

**PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FIKIH
MUAMALAH WAHBAH AZ-ZUHAILI DAN TEORI *MAQĀṢID AL-*
SHARIAH JASSER AUDA**

(Studi Kasus di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H.)**



Oleh :
Tria Maulidia
NIM. 33020210130

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SALATIGA**

2025



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SALATIGA

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar
Hal : Pengajuan Naskah Skripsi

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah UIN Salatiga
Di Salatiga

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Disampaikan dengan hormat, setelah dilaksanakan bimbingan, arahan dan koreksi, maka naskah skripsi mahasiswa:

Nama : Tria Mauldia
NIM : 33020210130
Judul : **PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DALAM
PESPEKTIF FIKIH MUAMALAH WAHBAH AZ-
ZUHAILI DAN TEORI MAQĀṢID AL-SHARIAH
JASSER AUDA (Studi Kasus di Waroeng Sarjana
Ayam Penyet dan Geprak)**

dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah UIN Salatiga untuk diujikan dalam sidang munaqasyah.

Demikian nota pembimbing ini dibuat, untuk menjadi perhatian dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salatiga, Juli 2025
Pembimbing,

Nur Mifchan Solichin, M.H.
NIP. 19940517 202203 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tria Maulidia
NIM : 33020210130
Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah (HES)
Fakultas : Syari'ah
Judul Skripsi : **PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF FIKIH MUAMALAH WAHBAH AZ-
ZUHAILI DAN TEORI *MAQĀṢID AL-SHARIAH*
JASSER AUDA (Studi Kasus di Waroeng Sarjana
Ayam Penyet dan Geprak)**

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Salatiga, Juli 2025
Yang menyatakan

Tria Maulidia
NIM: 33020210130

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul:

**PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FIKIH
MUAMALAH WAHBAH AZ-ZUHAILI DAN TEORI *MAQĀSĪD AL-
SHARIAH* JASSER AUDA (Studi Kasus di Waroeng Sarjana Ayam Penyet
dan Geprak)**

Oleh:
Tria Maulidia
NIM. 33020210130

Telah dipertahankan di depan sidang munaqasyah skripsi Fakultas Syari'ah,
Universitas Islam Negeri Salatiga, pada hari Jum'at, 18 Juli 2025 dan telah
dinyatakan memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum.

Dewan Sidang Munaqasyah

Ketua Penguji : Sukron Ma'mun, M.Si., Ph.D.

Sekretaris Penguji : Nur Mifchan Solichin, M.H.

Penguji I : Endang Sriani, S.H.I., M.H.

Penguji II : Erkham Maskuri, M.Si.

Salatiga, Agustus 2025
Dekan Fakultas Syari'ah

Prof. Dr. Ilyya Muhsin, S.H.I., M.Si.
NIP. 19790930 200312 1 001

MOTTO

“Keindahan sejati tidak datang dengan cara yang mudah, langkah demi langkah harus dijalani melewati jalur yang tak selalu ramah tapi terus kuat bersama sabar dan nafas yang kadang terengah”

~Tria Maulidia~

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5)

*Perang telah usai, aku bisa pulang
kubaringkan panah dan berteriak MENANG!!!*

~Nadin Amizah~

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah Swt yang telah memberikan nikmat, kekuatan serta kesehatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kepada ayahanda tercinta, bapak Nandang yang sudah berpulang kesisi-Nya ditengah perjuangan penulis menimba ilmu dan perjuangan penulis menyelesaikan skripsi, insyaAllah sekarang sudah tenang di surga Allah Swt. Terimakasih selalu memberikan dan memperjuangkan yang terbaik untuk kehidupan penulis semasa hidupmu. Terimakasih telah mengajarkan arti keteguhan dan kekuatan yang sesungguhnya bagi penulis untuk terus menapaki hari-hari sulit bahkan setelah kepergianmu. Skripsi ini penulis buat untuk memenuhi salah satu cita-cita beliau, sekarang bapak telah pergi tapi bapak akan tetap abadi di hati penulis, sejuta sayang dan do'a yang tak akan pernah terputus untuk bapak.
2. Kepada ibunda tersayang, pintu surgaku, ibu Kartinawati yang selalu menjadi rumah, tempat pulang dari segala lelah dan runtuh penulis. Terimakasih atas cinta, kasih sayang dan segala bentuk pengorbanan yang selalu diberikan. Terimakasih selalu menjadi alasan penulis untuk selalu kuat dan tetap bertahan ditengah keterpurukan dan keterpaksaan, atas do'a yang selalu dilangitkan setiap saat, atas nasihat yang selalu diberikan, atas kesabaran hati menghadapi penulis. Maafkan penulis karena perjuangan ini terasa lambat, cukup lama dan penuh air mata.

3. Kepada kakak-kakakku, Reni Nurhaeni dan Mudrikah Annurohman. Terimakasih atas cinta, kasih sayang dan pengorbanan harta dan fikiran yang selalu diberikan. Terimakasih juga untuk Teh Resti selaku kakak ipar yang sudah banyak berkorban untuk penulis. Maafkan penulis, karena adanya penulis kalian menjadi *sandwich generation* yang harus menghidupi penulis. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kekuatan, kebahagiaan, kesabaran dan limpahan rahmat dari Allah Swt.
4. Kepada Bapak Nur Mifchan Solichin, M.H. selaku dosen pembimbing skripsi yang penuh dedikasi selalu membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan, arahan, kritik, masukan, ilmu serta selalu meluangkan waktu sehingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Kepada sahabat yang sudah penulis anggap sebagai saudara tak sedarah yang sudah kebersamai penulis dari SMA hingga saat ini yaitu Nuri Maulida Tsani. Terimakasih selalu ada saat penulis suka maupun duka, menjadi tempat penulis bercerita di berbagai situasi dan kondisi. Terimakasih atas do'a dan support dalam berbagai bentuk yang selalu diberikan, meskipun banyak sekali perbedaan pendapat tapi tentunya mendapatkan sahabat sepertimu menjadi salah satu anugerah terindah yang penulis dapatkan. Semoga persahabatan kita tak akan pernah terputus.
6. Kepada Teh Ayu, Mba 'Iffah, Mba Soimah, terimakasih karena sudah menjadi mba yang baik dan selalu support penulis selama penulis di perantauan. Fita, Aeris, Sabrina, Putri Mulya Sri Sundari terimakasih

karena sudah menjadi teman baik bagi penulis dari awal perkuliahan. Terimakasih untuk rumah yang selalu terbuka untuk penulis masuk kapanpun, makanan enak yang selalu dihidangkan, dan tidak perhitungan dalam hal apapun. Semoga kalian selalu diberikan keberkahan dan kebahagiaan dalam hal apapun.

7. Kepada kawan-kawan seperjuangan, kawan-kawan Sukabumi yang tergabung dalam HUM4N SAGA, (debo, ama, mboy, debby, imin, beti, bucin, kang asep, kang parid) terimakasih telah hadir memberikan canda tawa, semangat yang membara, pengalaman dan kenangan yang selama masa perkuliahan, bertemu dan berbicara bahasa sunda dengan puas menjadi salah satu healing bagi penulis.
8. Kepada seluruh civitas akademika UIN Salatiga, para dosen dan karyawan yang sudah menciptakan ruang terbaik untuk penulis selalu tumbuh dan menjadi bekal terbaik dalam perjalanan akademik ini.
9. Kepada seluruh narasumber yang bergabung di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak. Terimakasih atas kesediaan menjadi narasumber dan memberikan data yang dibutuhkan sehingga skripsi ini bisa selesai sebagaimana mestinya.
10. *Last but not least*, untuk Tria Maulidia si anak bungsu yang tidak hanya menjadi beban untuk orang tuanya, tapi juga menjadi beban untuk kakak-kakaknya. Anak bungsu yang jarang cerita, jarang diapresiasi dan jarang dirayakan. Anak bungsu yang selalu berusaha tidak banyak keinginan, dan tidak banyak meminta. Terimakasih sudah bertahan dan berjuang hingga

saat ini, terus berjuang meskipun pernah patah, terus berjalan melewati kerikil-kerikil kehidupan dan segala tantangan yang semesta berikan bahkan sampai kehilangan. Tak apa banyak yang tak sesuai dengan apa yang kamu harapkan tapi sesuai dengan Allah berikan. Jangan pernah lelah untuk selalu berusaha, perbanyak rasa syukur dan rayakan apapun yang sudah kamu perjuangkan. Kamu hebat! Mari kita lanjutkan perjalanan panjang semoga selalu diberikan kemudahan, kelancaran dan selalu bertemu hal-hal baik sampai akhirnya bertemu sesuatu yang paling indah yang sudah Allah siapkan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FIKIH MUAMALAH WAHBAH AZ-ZUHAILI DAN TEORI MAQĀṢID AL-SHARIAH JASSER AUDA (Studi Kasus di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak”** ini dengan baik. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafa'atnya di yaumul akhir kelak.

Skripsi ini disusun guna melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H). Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis menghaturkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya, sehingga penulis diberikan kesehatan, keberkahan, dan kelancaran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Zakiyuddin, M. Ag. selaku Rektor UIN Salatiga
3. Bapak Prof. Dr. Ilyya Muhsin, S.H.I., M.Si. selaku Dekan Fakultas Syari'ah
4. Ibu Endang Sriani, M.H. selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah UIN Salatiga beserta jajarannya.

5. Bapak Nur Mifchan Solichin, M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi
6. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, serta jajaran civitas akademik Fakultas Syari'ah UIN Salatiga yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Para narasumber penelitian yang telah memberikan informasi dalam melakukan wawancara dalam penelitian ini.

Semoga Allah SWT membalas yang setara dengan apa yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena hati, dengan penuh kesadaran dan lapang dada penulis sangat mengharapkan dan menerima masukan serta arahan dari para pembaca agar penulis dapat memperbaiki skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga apa yang sudah penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salatiga, Juli 2025

Penulis

Tria Maulidia
33020210130

ABSTRAK

Maulidia Tria. 2025. *Pemotongan Gaji Karyawan Dalam Perspektif Fikih Muamalah Wahbah Az-Zuhaili Dan Teori Maqāṣid Al-Shariah Jasser Auda*. Skripsi. Fakultas Syariah. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Universitas Islam Negeri Salatiga. Pembimbing : Nur Mifchan Solichin, M.H.

