggung jawab, mekanisme pemotongan, dan pihak yang harus menanggung kerugian. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan kebijakan berpotensi menimbulkan ketidakjelasan dan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja.

Ditinjau dari perspektif *maqashid al-syariah*, praktik pemotongan gaji tersebut perlu memperhatikan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam melindungi hartanya dan hak karyawan atas upah. Aspek yang paling berkaitan adalah *hifz al-mal* (perlindungan harta), *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa), dan *hifz al-'aql* (perlindungan akal). Pemotongan gaji yang tidak disertai kejelasan mengenai tanggung jawab, dasar perhitungan, serta kesempatan bagi karyawan untuk memberikan penjelasan dapat berpotensi mengurangi perlindungan terhadap hak dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penerapan kebijakan pemotongan gaji perlu dilakukan secara transparan, proporsional, dan berdasarkan ketentuan yang telah disepakati, sehingga perlindungan terhadap aset perusahaan tetap berjalan tanpa mengabaikan hak, keadilan, dan kemaslahatan karyawan.

Referensi

- Al-Ghazali, Abu Hamid. *Al-Mustashfa min 'Ilm al-Usul*, Jilid I. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1993.
- Al-Syatibi, Abu Ishaq. *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari'ah*, Jilid II. Beirut: Dar al-Ma'rifah, 2003.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid IV. Damaskus: Dar al-Fikr, 2007.
- Ardana Riswari. (2024). *Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Barang Kadaluarsa (Studi Kasus di Toko Evo Petshop Jalan Durian Kecamatan Sukajadi, Pekanbaru)*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Auda, Jasser. *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: IIIT, 2008.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Hidayat, Enang. *Transaksi Ekonomi Syariah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, Cet-1, 2016.
- Hidayat, Enang. *Hadis Hukum Ekonomi Syariah*. Bandung : Bimedia Pustaka Utama, 2021.

- Hidayat, Enang. *Fiqih Jual Beli*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, Cet-2, 2022.
- Hidayat, Enang. *Kaidah Fikih Muamalah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, Cet-1, 2019.
- Harun. *Fiqh Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017.
- Indonesia. *Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
- Indonesia. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 88.
- Jayusman et al. "Maslahah Perspective on Husband Nusyuz in Islamic Law and Positive Law in Indonesia." *Muqaranah*, Vol. 6, No. 1, 2022.
- Jayusman et al. "Perspektif Maslahah Mursalah Terhadap Pernikahan Suami Pada Masa Iddah Istri Pasca Surat Edaran Dirjen Bimas Islam Nomor: P005/DJ.III/Hk.00.7/10/2021 Tentang Pernikahan Dalam Masa Iddah Istri." *El-Izdiwaj: Indonesian Journal of Civil and Islamic Family Law*, Vol. 3, No. 2, 2022.
- Jayusman et al. "Unraveling Philosophical Justice in Judges' Decisions on Marital Property Disputes: A Jurimetric Analysis." *Madania: Jurnal Kajian Keislaman*, Vol. 27, No. 1, 2023.
- Kamali, Mohammad Hashim. *Maqasid al-Shariah Made Simple*. London: IIIT, 2009.
- Latifah, Umi, Yusuf Baihaqi, dan Jayusman. "Analisis Keputusan Musyawarah Nasional Lembaga Bahtsul Masail Nahdlatul Ulama Tahun 2019 Tentang Hukum Bisnis Multi Level Marketing." *Asas: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 13, No. 2, 2021.
- Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Third Edition. California: SAGE Publications, 2014.
- Miru, Ahmad. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Muhammad, A. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah, 2013.
- Rofiq, A. *Hukum Islam di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000.
- Subekti, R., dan R. Tjirosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetboek*. Jakarta Timur: PT Balai Pustaka Persero, tanpa tahun.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

Sukri, Silvana. (2022). *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemotongan Upah Karyawan sebagai Ganti Rugi Barang Hilang*. Other thesis, Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Susanto, Deni. (2017). *Tinjauan Hukum Islam tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)*. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.

Suyatno, Deki. (2022). *Pemotongan Gaji Karyawan sebagai Pengganti Kehilangan dan Kerusakan Barang Perspektif Masalah Mursalah dan Istihsan (Studi Kasus Indomaret Kelurahan Pagar Dewa Kecamatan Selebar Kota Bengkulu)*. Diploma thesis, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Syarifuddin, Amir. *Hukum Perjanjian Islam*. Jakarta: Kencana, 2004.

Syafe'i, Rahmat. *Asas-Asas Hukum Muamalat*. Edisi Revisi. Yogyakarta: UII Press, 2000.

Zulfa, Tiffany Alfiana. (2021). *Tinjauan Maqashid Syariah terhadap Upah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dirumahkan (Studi Kasus di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang 2020)*.