Kata Kunci: Pemotongan Gaji, Fikih Muamalah, Maqāṣid Al-Shariah, Wahbah Az-Zuhaili, Jasser Auda.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh praktik pemotongan gaji karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak yang tidak tercantum secara eksplisit dalam kontrak kerja tertulis, namun diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian tindakan tersebut dengan perspektif hukum islam, baik dari sisi akad maupun tujuan syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktik pemotongan gaji tersebut dijalankan, serta bagaimana tinjauan Fikih Muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili dan teori *Maqāṣid al-Shariah* menurut Jasser Auda terhadap praktik tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian hukum empiris (*field research*) untuk menganalisis bagaimana praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam penyet dan Geprak dengan menggabungkan data primer (lapangan) dengan data sekunder (studi kepustakaan) yang menggunakan pendekatan kualitatif normatif dan empiris. Pendekatan normative digunakan untuk mendeskripsikan fakta yang terjadi di lapangan terkait praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam penyet dan Geprak. Kemudian pendekatan empiris digunakan untuk menganalisis secara mendalam dengan menggunakan perspektif fikih muamalah Wahbah Az-Zuhaili dan *Maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam penyet dan Geprak dilakukan atas dasar ketidakhadiran tanpa keterangan dan pelanggaran jam kerja. Dalam pandangan Fikih Muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili, praktik ini dinilai bertentangan dengan prinsip-prinsip akad *ijarah* karena tidak adanya kejelasan dalam kontrak serta ketidakridaan salah satu pihak, sehingga mengandung unsur *gharar* dan ketidakadilan (*ẓulm*). kemudian, menurut teori *Maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda, praktik ini masih dapat diterima dan dinilai sejalan dengan nilai-nilai syariah karena memenuhi prinsip-prinsip sistem berpikir *maqāṣid*, yaitu sifat kognitif, keterkaitan, multidimensi, keterbukaan, bertujuan, dan keseluruhan. Kebijakan pemotongan gaji dilaksanakan secara proporsional, transparan, dan dipahami oleh karyawan sebagai bentuk tanggung jawab bersama dalam menjaga keteraturan kerja. Dengan demikian, praktik tersebut mencerminkan pelaksanaan *maqāṣid* yang adaptif, fungsional, dan berorientasi pada kemaslahatan secara utuh.

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	xi
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
PEDOMAN LITERASI ARAB-LATIN MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	7
C. TUJUAN PENELITIAN	8
D. KEGUNAAN PENELITIAN	8
E. PENEGASAN ISTILAH	9
F. TELAAH PUSTAKA	14

G. METODE PENELITIAN	19
H. SISTEMATIKA PENULISAN	22
BAB II	23
FIKIH MUAMALAH WAHBAH AZ-ZUHAILI DAN TEORI <i>MAQĀṢID</i>	
<i>AL-SHARIAH</i> JASSER AUDA	23
A. Fikih Muamalah Menurut Wahbah Az-Zuhaili.....	23
B. <i>Maqāṣid al-Shariah</i> Menurut Jasser Auda.....	33
BAB III.....	41
PRAKTIK PENGUPAHAN DAN PEMOTONGAN GAJI DI WAROENG	
SARJANA AYAM PENYET DAN GEPRAK.....	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
B. Bentuk Hubungan Kerja.....	47
C. Sistem Pengupahan	49
D. Praktik Pemotongan Gaji	51
BAB IV	59
ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF	
FIKIH MUAMALAH WAHBAH AZ-ZUHAILI DAN <i>MAQĀṢID AL-</i>	
<i>SHARIAH</i> JASSER AUDA	59
A. Analisis Perspektif Fikih Muamalah Wahbah Az-Zuhaili Terhadap Praktik Pemotongan Gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak	59

B. Analisis Perspektif <i>Maqāṣid Al-Shariah</i> Jasser Auda Terhadap Praktik Pemotongan Gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak	66
BAB V	76
PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN	85
Lampiran I (Pedoman Wawancara dengan Narasumber di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak).....	85
Lampiran II (Dokumentasi Penelitian).....	87
Lampiran III (Surat Izin Penelitian)	89
Lampiran IV (Kontrak Kerja Karyawan)	90
Lampiran V(SOP Karyawan)	91
Lampiran VI (Deskripsi Pekerjaan Karyawan)	92
Lampiran VII (Satuan Kredit Kegiatan).....	94

**PEDOMAN LITERASI ARAB-LATIN MENTERI AGAMA DAN
MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158/1987 dan 05443 b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Arab	Nama	Huruf latin	Keterangan
ا	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	Bā	B	-
ت	Tā	T	-
ث	Śā	S	s- dengan titik di atasnya
ج	Jīm	J	-
ح	Hā	H	dengan titik di bawahnya
خ	Khā	kh	-
د	Dal	D	-
ذ	Żal	Z	z- dengan titik di atasnya
ر	Rā	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	Sy	-
ص	Şād	ş	s- dengan titik di bawahnya
ض	Dād	ḍ	de- dengan titik di bawahnya
ط	Ṭā'	ṭ	t- dengan titik di

			bawahnya
ظ	Zā	z	z- dengan titik di bawahnya
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fā	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mī	M	-
ن	Nū	N	-
و	Wāu	W	-
ه	H	H	-
ء	Hamzah	,	Apostrof, tetapi lambang ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	Y	Y	-

B. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

مُتَعَقِّدِينَ عِدَّةً	Ditulis Ditulis	<i>muta' aqqidīn</i> <i>'iddah</i>
---------------------------	--------------------	---------------------------------------

C. Tā' marbūtah di akhir kata

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هَيْبَةً جِزْيَةً	Ditulis ditulis	<i>hibah</i> <i>jizyah</i>
----------------------	--------------------	-------------------------------

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h:

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
--------------------------	---------	---------------------------

3. Bila *tā` marbutah* hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t:

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	<i>Zakāt al-fītri</i>
-------------------	---------	-----------------------

D. Vokal Pendek

فَيْمٌ	Kasrah	ditulis	i (<i>fahima</i>)
ضَرْبٌ	fathah	ditulis	a (<i>ḍaraba</i>)
كُتِبَ	dammah	ditulis	u (<i>kutiba</i>)

E. Vokal Panjang

1.	fathah + alif جَاهِلِيَّةٌ	ditulis	ā <i>jāhiliyyah</i>
2.	fathah + ya' mati يَسْعَى	ditulis	ā <i>yas'ā</i>
3.	kasrah + ya' mati كَرِيمٌ	ditulis	ī <i>karīm</i>
4.	dammah + wawu mati فُرُوضٌ	ditulis	ū <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis	ai <i>bainakum</i>
2.	fathah + wawu mati قَوْلٌ	ditulis	au <i>Qaulun</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أُعِدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَيْنِ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti Huruf Qamariyyah

الْقُرْآنُ	ditulis	<i>al-Qur' ān</i>
الْقِيَّاسُ	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

J. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapannya dan menulis penulisannya.

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd,</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Muamalah merupakan salah satu aspek penting dalam ajaran Islam yang mengatur hubungan antar sesama manusia dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam bidang ekonomi, sosial maupun dalam hukum. Muamalah berada disisi yang berbeda dengan ibadah yang berfokus pada hubungan vertikal antara manusia dengan Allah SWT, muamalah lebih fokus hubungan horizontal antar individu yang berlangsung dalam kehidupan sehari-hari mencakup berbagai bentuk interaksi sosial dan ekonomi seperti aktivitas jual beli, sewa menyewa, pinjam meminjam, kerjasama usaha hingga sistem kerja antara pemberi kerja dan pekerja dalam akad upah.¹

Islam memerintahkan agar setiap transaksi dilakukan atas dasar kesepakatan bersama dan tidak merugikan salah satu pihak. Ketentuan tersebut sudah ditegaskan dalam al-Qur'an surah An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:²

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن
تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesama kamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu" (QS. An-Nisa: 29)

¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, cet, ke-4 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 671

² QS. An-Nisa (4) : 29

Ayat tersebut menjadi dasar umum bagi setiap kegiatan muamalah dan dalam hal ini termasuk juga konteks hubungan kerja.

Kemudian ulama fikih klasik maupun ulama fikih kontemporer sepakat berprinsip bahwa segala bentuk transaksi dalam muamalah itu boleh (*mubah*), selama tidak mengandung unsur yang dilarang seperti *riba*, *gharar* (ketidakjelasan) dan *dzalim* (kedzaliman). Oleh karena itu, sistem kerja yang melibatkan upah wajib memenuhi kejelasan unsur akad, kesepakatan di awal dan keadilan dalam pelaksanaan.³ Jika prinsip tersebut diabaikan, maka dapat menimbulkan kerugian, menyebabkan konflik dan bahkan ketidakberkahan dalam rezeki yang diperoleh.

Dalam praktik dunia kerja saat ini, khususnya pada sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) tidak jarang ditemukan sistem hubungan kerja yang belum sepenuhnya mengikuti prinsip kejelasan akad yang dianjurkan dalam fikih muamalah. Sebagai contoh, yang sering terjadi adalah persoalan pemberian upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal, termasuk adanya pemotongan gaji yang tidak diatur secara jelas dalam kontrak kerja. Fenomena tersebut menjadi sorotan penting karena menyangkut hak dasar seorang pekerja yang seharusnya sesuai dengan prinsip keadilan dalam islam.⁴

Realita semacam ini banyak terjadi di beberapa tempat kerja non formal seperti rumah makan atau kedai makan cepat saji yang berbasis UMKM, salah satu contoh konkretnya terdapat praktik kerja di Waroeng

³ Amir Syarifuddin, (29), (Jakarta: Kencana , 2005), hlm 56-58

⁴ M. Abdul Qadir, *Fiqh al-Muamalat al-Maliyah fi al-Islam*, (Amman: Dar al-Nafa'is, 2001), hlm 145

Sarjana Ayam Penyet dan Geprak yang dimana karyawan bekerja dengan sistem kontrak bulanan. Berdasarkan keterangan informan yang merupakan salah satu karyawan, jam kerja per hari dan upah per bulan sudah dijelaskan dalam kontrak kerja. Namun, dalam pelaksanaannya, muncul kebijakan baru bahwa gaji karyawan akan dipotong apabila karyawan bekerja kurang dari jam kerja per hari, yaitu 6,5 jam, padahal ketentuan tersebut tidak tertuang dalam kontrak kerja yang sudah ditandatangani.⁵

Kondisi tersebut dapat menimbulkan persoalan hukum dari perspektif fikih muamalah, karena dapat dikategorikan sebagai bentuk wanprestasi atau pelanggaran akad. Akad kerja (*ijarah*) dalam islam menuntut kejelasan hak dan kewajiban sejak awal, serta menuntut pelaksanaan yang sesuai dengan kesepakatan awal.⁶ Jika salah satu pihak mengubah ketentuan sepihak tanpa persetujuan pihak lain, maka akad tersebut cacat dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan. Selain itu, tindakan pemotongan gaji tanpa dasar akad juga dapat bertentangan dengan prinsip *maqāṣid al-shariah*, khususnya dalam aspek perlindungan harta (*ḥifẓ al-māl*) dan perlindungan jiwa (*ḥifẓ an-nafs*),⁷ karena dapat menimbulkan tekanan ekonomi maupun psikis karyawan.

Permasalahan yang muncul dari kasus tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik di lapangan dengan prinsip-prinsip muamalah dalam islam, khususnya dalam akad *ijarah*. Dalam fikih muamalah, akad

⁵ Wawancara dengan Y, Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, Pulutan, Sidorejo, Salatiga, Mei 2025

⁶ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, cet, ke-4 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 681

⁷ Jaseer Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A System Approach*, (London: International Institute of Islamic Thought, 2008), hlm 103-104

kerja antara pekerja dan pemberi kerja harus mengandung kejelasan mengenai upah, waktu kerja serta ketentuan-ketentuan yang disepakati sejak awal.⁸ Jika terdapat perubahan secara sepihak terhadap akad tersebut maka hal tersebut berpotensi mejadi bentuk wanprestasi. Padahal dalam islam, akad merupakan komitmen yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi :⁹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ
مُجْلَى الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu! Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berharam (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.”

Ketentuan tentang pemotongan gaji tanpa jelasnya klausul dalam kontrak kerja dapat menimbulkan ketidakadilan dan kerugian sepihak pada pekerja. Hal tersebut bertentangan dengan prinsip muamalah yaitu *ridha* atau kerelaan dan larangan terhadap praktik yang mengandung unsur kedzaliman.¹⁰ Dalam perspektif *maqāsid al-Shariah*, tindakan tersebut dapat mengancam perlindungan terhadap harta (*hifz al-māl*) yang merupakan salah satu tujuan utama syariat islam. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang mendalam terhadap praktik ini agar bisa ditemukan kejelasan hukum dan solusi yang adil sesuai nilai-nilai syariah.

⁸ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, cet, ke-4 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 680

⁹ Al-Maidah (5) : 1

¹⁰ Pepi Yuspita dan Rahma Dinda, “Aspek Muamalah dalam Islam”, *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Hukum*, Vol 9 No 1 (Januari-Juni 2025), hlm 69-70

Dampak dari praktik tanpa persetujuan tidak hanya menimbulkan ketidakpuasan dari pihak karyawan, tetapi juga dapat mengarah pada ketidakadilan struktur hubungan kerja. Dalam konteks hukum islam, tindakan yang tidak dilandasi dengan kejelasan akad dan keridhaan kedua belah pihak dikategorikan sebagai bentuk *gharar* (ketidakpastian) atau bahkan kedzaliman yang dilarang secara tegas dalam syariat.¹¹ Ketidakadilan semacam ini tidak hanya melanggar prinsip *ijarah* dalam prinsip muamalah, tetapi juga bertentangan dengan tujuan utama *maqāṣid al-shariah* yang salah satu prinsipnya yaitu menjaga harta (*ḥifẓ al-māl*) dan menjamin keadilan dalam interaksi sosial.

Salah satu syarat sahnya akad *ijarah* adalah adanya kejelasan tentang manfaat yang diberikan dan imbalan yang diterima secara transparan. Jika terdapat potongan gaji yang tidak diperjanjikan, maka kejelasan tersebut menjadi batal demi hukum karena salah satu unsur utama *ijarah* yaitu *ta'ayyun al-ujrah* (penentuan upah secara pasti) itu tidak terpenuhi.¹² Hal tersebut bertolak belakang dengan syariat islam yang menekankan pentingnya keadilan dan keseimbangan dalam setiap transaksi. Kemudian *maqāṣid* menekankan bukan hanya untuk menjaga struktur hukum, melainkan harus menjamin kemaslahatan manusia secara holistik yang dalam

¹¹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, cet, ke-5 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 680

¹² *Ibid.* hlm 370

hal ini melindungi hak ekonomi para pekerja sebagai bagian dari sistem kerja yang adil.¹³

Melihat adanya ketimpangan antara praktik di lapangan dan prinsip-prinsip syariah yang menjadi dasar dalam setiap transaksi muamalah, maka diperlukan landasan teoritis yang kuat untuk melakukan analisis secara ilmiah yang dalam hal ini pendekatan fikih muamalah dan *maqāṣid al-shariah* dipandang relevan. Kedua pendekatan tersebut tidak hanya membahas aspek hukum formal tetapi juga menyoroti nilai-nilai keadilan, kemaslahatan dan perlindungan terhadap hak-hak individu dalam sistem kerja islami.

Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk menganalisis praktik pemotongan gaji karyawan dalam konteks islam, penelitian ini akan menggunakan pendekatan fikih muamalah melalui konsep akad *ijarah* sebagaimana diuraikan oleh Wahbah Az-Zuhaili secara komprehensif. Menurut beliau, akad kerja termasuk ke dalam akad *ijarah* yaitu transaksi yang mensyaratkan kejelasan upah (*ujrah*), manfaat yang diberikan dan waktu pelaksanaan kerja secara pasti.¹⁴

Kemudian, untuk menganalisis terhadap dimensi keadilan dan kemaslahatan dalam praktik tersebut akan menggunakan teori *maqāṣid as-Shariah* yang dikembangkan oleh Jasser Auda. Dalam karyanya, beliau menegaskan bahwa tujuan hukum islam tidak semata-mata terletak pada bentuk formal suatu akad, tetapi juga terwujudnya nilai-nilai utama seperti

¹³ Jaseer Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A System Approach*, (London: International Institute of Islamic Thought, 2008), hlm 89-90

¹⁴ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, cet, ke-5 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 387

perlindungan harta (*hifz al-māl*) perlindungan jiwa (*hifz an-nafs*) dan pencapaian kesejahteraan sosial.¹⁵

Penelitian ini difokuskan pada analisis pemotongan gaji karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak dalam perspektif Wahbah az-Zuhaili dan Jasser Auda. Karena lokasi ini merupakan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang menjalankan sistem pengupahan dan hubungan kerja secara langsung antara pemilik usaha dan karyawan tanpa struktur manajerial yang kompleks. Hal ini memudahkan peneliti dalam mengamati dan menganalisis praktik pengupahan secara lebih konkret dan terbuka. Selain itu, Waroeng Sarjana memiliki karakteristik yang unik karena mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem kerja informal namun disertai kontrak kerja tertulis. Keunikan ini memberikan ruang bagi peneliti untuk mengkaji kesesuaian praktik pengupahan dan pemotongan gaji dalam perspektif fikih muamalah dan *maqāṣid al-shariah* secara lebih mendalam.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana praktik pemotongan gaji karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak?
2. Bagaimana tinjauan Fikih Muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili dan *Maqāṣid Al-Shariah* Jasser Auda terhadap praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak?

¹⁵ Jaseer Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A System Approach*, (London: International Institute of Islamic Thought, 2008), hlm 45-47

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana praktik pemotongan gaji karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Fikih Muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili dan *Maqāṣid Al-Shariah* menurut Jasser Auda terhadap praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki kegunaan antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian hukum islam, khususnya dalam bidang fikih muamalah dan teori *maqāṣid al-Shariah*. Dengan mengkaji praktik pemotongan gaji karyawan berdasarkan pemikiran Wahbah Az-Zuhaili dan Jasser Auda, penelitian ini diharapkan dapat turut memperkaya wawasan akademik mengenai implementasi prinsip-prinsip dalam hubungan kerja menurut syariah.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan secara praktis bagi pelaku usaha, karyawan serta pihak manajemen dalam menyusun dan melaksanakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan sesuai dengan nilai-nilai hukum islam. Penelitian ini juga dapat

menjadi salah satu panduan dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya akad yang sah, transparan dan tidak merugikan salah satu pihak dalam hubungan kerja.

E. PENEGASAN ISTILAH

Penegasan istilah ini dibuat agar tidak adanya kesalahpahaman pembaca dalam memahami judul penelitian . Dengan adanya penegasan istilah ini, diharapkan peneliti dan pembaca memiliki persepsi yang sama ketika membaca dan memahami penelitian ini. Penegasan istilah dalam penelitian ini antara lain:

1. Pemotongan Gaji

Dalam konteks penelitian ini, pemotongan gaji akan merujuk pada pengurangan sebagian dari jumlah upah atau kompensasi yang seharusnya diterima oleh karyawan, sebagai akibat dari pelanggaran atau alasan tertentu seperti keterlambatan, pelanggaran aturan kerja, atau keputusan sepihak dari pihak manajemen atau pemberi kerja. Dalam dunia kerja modern, pemotongan gaji sering menjadi kebijakan internal pihak manajemen sebagai bentuk sanksi administratif. Namun, dalam perspektif hukum islam, setiap pengurangan upah yang telah disepakati oleh kedua belah pihak harus memiliki dasar yang jelas, adil dan tentunya disepakati kedua belah pihak dalam akad kerja (*ijarah*).¹⁶ Bentuk-bentuk pengurangan hak atau sanksi terhadap pekerja harus berdasarkan prinsip transparansi dan kesepakatan awal, karena akad kerja

¹⁶ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, cet, ke-5 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 368

termasuk dalam akad ijarah yang mewajibkan kejelasan upah dan manfaat.¹⁷

Pemotongan gaji yang tidak dijelaskan dalam kontrak awal juga perlu dianalisis tidak hanya dari sisi legalitas saja, tetapi juga dari sudut etika dan *maqāṣid al-shariah* agar tidak menimbulkan kesenjangan antara hak dan beban kerja.¹⁸

2. Karyawan

Dalam konteks penelitian ini, karyawan yang dimaksud adalah karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, yang memberikan jasanya dalam bentuk waktu, tenaga, dan keahlian tertentu, dan sebagai gantinya menerima imbalan berupa upah atau gaji secara berkala. Karyawan dalam hal ini tidak merujuk kepada pemegang saham, pemilik usaha, atau mitra kerja, melainkan pekerja operasional yang terlibat langsung dalam kegiatan usaha sehari-hari, seperti pelayanan pelanggan, kasir, dapur, dan sebagainya.

Secara umum, karyawan dalam perspektif fikih muamalah termasuk dalam akad *ijarah al-a'mal*, yaitu akad sewa jasa antara dua pihak di mana pekerja (*ajir*) menyewakan tenaganya kepada pemberi kerja (*mustajir*) dengan upah yang disepakati.¹⁹ Karyawan atau *ajir* dalam sistem Islam tetap memiliki kedudukan yang terhormat dan berhak

¹⁷ Dwi Supriyatni, "Perlindungan Hak Pekerja dalam Pespektif Hukum Ekonomi Syariah." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol 2 No 1, 2019, hlm 64

¹⁸ Syahrul Efendi, "Praktik Pemotongan Upah dan Implikasinya terhadap Keseimbangan Hak Pekerja dalam Islam", *Al-Iqtishad: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2, 2021, hlm 77

¹⁹ Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 3 (Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 1996), hlm 753.

atas perlindungan hukum serta hak-hak yang jelas, seperti upah yang layak dan kondisi kerja yang adil.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan karyawan sebagai setiap orang yang bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja.²⁰ Dalam konteks ini, meskipun penelitian ini berbasis hukum Islam, pemahaman hukum positif juga dapat menjadi pertimbangan tambahan dalam memahami status karyawan sebagai subjek hukum.

3. Fikih Muamalah Wahbah Az-Zuhaili

Fikih muamalah dalam penelitian ini merujuk secara khusus pada konsep dan pemikiran yang dikemukakan oleh Wahbah Az-Zuhaili, seorang ulama dan pakar hukum Islam kontemporer yang karyanya banyak dijadikan rujukan dalam studi-studi fikih klasik maupun modern. Pemikiran Wahbah Az-Zuhaili dijadikan sebagai acuan utama dalam menganalisis praktik muamalah dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks hubungan kerja, sistem pengupahan, dan perlindungan hak-hak pekerja.

Dalam karya monumentalnya, *Fiqh Islam wa Adillatuhu* Jilid 5, Wahbah Az-Zuhaili mengklasifikasikan hubungan kerja sebagai bagian dari akad *ijarah al-a'mal*, yaitu akad sewa jasa yang mengikat antara dua

²⁰ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pihak, yakni pemberi kerja (*mu'jir*) dan pekerja (*ajir*).²¹ Dalam akad ini, Islam mensyaratkan adanya kejelasan dalam hal pekerjaan yang dilakukan, waktu pelaksanaan, dan jumlah upah yang diberikan. Selain itu, Wahbah Az-Zuhaili menekankan bahwa setiap bentuk pengurangan atau pengambilan hak pihak lain yang tidak disepakati dalam akad merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan dalam Islam.²²

Pendekatan Wahbah Az-Zuhaili sangat relevan dengan tema penelitian ini karena beliau menggunakan metode komparatif dan moderat, yang tidak hanya mengacu pada mazhab tertentu, tetapi juga mempertimbangkan kondisi sosial modern.²³ Oleh karena itu, fikih muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili digunakan sebagai landasan untuk menganalisis apakah praktik pemotongan gaji yang terjadi dalam hubungan kerja memenuhi syarat sah akad dan prinsip keadilan menurut hukum Islam.

4. Teori *Maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda

Teori *maqāṣid al-Shariah* dalam penelitian ini merujuk pada pendekatan konseptual yang dikembangkan oleh Jasser Auda, seorang cendekiawan Muslim kontemporer yang dikenal karena pendekatannya yang sistemik dan kontekstual terhadap hukum Islam. Teori ini digunakan sebagai landasan dalam menganalisis dimensi keadilan dan kemaslahatan

²¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Jilid 5 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 368–391.

²² *Ibid.*, hlm 387.

²³ Luthfi Muta'ali, "Konsep Fikih Muamalah dalam Karya Wahbah Az-Zuhaili," *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 17, No 2, 2019.

dari praktik muamalah, termasuk dalam sistem ketenagakerjaan dan kebijakan pemotongan gaji.

Secara umum, *maqāṣid al-Shariah* berarti tujuan-tujuan utama dari ditetapkannya hukum Islam, yaitu menjaga lima aspek utama dalam kehidupan manusia, yaitu agama (*ḥifẓ al-dīn*), jiwa (*ḥifẓ al-nafs*), akal (*ḥifẓ al-‘aql*), keturunan (*ḥifẓ al-nasl*), dan harta (*ḥifẓ al-māl*).²⁴ Dalam konteks penelitian ini, dua *maqāṣid al-Shariah* yang relevan adalah *ḥifẓ al-māl* (perlindungan harta) dan *ḥifẓ al-nafs* (perlindungan jiwa), karena menyangkut hak pekerja atas penghasilan dan kondisi kerja yang adil.

Jasser Auda dalam bukunya *Maqāṣid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law* (2007), mengembangkan kerangka berpikir baru dalam memahami *maqāṣid al-Shariah*.²⁵ Ia menolak pendekatan yang kaku dan statis terhadap teks hukum, dan menggantinya dengan pendekatan sistemik yang mempertimbangkan konteks sosial, psikologis, dan moral.²⁶ Menurutnya, hukum Islam tidak boleh hanya diukur dari sisi formalitas teks, tetapi juga harus dinilai dari sejauh mana hukum tersebut mencapai tujuan keadilan, kemaslahatan, dan perlindungan terhadap hak-hak manusia.²⁷

Karena itu, *maqāṣid al-Shariah* digunakan dalam penelitian ini untuk menilai apakah praktik pemotongan gaji di tempat studi kasus telah

²⁴ Al-Shatibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*, Jilid 2 (Kairo: Dar al-Ma’arif), hlm 7-10

²⁵ Ahmad Imam Mawardi, “Rekonstruksi Pemikiran Maqashid Syariah Jasser Auda dalam Perspektif Hukum Islam Progresif,” *Mazahib*, Vol. 13 No 2, 2014.

²⁶ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: IIIT, 2007), hlm 2-6.

²⁷ *Ibid.*, hlm 19-25.

sesuai dengan nilai-nilai dasar syariat, tidak hanya dari aspek legal-formal, tetapi juga dari aspek etika, keadilan sosial, dan perlindungan kemanusiaan.

5. Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak yang dimaksud dalam penelitian ini adalah unit usaha kuliner yang beroperasi dalam bentuk warung makan atau kedai makanan cepat saji, yang menyajikan menu utama seperti ayam penyet dan ayam geprek, Warung ini menjadi lokasi penelitian karena penulis memiliki akses langsung terhadap data dan pengalaman kerja di tempat tersebut, yang memungkinkan pengumpulan informasi secara akurat dan mendalam.

Dalam konteks skripsi ini, Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak tidak dikaji sebagai objek kelembagaan secara menyeluruh, melainkan sebagai fokus praktik ketenagakerjaan, khususnya dalam hal hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan. Fokus penelitian difokuskan pada kebijakan internal terkait sistem pemotongan gaji, sebagaimana dialami oleh karyawan sebagai bagian dari perjanjian kerja.

F. TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka ini bertujuan untuk menyajikan dan menganalisis literatur yang sesuai dengan topik permasalahan dalam penelitian. Telaah pustaka ini juga bertujuan agar dapat mengetahui kekurangan dan menemukan perkembangan dari penelitian yang sudah dilakukan pada

penelitian sebelumnya. Berikut ini penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya:

Pertama Rizka Ragilia Fitriana berjudul “*Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Akad Jual Beli Dengan Sistem Jasa Titip Online di Media Sosial (Studi Kasus di Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur)*”.²⁸

Penelitian tersebut membahas mekanisme transaksi jual beli dalam sistem jasa titip online melalui media sosial serta menganalisis kesesuaiannya dengan akad-akad dalam fikih muamalah, seperti wakalah bil ujah, salam, dan murabahah.

Secara umum, kedua penelitian sama-sama menggunakan pendekatan *fiqih muamalah* dan sama-sama memfokuskan kajian pada praktik ekonomi yang berlangsung di masyarakat. Namun, terdapat sejumlah perbedaan signifikan dari sisi objek, pendekatan teoritik, dan kebaruan gagasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka lebih berfokus pada analisis akad dalam sistem jual beli jasa titip online, di mana ia menelaah keabsahan akad berdasarkan praktik yang berlangsung pada beberapa akun Instagram penyedia jasa titip. Ia memetakan bagaimana akad wakalah bil ujah berlaku dalam proses perwakilan pembelian barang, serta menganalisis akad salam dan murabahah dalam konteks pembayaran dan pengiriman. Tujuan utama penelitian tersebut adalah untuk menilai kesesuaian praktik jasa titip online dengan prinsip-prinsip fikih muamalah.

²⁸ Rizka Ragilia Fitriana, *Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Akad Jual Beli Dengan Sistem Jasa Titip Online Di Media Sosial (Studi Kasus di Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur)*, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2023

Sementara itu, penelitian ini memiliki fokus yang berbeda, yakni menelaah praktik pemotongan gaji karyawan pada sebuah usaha kuliner UMKM (Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak). Penelitian ini tidak hanya meninjau keabsahan praktik tersebut menurut fikih muamalah, khususnya dalam perspektif akad ijarah menurut Wahbah Az-Zuhaili, namun juga memperluas analisis dengan pendekatan *maqāṣid al-sharī‘ah* kontemporer yang dikembangkan oleh Jasser Auda. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini menilai sejauh mana pemotongan gaji yang dilakukan pemilik usaha mencerminkan nilai-nilai dasar syariat, seperti keadilan, transparansi, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Dari segi metodologi, kedua penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Namun, letak kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada penggunaan teori *maqāṣid al-sharī‘ah* kontemporer sebagai analisis normatif terhadap praktik kerja, yang belum banyak digunakan dalam kajian hubungan industrial skala mikro, objek penelitian berupa praktik pemotongan gaji dalam konteks UMKM, bukan perusahaan besar atau sektor jasa digital serta kajian terhadap kontrak kerja dan etika pemotongan gaji yang tidak tertulis, yang merupakan isu krusial namun sering terabaikan dalam regulasi ketenagakerjaan maupun fikih muamalah klasik.

Kedua, Fitria Tahta Alfina berjudul “*Analisis Maqāṣid Shariah Jasser Auda Terhadap Pemenuhan Nafkah Anak Pasca Perceraian*”.²⁹ merupakan kajian empiris yang menyoroti implementasi pemenuhan nafkah anak oleh ayah pasca perceraian di Desa Banyuurip, Gresik. Dalam analisisnya, Fitria menggunakan teori *Maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda untuk mengevaluasi sejauh mana praktik pemberian nafkah tersebut telah mencerminkan nilai-nilai syariah, khususnya aspek *ḥifẓ al-nasl* (perlindungan keturunan). Fokus penelitian ini berada pada hukum keluarga Islam, dengan konteks rumah tangga pasca perceraian dan dampaknya terhadap hak-hak anak.

Penelitian yang dilakukan Fitria dan yang dilakukan peneliti sama-sama menggunakan pendekatan *maqāṣid al-shariah* Jasser Auda sebagai kerangka konseptual dalam menilai keadilan, perlindungan hak, dan kesejahteraan manusia dalam praktik hukum Islam.

Namun, terdapat beberapa perbedaan penelitian Fitria berfokus pada keluarga dan hukum munakahat, sedangkan penelitian ini berfokus pada muamalah dan hukum ketenagakerjaan dalam sektor UMKM. Penelitian Fitria lebih menyoroti aspek pasca-perceraian dan pemenuhan nafkah anak, sedangkan penelitian ini menelaah pemotongan gaji tanpa dasar akad dalam hubungan kerja di bidang kuliner. Dengan demikian, aspek *maqāṣid* yang lebih dominan pada penelitian Fitria adalah *ḥifẓ al-nasl*, sedangkan dalam penelitian ini lebih menonjol pada *ḥifẓ al-māl* (perlindungan harta) dan *ḥifẓ al-nafs* (perlindungan kesejahteraan pekerja).

²⁹ Fitria Tahta Alfina, *Analisis Maqāṣid Sharī'ah Jasser Auda Terhadap Pemenuhan Nafkah Anak Pasca Perceraian Di Desa Banyuurip Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik*, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2024

Dari sisi kebaruan (novelty), skripsi ini menawarkan kontribusi yang berbeda karena menggabungkan dua teori yaitu Fiqh Muamalah Wahbah Az-Zuhaili dan Maqāṣid Shariah Jasser Auda dalam konteks hubungan kerja non-formal, objek kajian yang unik yang fokus pada praktik pemotongan gaji di warung makan UMKM, sebuah isu nyata yang sering terjadi namun kurang mendapat perhatian dalam diskursus fikih kontemporer serta Isu yang jarang dibahas dalam maqāṣid yakni keadilan dalam sistem pengupahan dan eksploitasi kerja, yang dinilai tidak hanya dari sisi legal formal tetapi juga nilai-nilai maqāṣid seperti keadilan, maslahat, dan kerelaan antar pihak.

Ketiga, Anggi Ramidah Situmorang dan Ahmad Zuhri berjudul “*Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Perspektif Wahbah Az-Zuhayli (Studi Kasus Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi)*”³⁰ Penelitian ini berfokus pada praktik pemotongan gaji karyawan di Alfamart sebagai bentuk kompensasi atas barang hilang, yang kemudian dianalisis menggunakan perspektif fiqh muamalah, khususnya menurut pandangan Wahbah Az-Zuhayli.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik pemotongan gaji tersebut tidak sah menurut hukum Islam, karena melanggar syarat sah akad ijarah, terutama prinsip kerelaan kedua belah pihak. Dalam hal ini, karyawan sebagai *ajīr khaṣ* (pekerja khusus) dianggap tidak bertanggung jawab atas kerugian

³⁰ Anggi Ramidah Situmorang, Ahmad Zuhri, “Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Perspektif Wahbah Az-Zuhayli (Studi Kasus Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi)” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)* Vol 4 No 4 2024, hlm 681

barang yang terjadi dalam pekerjaan, sebab posisinya bersifat *amānah* (kepercayaan), bukan *damānah* (tanggung jawab ganti rugi).

Penelitian Anggi memiliki kesamaan signifikan dengan penelitian ini, baik dari sisi tema utama (pemotongan gaji karyawan), tokoh teori yang digunakan (Wahbah Az-Zuhayli). Namun penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) yang penting untuk ditonjolkan.

Pertama, skripsi ini mengombinasikan dua pendekatan teoritis, yaitu fiqh muamalah Wahbah Az-Zuhayli dan teori Maqāṣid al-Shariah dari Jasser Auda, yang belum dilakukan dalam penelitian Anggi yang hanya berfokus pada fiqh semata. Kedua, objek penelitian dalam skripsi ini adalah praktik serupa yang terjadi di UMKM lokal (Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak), bukan korporasi besar seperti Alfamart. Ketiga, melalui pendekatan maqāṣid, penelitian ini menyoroti pelanggaran terhadap *hifẓ al-māl* (perlindungan harta) dan *hifẓ al-nafs* (perlindungan kesejahteraan pekerja), serta menegaskan pentingnya keadilan dan transparansi dalam hubungan kerja. Ini memberikan perspektif normatif yang lebih holistik dalam menilai praktik ketenagakerjaan dari sudut pandang Islam.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris (*field research*) untuk menganalisis bagaimana praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam penyet dan Geprak dengan menggabungkan data primer (lapangan) dengan data sekunder (studi kepustakaan) untuk

memahami praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam penyet dan Geprak dalam perspektif fikih muamalah Wahbah Az-Zuhaili dan *maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis pendekatan normatif-empiris. Pendekatan normatif digunakan untuk mengkaji praktik pemotongan gaji karyawan berdasarkan pandangan fikih muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili dan teori *Maqāṣid al-Shariah* dari Jasser Auda. kemudian pendekatan empiris digunakan untuk mengungkap fakta-fakta yang terjadi di lapangan melalui observasi dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer: Data yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dari narasumber yang terlibat, seperti pemilik dan karyawan yang bekerja di Waroeng Sarjana Ayam penyet dan Geprak.
- b. Data Sekunder: Data yang diperoleh dari berbagai literatur, buku, jurnal, dokumen terkait yang mendukung analisis praktik pemotongan gaji yang menggunakan perspektif fikih muamalah Wahbah Az-Zuhaili dan *maqasid al-Shariah* Jasser Auda.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri dari:

- a. Wawancara, dilakukan langsung kepada pemilik dan karyawan yang bekerja di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak untuk mengetahui dan bagaimana praktik pemotongan gaji karyawan tersebut.
- b. Studi kepustakaan, mengkaji berbagai literatur, buku, jurnal, dan dokumen terkait yang mendukung analisis praktik pemotongan gaji yang menggunakan perspektif fikih muamalah Wahbah Az-Zuhaili dan *maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda.

5. Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi, yaitu memverifikasi data dari berbagai sumber informasi yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang valid. Selain itu, akan dilakukan pengecekan ulang kepada narasumber terkait untuk memastikan data yang diperoleh akurat.

6. Kehadiran Peneliti

Peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang melakukan pengumpulan data, observasi, dan analisis. Oleh karena itu, peneliti harus berperan secara objektif karena terlibat langsung dalam pengumpulan data.

7. Subjek atau Lokasi Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak yang berada di Kelurahan Pulutan, Kecamatan Sidorejo, Kota Salatiga.

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pemahaman isi dari penelitian ini, maka perlu adanya sebuah batasan penulisan atau sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini meliputi sebagai berikut

BAB pertama adalah pendahuluan, dimulai dengan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB kedua adalah teori yang menjelaskan mengenai teori teori yang digunakan yaitu teori fikih muamalah Wahbah Az-Zuhaili dan *Maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda.

BAB ketiga adalah temuan penelitian (data), yang dalam bab ini penulis akan memaparkan hasil dari penelitian terkait data yang sudah didapatkan di lapangan tentang praktik pemotongan gaji karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak.

BAB keempat adalah analisis, dalam bab ini penulis memaparkan hasil pembahasan dari mengkaji data-data yang didapatkan di lapangan terkait praktik pemotongan gaji karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak menggunakan perspektif fikih muamalah Wahbah Az-Zuhaili dan *maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda..

BAB kelima adalah penutup, yang didalamnya terdapat kesimpulan dan saran. Dengan adanya saran-saran tersebut diharapkan mampu memberikan celah kekurangan-kekurangan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

FIKIH MUAMALAH WAHBAH AZ-ZUHAILI DAN TEORI *MAQĀSĪD*

AL-SHARIAH JASSER AUDA

Dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama untuk menganalisis praktik pemotongan gaji karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, yaitu menggunakan pendekatan Fikih Muamalah Wahbah Az-Zuhaili dan pendekatan *Maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda. Pemilihan dua tokoh ini dilakukan atas dasar pertimbangan metodologis dan relevansi pemikiran kedua tokoh terhadap fokus masalah. Perspektif Fikih Muamalah Wahbah Az-Zuhaili dipilih karena sangat sistematis dalam menjelaskan rukun dan syarat akad ijarah, serta menekankan pentingnya prinsip keadilan dan ridha dalam setiap bentuk transaksi muamalah, termasuk dalam hubungan kerja dan pengupahan. Kemudian perspektif *Maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda dipilih karena menawarkan kerangka analisis yang lebih dinamis, tidak hanya terikat pada lima *maqāṣid* klasik, tetapi juga mempertimbangkan konteks sosial, psikologis, dan ekonomi dalam setiap praktik hukum islam.

A. Fikih Muamalah Menurut Wahbah Az-Zuhaili

1. Biografi Wahbah Az-Zuhaili

Prof. Dr. Wahbah Az-Zuhaili merupakan salah satu ulama fiqh kontemporer paling berpengaruh pada abad ke-20 yang berasal dari Suriah. Ia dikenal luas di kalangan akademisi dan masyarakat muslim internasional sebagai figur yang memiliki kontribusi besar dalam

pengembangan kajian hukum Islam kontemporer.³¹ Namanya kerap disandingkan dengan tokoh-tokoh fiqh besar lain yang berperan penting dalam membumikan ajaran Islam melalui pendekatan keilmuan yang sistematis dan mendalam pada era modern.

Wahbah Az-Zuhaili dilahirkan pada tanggal 6 Maret 1932 Masehi, bertepatan dengan tahun 1351 Hijriyah, di sebuah desa bernama Dair ‘Athiyah, yang terletak di jalur menuju kota Damaskus, ibu kota Suriah. Latar belakang keluarganya memperlihatkan kombinasi antara nilai-nilai spiritual dan kesederhanaan hidup. Ibunya, Hj. Fatimah binti Musthafa Sa’dah, dikenal sebagai wanita salehah yang berperan penting dalam membentuk karakter religius Wahbah Az-Zuhaili sejak dini.

Ayahnya, H. Musthafa Az-Zuhaili, meskipun tidak berasal dari kalangan ulama atau intelektual Islam, beliau merupakan seorang yang dikenal karena kesalehan pribadi, ketakwaan, serta kemampuan menghafal Al-Qur’an. Beliau menjalani profesi sebagai petani, namun nilai-nilai keislaman yang kuat yang ia tanamkan dalam keluarga menjadi fondasi spiritual yang kokoh bagi perkembangan intelektual anaknya kelak. Latar belakang keluarga yang demikian menunjukkan bahwa integritas keilmuan Wahbah Az-Zuhaili tidak hanya dibentuk oleh pendidikan formal, tetapi juga oleh lingkungan keluarga yang sarat dengan nilai-nilai keislaman.

³¹ Latif, Laduni.ID Media Komunitas Muslim, “Biografi Syekh Wahbah Az-Zuhaili, 2025, <https://www.laduni.id/post/read/81001/biografi-syekh-wahbah-az-zuhaili> diakses 29 Juli 2025

Sejak kecil, Wahbah Az-Zuhaili telah memulai pendidikannya dengan mempelajari Al-Qur'an dan menempuh pendidikan dasar (ibtidaiyah) di kampung halamannya. Saat menginjak usia 14 tahun, ia melanjutkan ke jenjang Tsanawiyah di Damaskus, tepatnya pada tahun 1946 M. Kecintaannya terhadap ilmu begitu besar, terbukti setelah menyelesaikan pendidikan Tsanawiyah, ia tidak berhenti di situ, melainkan melanjutkan ke Kulliyah Syar'iyah di Damaskus dan lulus pada tahun 1952 M. Setelah itu, ia meneruskan pendidikannya ke Kairo.

Di Kairo, ia mengikuti beberapa program studi sekaligus: Fakultas Syari'ah dan Fakultas Bahasa Arab di Universitas Al-Azhar, serta Fakultas Hukum di Universitas 'Ain Syam. Ia berhasil meraih gelar sarjana Syari'ah dari Al-Azhar dan memperoleh ijazah Takhassus dalam pengajaran Bahasa Arab pada tahun 1956 M. Setahun kemudian, ia mendapatkan gelar Licence (Lc) dalam bidang hukum dari Universitas 'Ain Syam. Ia juga memperoleh gelar Magister Syari'ah dari Fakultas Hukum Universitas Kairo pada 1959 M, dan menyelesaikan gelar doktoralnya pada tahun 1963 M. Wahbah Az-Zuhaili selalu berada di peringkat teratas di setiap jenjang pendidikan yang ditempuhnya.³² Ia mengungkapkan bahwa kunci keberhasilannya adalah kesungguhan dalam belajar serta menjauhkan diri dari segala hal yang bisa mengganggu fokusnya.

³² Latif, Laduni.ID Media Komunitas Muslim, "Biografi Syekh Wahbah Az-Zuhaili, 2025, <https://www.laduni.id/post/read/81001/biografi-syekh-wahbah-az-zuhaili> diakses 29 Juli 2025

Pada tahun 1963 M, ia mulai mengajar sebagai dosen di Fakultas Syari'ah Universitas Damaskus, kemudian menjabat sebagai Wakil Dekan. Antara tahun 1967 hingga 1970 M, beliau diangkat menjadi Dekan sekaligus Ketua Jurusan Fiqh Islami wa Madzahibuhu di fakultas yang sama. Ia mendedikasikan waktunya selama lebih dari 16 jam setiap hari untuk mendalami bidang ilmunya, suatu rutinitas yang ia jalani selama lebih dari tujuh tahun. Hal ini menjadikannya dikenal luas sebagai pakar di bidang Fiqh dan Ushul Fiqh. Selain itu, ia juga aktif dalam berbagai posisi penting di bidang syari'ah, seperti menjadi kepala pengawas studi syari'ah di lembaga perbankan Islam serta anggota Majelis Syari'ah di Bank Islam

2. Pengertian Fikih Muamalah

Fikih muamalah merupakan bagian dari ajaran Islam yang mengatur hubungan antar manusia dalam bidang sosial dan ekonomi. Dalam karya monumentalnya *Fiqh Islam wa Adillatuhu* Jilid 5, Wahbah Az-Zuhaili menjelaskan bahwa muamalah meliputi seluruh bentuk transaksi yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, termasuk jual beli, pinjam-meminjam, kerjasama bisnis, hingga hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.³³

Menurut Wahbah Az-Zuhaili, fikih muamalah adalah bidang ilmu yang tidak hanya menguraikan hukum dari suatu perbuatan, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai moral, maslahat, dan keadilan di dalamnya. Pendekatan yang digunakan olehnya bersifat komparatif antar mazhab,

³³ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Jilid 5 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm. 385-386.

namun tetap berlandaskan pada prinsip moderat dan rasionalitas hukum Islam kontemporer.³⁴

Keunggulan pendekatan Wahbah Az-Zuhaili terletak pada usaha untuk menyelaraskan antara teks hukum klasik dengan konteks sosial modern. Ia menolak pendekatan yang kaku dan tekstual semata, dan lebih memilih metode istinbath yang bersandar pada dalil syar'i, *maqāṣid al-Shariah*, serta pertimbangan maslahat masyarakat. Karena itu, dalam memahami konsep hubungan kerja (akad *ijarah*), ia menempatkan fikih muamalah sebagai sistem hukum yang dinamis, solutif, dan berpihak pada keadilan.

3. Konsep Akad *Ijarah* dalam Fikih Muamalah

Dalam kerangka fikih muamalah, akad *ijarah* merupakan salah satu bentuk transaksi yang paling relevan dalam hubungan kerja modern. Wahbah Az-Zuhaili menjelaskan bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat (*manfa'ah*) dari suatu barang atau jasa dengan imbalan tertentu.³⁵ Dalam konteks ketenagakerjaan, *ijarah* diterapkan pada penyewaan tenaga manusia (*ajīr*) untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam waktu yang disepakati, dengan imbalan berupa gaji atau upah (*ujrah*).

Wahbah Az-Zuhaili membedakan *ijarah* menjadi dua bentuk utama yaitu *Ijarah al-'ayn* (atas barang), dan *Ijarah al-a'māl* (atas

³⁴ Luthfi Muta'ali, "Konsep Fikih Muamalah dalam Karya Wahbah Az-Zuhaili," *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 17, No 2, 2019, hlm 76

³⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Jilid 5 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 385.

jasa/tenaga kerja).³⁶ Penelitian ini fokus pada jenis kedua, dimana pekerja menyewakan jasanya dan pemberi kerja memberikan kompensasi sesuai kesepakatan.

Konsep *ijarah* yang dibangun Wahbah Az-Zuhaili menekankan pada kejelasan (*ta'ayyun*) atas manfaat yang disewakan dan kompensasi yang diberikan. Tidak diperbolehkan adanya *gharar* (ketidakjelasan), karena hal itu akan menyebabkan perselisihan dan mengarah pada ketidakadilan. Dengan demikian, setiap perjanjian kerja harus mencantumkan jenis pekerjaan yang dilakukan, durasi kerja, jumlah upah dan cara pembayarannya.

Wahbah Az-Zuhaili juga menyebutkan bahwa dalam akad *ijarah*, baik pekerja maupun pemberi kerja harus berada dalam kondisi *ridha* dan saling rela (*tarādīn*), karena prinsip ini menjadi pondasi utama dalam akad yang sah menurut syariat.³⁷ Apabila terdapat pemotongan upah secara sepihak tanpa persetujuan dalam akad, maka akad tersebut dapat cacat dari sisi hukum karena melanggar prinsip dasar *ijarah*.

Konsep *ijarah* dalam fikih muamalah versi Wahbah Az-Zuhaili tidak hanya memperhatikan aspek legalitas formal, tetapi juga mengandung nilai moral dan etika, yang menjadikan fikih sebagai solusi atas dinamika sosial yang adil dan maslahat.

4. Rukun dan Syarat Akad Ijarah

³⁶ Ibid., hlm 385

³⁷ Ibid., hlm 389

Menurut Wahbah Az-Zuhaili, akad *ijarah* memiliki rukun dan syarat yang harus dipenuhi agar akad tersebut sah menurut hukum Islam. Jika salah satu rukun tidak terpenuhi, maka akad menjadi batal dan jika syaratnya tidak terpenuhi, maka akad menjadi cacat.³⁸ Hal ini penting dalam konteks hubungan kerja, di mana akad antara karyawan dan pemberi kerja masuk dalam kategori *ijarah al-a'māl* (sewa jasa tenaga kerja) dan merupakan akad pertukaran manfaat (*'iwadh al-manfa'ah*).

Wahbah Az-Zuhaili menjelaskan bahwa terdapat empat rukun pokok dalam akad *ijarah*, yaitu:

- a. Pihak yang berakad (*al-'āqidān*), yaitu pemberi sewa (*mu'jir*) dan penyewa (*musta'jir*) yang harus memiliki kecakapan hukum (*ahliyyah*) dan dilakukan secara sukarela (*taradin*). Dalam konteks ini, pemberi kerja dan karyawan.
- b. Manfaat yang disewa (*al-manfa'ah*), yaitu manfaat dari jasa atau pekerjaan yang diberikan karyawan harus jelas bentuk dan ruang lingkupnya serta dapat dimanfaatkan secara *syar'i*.
- c. Imbalan atau upah (*ujrah*), yaitu kompensasi atas jasa yang diberikan harus disebutkan secara jelas nominal dan metode pembayarannya.
- d. Sighat (*ijab* dan *qabul*), yaitu bentuk pernyataan kesepakatan, baik secara lisan, tulisan, maupun perbuatan yang menunjukkan persetujuan.

³⁸ Ibid, hlm 390

Beberapa syarat penting yang dijelaskan Wahbah Az-Zuhaili antara lain:

- a. Jasa/manfaat harus diketahui secara jelas, baik jenis, waktu pelaksanaan, maupun lingkup pekerjaannya, tidak boleh ada unsur ketidakpastian (*gharar*) dalam bentuk apapun.
- b. Upah tidak boleh mengandung ketidakjelasan (*gharar*), seperti upah bersifat variabel tanpa batas atau tidak disebutkan dalam kontrak.
- c. Manfaat dari pekerjaan atau jasa harus mubah secara syar'i yang artinya tidak mengandung unsur maksiat atau hal yang diharamkan.
- d. Tidak boleh ada unsur paksaan atau ketimpangan kekuasaan yang merugikan salah satu pihak dan harus disepakati kedua belah pihak (*tarādīn*).

Dalam pandangan Wahbah Az-Zuhaili, pemenuhan terhadap rukun dan syarat ini bukan hanya sebatas formalitas hukum, tetapi juga merupakan bentuk perlindungan terhadap hak-hak manusia dalam transaksi kerja. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap salah satu syarat seperti pemotongan gaji sepihak tanpa kesepakatan berpotensi membatalkan akad secara syar'i.

5. Prinsip Keadilan dan Larangan *Zulm* dalam Akad Kerja

Dalam fikih muamalah, salah satu prinsip paling mendasar yang ditekankan Wahbah Az-Zuhaili adalah keadilan (*'adl*) dan larangan terhadap kezaliman (*zulm*) dalam setiap bentuk akad, termasuk akad

ijarah. Keadilan dalam akad kerja berarti adanya kesetaraan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan karyawan, serta tidak adanya perlakuan yang merugikan salah satu pihak secara sepihak.

Wahbah Az-Zuhaili menyatakan bahwa segala bentuk transaksi yang menyebabkan kerugian pada salah satu pihak tanpa kesepakatan yang jelas merupakan bentuk *gharar* dan *zulm*, yang secara tegas dilarang dalam syariat Islam. Pemotongan gaji tanpa dasar perjanjian yang sah atau tanpa sepengetahuan pihak pekerja termasuk dalam bentuk tindakan sepihak yang menyalahi prinsip keadilan akad.

Prinsip keadilan ini juga bersumber dari Al-Qur'an, seperti dalam firman Allah:³⁹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

"Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesama kamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu" (QS. An-Nisa: 29)

Wahbah Az-Zuhaili menafsirkan ayat ini sebagai dasar umum dalam larangan praktek ekonomi yang tidak transparan dan tidak saling meridhai. Bahkan dalam konteks akad kerja, beliau mengutip hadis Nabi SAW:⁴⁰

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرْفُهُ

³⁹ An-Nisa (4): 29

⁴⁰ Artikel Kajian Islam, "Hikmah Al-Qur'an dan Mutiara Hadits"

<https://www.alsofwah.or.id/cetakajian.php?id=1880&idjudul=1788> , diakses pada 20 Juni 2025

"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering."

(HR. Ibnu Majah)

Hadis ini, menurut Az-Zuhaili, menegaskan pentingnya kejelasan, ketepatan waktu, dan keadilan dalam pembayaran upah sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja.

Dengan demikian, akad kerja yang tidak menjamin hak pekerja secara adil dan proporsional berpotensi bertentangan dengan hukum Islam, karena mencederai nilai dasar ijarah sebagai akad muamalah yang seharusnya dilandasi keridhaan dan perlindungan terhadap pihak yang lemah.

6. Indikator Analisis Fikih Muamalah Wahbah Az-Zuhaili

Berdasarkan uraian teori fikih muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili yang telah disampaikan sebelumnya, maka terdapat sejumlah indikator penting yang akan digunakan sebagai alat analisis terhadap praktik pemotongan gaji dalam hubungan kerja. Indikator ini bersumber langsung dari prinsip-prinsip akad ijarah, khususnya ijarah jasa (*al-a'māl*), yang menjadi landasan hukum Islam dalam transaksi sewa tenaga kerja.

Adapun indikator analisis tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Adanya akad kerja yang sah antara pemberi kerja dan karyawan
Akad harus disepakati dengan *ijab qabul*, baik secara lisan maupun tertulis, yang menunjukkan adanya hubungan hukum yang mengikat antara kedua belah pihak.

- b. Kejelasan jenis manfaat atau pekerjaan yang diberikan oleh karyawan
Pekerjaan yang menjadi objek akad harus ditentukan secara spesifik agar tidak menimbulkan *gharar*. Misalnya tugas, jadwal kerja, dan ruang lingkup tanggung jawab.
- c. Kejelasan besaran dan waktu pemberian upah (*ujrah*)
Upah harus disepakati di awal, termasuk jumlah, waktu pembayaran, dan bentuknya (tunai, harian, mingguan, dll). Ketidakjelasan dapat membatalkan akad.
- d. Keridhaan (*tarāḍīn*) antara kedua belah pihak dalam pelaksanaan akad tidak boleh ada unsur paksaan atau sepihak dalam penetapan aturan, termasuk kebijakan pemotongan gaji.
- e. Tidak terdapat unsur kezaliman (*zulm*) dalam pelaksanaan akad
Segala bentuk pemotongan gaji yang tidak dicantumkan dalam akad atau dilakukan secara sepihak dinilai sebagai tindakan tidak adil dan dilarang dalam Islam.

B. *Maqāṣid al-Shariah* Menurut Jasser Auda

1. Biografi Jasser Auda

Jasser Auda merupakan salah satu intelektual Muslim kontemporer yang tengah mendapatkan perhatian luas. Gagasannya tidak hanya dikenal dan dihargai di kawasan Timur Tengah, tetapi juga mendapat tempat dalam diskursus akademik di dunia Barat, termasuk Amerika Serikat. Ia lahir di Kairo pada tahun 1966 dan menghabiskan masa mudanya untuk memperdalam ilmu keislaman di Masjid Al-Azhar sejak 1983 hingga

1992. Selama periode tersebut, Jasser juga menempuh pendidikan formal di Universitas Kairo pada jurusan Ilmu Komunikasi, bidang yang ia tekuni hingga meraih gelar Master of Science (M.Sc) dari institusi yang sama.⁴¹

Setelah menyelesaikan pendidikan masternya, Jasser melanjutkan studi doktoral di Kanada dengan mengambil fokus yang agak berbeda dari sebelumnya, yakni dalam bidang analisis system. Disiplin ini merupakan bidang interdisipliner yang pertama kali diperkenalkan oleh *Ludwig von Bertalanffy* dan *Ervin Laszlo. Bertalanffy*, yang awalnya dikenal sebagai pakar biologi, mengamati bahwa sistem tubuh manusia bekerja secara terintegrasi, di mana kerusakan pada satu bagian organ bisa disebabkan oleh gangguan pada bagian tubuh lainnya. Pola pikir sistemik ini kemudian berkembang menjadi teori umum sistem (*general systems theory*) yang diaplikasikan dalam berbagai bidang keilmuan, termasuk fisika, administrasi, manajemen, bahkan dalam kajian hukum Islam.

Dalam konteks ini, Jasser Auda dikenal sebagai ilmuwan pertama yang mengadopsi pendekatan sistem dalam menganalisis persoalan hukum Islam secara komprehensif, menjadikannya sebagai pelopor dalam integrasi antara metodologi modern dan kajian keislaman.

Jasser Auda menempuh pendidikan hukum Islam dengan komitmen yang tinggi. Ia meraih gelar sarjana dan magister di bidang hukum Islam dari Universitas Islam Amerika, sebelum melanjutkan studi

⁴¹ Muhammad Asy'ari, *Pemikiran Jasser Auda dan Konsep Maqasid Syariah Kontemporer* (Yogyakarta: Idea Press, 2018), hlm 3.

doktoralnya dalam bidang yang sama di Universitas Wales, Inggris. Dalam pengembangan pemikiran hukumnya, Jasser banyak terinspirasi oleh tokoh-tokoh pembaru Islam seperti Yusuf al-Qardhawi, Thaha Jabir al-Alwani, Hasan Turabi, dan Isma'il Sadiq al-'Adawi—para intelektual yang dikenal mendorong pembaruan dalam hukum Islam, baik dalam aspek fikih maupun ushul fikih.

Latar belakang akademik Jasser mencerminkan kemampuannya dalam mengintegrasikan antara ilmu agama dan ilmu umum secara seimbang. Hal ini menjadikannya salah satu cendekiawan Muslim yang memiliki pemahaman komprehensif terhadap Islam sekaligus kepekaan terhadap dinamika modern. Safvet Halilovic, seorang profesor tafsir dan antropologi al-Qur'an dari Universitas Zenica, menggambarkan Jasser sebagai intelektual Muslim kontemporer yang memiliki wawasan luas, pemahaman mendalam tentang ajaran Islam, serta kemampuan untuk membaca realitas umat Islam masa kini secara jernih dan tajam.

2. Pengertian dan Ruang Lingkup *Maqāṣid al-Shariah*

Maqāṣid al-Shariah secara bahasa berarti tujuan-tujuan syariat, dan secara istilah dimaknai sebagai maksud, hikmah, dan sasaran yang hendak dicapai oleh Allah SWT dalam menetapkan hukum Islam. Dalam perkembangan klasik, konsep *al-Shariah* telah diperkenalkan oleh ulama seperti al-Juwaini, al-Ghazali, dan puncaknya oleh Imam al-Shatibi yang merumuskan lima tujuan utama syariah: *ḥifẓ al-dīn* (agama), *ḥifẓ al-nafs*

(jiwa), *ḥifẓ al-‘aql* (akal), *ḥifẓ al-māl* (harta), dan *ḥifẓ al-nasl* (keturunan).⁴²

Namun, dalam konteks kontemporer, *maqāṣid al-Shariah* mengalami perkembangan metodologis yang signifikan. Salah satu tokoh pembaharu konsep ini adalah Jasser Auda, yang melihat *maqāṣid al-Shariah* tidak hanya sebagai daftar tujuan, tetapi sebagai kerangka berpikir sistemik yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan zaman.⁴³ Menurut Jasser Auda, hukum Islam harus ditafsirkan secara kontekstual, dengan mempertimbangkan kompleksitas realitas sosial, ekonomi, dan psikologis umat manusia.

Jasser Auda menolak pendekatan *maqāṣid* yang bersifat linear dan hierarkis, sebagaimana diwariskan oleh ulama klasik. Ia justru menawarkan pendekatan berbasis sistem (*systems approach*) yang meliputi dimensi berpikir multilevel, multidisipliner, dan berorientasi pada nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan.⁴⁴ Oleh karena itu, *al-Shariah* tidak lagi hanya berbicara tentang hukum yang sah atau tidak, tetapi juga sejauh mana hukum itu dapat menghadirkan manfaat dan mencegah kerusakan.

Dengan memahami *al-Shariah* dalam ruang lingkup modern seperti yang dikembangkan Jasser Auda, hukum Islam dapat diterapkan dalam bidang yang lebih luas termasuk hubungan kerja, hak karyawan,

⁴² Al-Shatibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*, Jilid 2 (Kairo: Dar al-Ma’arif), hlm 7-10

⁴³ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: IIIT, 2007), hlm 2-6

⁴⁴ *Ibid.*, hlm 1

dan kebijakan pengupahan tanpa kehilangan nilai keadilan dan nilai-nilai syariah.

3. Pendekatan Sistemik *Maqāṣid al-Shariah* Menurut Jasser Auda

Jasser Auda menawarkan pendekatan baru dalam memahami *maqāṣid al-Shariah* yang dikenal sebagai *systems approach* atau pendekatan sistemik. Ia mengembangkan metode ini sebagai kritik terhadap model *maqāṣid* klasik yang ia anggap terlalu statis, hierarkis, dan tidak kontekstual.⁴⁵ Menurut Jasser Auda, hukum Islam perlu ditafsirkan bukan hanya dari teks dan kaidah-kaidah fikih semata, tetapi juga dari tujuan, dampak, dan realitas sosial yang melingkupi penerapan hukum tersebut.

Dalam bukunya *Maqāṣid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, Jasser Auda memperkenalkan enam fitur utama pendekatan sistemik, yaitu:⁴⁶

- a. *Cognitive nature* (sifat pemahaman manusia terhadap hukum)
- b. *Purposefulness* (orientasi pada tujuan)
- c. *Openness* (keterbukaan terhadap konteks)
- d. *Wholeness* (kesatuan nilai dan etika)
- e. *Interrelatedness* (keterkaitan antar dimensi kehidupan)
- f. *Multidimensionality* (keragaman perspektif dalam melihat hukum)

Melalui pendekatan ini, *maqāṣid* tidak lagi dipahami secara kaku sebagai tujuan tetap, tetapi lebih sebagai kerangka etika dan orientasi

⁴⁵ Ibid., hlm 2

⁴⁶ Ibid., hlm 19-26

masalah yang terus berkembang. Dalam konteks hubungan kerja dan pemotongan gaji, pendekatan sistemik ini memungkinkan penilaian yang mempertimbangkan:

- a. Hak ekonomi pekerja (harta)
- b. Kesejahteraan mental dan fisik (jiwa)
- c. Keadilan sosial secara menyeluruh

Jasser Auda menyatakan bahwa hukum Islam yang ideal adalah hukum yang mencegah kerusakan (*mafsadah*) dan menciptakan kemaslahatan (*maslahah*), dengan memperhatikan konteks dan kondisi manusia saat ini. Karena itu, praktik atau kebijakan apapun (termasuk pemotongan gaji) tidak cukup hanya sah secara formal, tetapi juga harus memenuhi prinsip keadilan dan kebermanfaatan.

4. Tujuan Syariah terkait Masalah Pekerja

Dalam kerangka *maqāṣid al-Shariah*, terdapat lima tujuan utama yang menjadi fondasi penetapan hukum Islam, yaitu *ḥifẓ al-dīn* (agama), *ḥifẓ al-naḥs* (jiwa), *ḥifẓ al-‘aql* (akal), *ḥifẓ al-māl* (harta), dan *ḥifẓ al-nasl* (keturunan).⁴⁷ Dalam konteks hubungan kerja dan sistem penggajian, dua aspek *maqāṣid* yang paling relevan untuk dianalisis adalah *ḥifẓ al-māl* dan *ḥifẓ al-naḥs*.

- a. *Ḥifẓ al-Māl* (Perlindungan Harta)

⁴⁷ Mawardi Djalaludin, Pemikiran Abu Ishaq Al-Syatibi dalam Kitab Al-Muwafaqat, *Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan Jilid 4 No 2*, 2025 hlm 1-2

Ḥifẓ al-māl bermakna menjaga dan melindungi hak kepemilikan dan akses terhadap harta seseorang. Dalam konteks karyawan, gaji merupakan bentuk utama dari hak ekonomi yang wajib dijaga. Menurut Jasser Auda, hukum Islam yang tidak mampu melindungi hak finansial seseorang berarti gagal memenuhi *maqāṣid* ini.⁴⁸ Kebijakan pemotongan gaji tanpa persetujuan atau kejelasan hukum berpotensi melanggar prinsip ini, karena menyebabkan hilangnya sebagian harta yang seharusnya menjadi hak pekerja.

Jasser Auda menekankan bahwa perlindungan terhadap harta tidak hanya menyangkut hukum waris atau transaksi jual beli, tetapi juga harus mencakup struktur kerja dan sistem ekonomi yang melibatkan individu sebagai pelaku ekonomi.

b. *Ḥifẓ al-Nafs* (Perlindungan Jiwa/Kesejahteraan)

Ḥifẓ al-nafs tidak hanya dimaknai sebagai perlindungan terhadap nyawa secara fisik, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap kesejahteraan hidup, martabat, dan stabilitas psikologis manusia.⁴⁹ Dalam dunia kerja, tekanan ekonomi akibat pemotongan gaji secara sepihak dapat menimbulkan beban mental, ketidakpastian hidup, dan rasa ketidakadilan yang semuanya bertentangan dengan *maqāṣid* ini.

⁴⁸ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: IIIT, 2007), hlm 43

⁴⁹ *Ibid.*, hlm 49-50

Menurut Jasser Auda, menjaga kehidupan manusia berarti menciptakan sistem sosial yang adil dan berkeadilan termasuk dalam hubungan industrial.⁵⁰ Maka, praktik kerja yang merendahkan martabat atau melemahkan kondisi psikologis pekerja dianggap tidak sejalan dengan *maqāṣid*.

Dengan menjadikan *ḥifz al-māl* dan *ḥifz al-nafs* sebagai dasar penilaian, hukum Islam tampil tidak hanya sebagai sistem legal-formal, tetapi juga sebagai kerangka etika dan perlindungan sosial yang menempatkan kemanusiaan sebagai inti syariah.⁵¹

⁵⁰ Ibid., hlm 61

⁵¹ Ahmad Imam Mawardi, "Rekonstruksi Pemikiran Maqasid Syariah Jasser Auda dalam Perspektif Hukum Islam Progresif," *Mazahib*, Vol 13, No 2, 2014, hlm 210

BAB III

PRAKTIK PENGUPAHAN DAN PEMOTONGAN GAJI DI WAROENG SARJANA AYAM PENYET DAN GEPRAK

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Umum Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak merupakan sebuah usaha kuliner yang bergerak di bidang makanan cepat saji khas Indonesia, dengan menu utama berupa ayam penyet dan ayam geprek. Usaha ini didirikan sebagai bentuk inovasi kuliner untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap makanan yang praktis, terjangkau, namun tetap memiliki cita rasa lokal yang khas. Penamaan "Sarjana" bukan hanya karena kedekatannya dengan kalangan mahasiswa, tetapi juga mencerminkan latar belakang pemilik usaha yang baru menyelesaikan pendidikan strata satu (S1), sehingga nuansa akademik dan anak muda sangat terasa dalam konsep tempat ini. Dalam wawancara bersama pemilik warung mengatakan:

“aku namain waroeng sarjana karena aku tahun lalu baru lulus kuliah, kebetulah ini juga lokasinya deket banget sama kampus jadi banyak yang beli tuh mahasiswa-mahasiswa. Dulu kuliahku juga jurusannya pendidikan tata boga, nah pengaplikasiannya selain jadi guru ya jadi pengusaha di bidang kuliner yang salah satunya ya ayam geprek. Aku milih geprek karena dulu pas zaman kuliah aku

sering jajan geprek dan di Salatiga sendiri belum ada tipe geprek yang kaya disana, akhirnya punya ide geprek dan direalisasikan”⁵²

Warung ini berlokasi di Jalan Dipomenggolo, Kelurahan Pulutan, Kecamatan Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah, yang merupakan kawasan ramai dan strategis, dekat dengan sejumlah kampus dan pusat kegiatan mahasiswa. Letak ini menjadikan Waroeng Sarjana sebagai tempat yang banyak dikunjungi kalangan pelajar, mahasiswa, dan pekerja muda di Kota Salatiga.

Desain tempat makan ini mengusung konsep vintage dan klasik, yang tampak dari banyaknya hiasan dan tempelan foto-foto jadul di dinding ditambah dengan tempelan cermin-cermin yang kekinian mengikuti zaman dan menarik pengunjung untuk berfoto. Suasana tersebut memberikan kesan santai, unik, dan menarik, yang sangat cocok dengan segmentasi konsumen utamanya yaitu anak muda, hal tersebut diungkapkan pemilik warung, beliau mengatakan:

“ tempat ini aku rada punya ciri khas tersendiri, yang jadi cirikhas dari warung ini banyak dan beda dari warung warung geprek pada umumnya, mulai dari design tempatnya bisa diliat banyak tempelan tempelan foto zaman dulu, tempelan foto foto mahasiswa dari mulai maba sampe wisuda juga ada. Selain itu cirikhasnya bisa diliat dari nama nama menunya yang mencerminkan mahasiswa banget, menu nya ada paket maba, paket d3, paket sempro, paket sarjana, paket skripsi, paket wisuda pokoknya konsepnya goes to sarjana.”⁵³

⁵² Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 14.35 WIB

⁵³ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 14.38 WIB

Hal tersebut bisa dilihat dalam beberapa gambar :



Gambar 1 : tempelan foto jadul

Berdasarkan hasil wawancara bersama pemilik warung beliau mengatakan bahwa warung makan ini beroperasi setiap hari mulai dari pukul 10.00 WIB sampai pukul 20.00 WIB kecuali hari hari besar libur.

“warungnya setiap hari buka, kita mulai buka di sekitar jam 10 pagi sampai jam 20.00 malam atau kadang bisa tutup cepet karena sudah habis. Selama ini pelanggannya rata-rata mahasiswa sama anak-anak SMA, mereka pada suka beli makan kalo pulang sekolah atau selesai mata kuliah. Tapi selain itu juga banyak yang bukan kalangan mahasiswa kaya ibu ibu, bapak bapak sama biasanya mas mas atau mba mba yang udah kerja biasanya mereka pada makan siang disini.”⁵⁴

⁵⁴ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 14.40 WIB

2. Jenis Usaha, Jumlah Karyawan dan Sistem Operasional Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak merupakan jenis usaha kuliner yang tergolong dalam sektor *Food and Beverage* (F&B) atau makanan dan minuman. Usaha ini berfokus pada penyediaan makanan cepat saji khas Indonesia, khususnya menu olahan ayam penyet, ayam geprek, dan lauk-pauk rumahan lainnya. Dengan segmentasi pasar anak muda dan pelajar, warung ini menekankan kecepatan pelayanan, harga terjangkau, serta konsep tempat makan yang menarik dan kekinian.

“ya itu tadi mba disini punya ciri khas tersendiri, karena kita awalnya emang niat mau menggaet pasaran anak muda jadi kita ngikutin zaman sekarang, mulai dari nama nama menunya, hiasan hiasan di dinding nya juga biar anak muda pada nyaman dan tertarik buat datang kesini lagi kan apalagi anak muda sekarang suka banget sama yang namanya foto-foto”

Hal tersebut terlihat dari daftar menu yang menempel di dinding :



Gambar 2 : foto daftar menu

Dalam operasional hariannya, sistem kerja di Waroeng Sarjana menuntut karyawan untuk bersifat multi-tasking, di mana setiap karyawan menjalankan beberapa peran sekaligus seperti bekerja di dapur, melayani pelanggan di kasir, mengantar makanan, serta membersihkan area makan. Meskipun memiliki struktur kerja yang informal, tugas-tugas karyawan dibagi berdasarkan kebutuhan operasional secara fleksibel namun terorganisir.

“ kalo disini karyawannya tugasnya ga tentu, mereka harus handle semuanya dari mulai urusan dapur, masak nasi, goreng ayam, jadi kasir, kadang belanja juga stock yang habis. Jadi mereka harus multitasking dan dituntut buat peka sama situasi kondisi di warung.”⁵⁵

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, Waroeng Sarjana mempekerjakan sebanyak empat orang karyawan yang bekerja secara penuh waktu. Para karyawan menjalankan sistem kerja multi tasking, yaitu bertanggung jawab atas berbagai aktivitas sekaligus seperti memasak di dapur, melayani pelanggan, menjadi kasir, serta menjaga kebersihan lingkungan kerja. Tapi selain itu pemilik warung tetap ada di warung makan setiap hari untuk membantu operasionalnya. Pemilik warung mengatakan:

“ disini aku sekarang ada 4 karyawan, tiga orang cewek sama satu orang cowok. Tapi selain itu juga aku stay disini setiap hari dari pagi sampe sore buat bantu handle juga, kecuali hari sabtu sampai minggu biasanya ada adikku biasanya dia bantu kalo weekend aja. Jadi diwarung ga 4 karyawan tadi aja.”

⁵⁵ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 14.44 WIB

Sistem kerja diatur dengan menggunakan pembagian shift yang disusun setiap awal bulan. Setiap karyawan mendapatkan jadwal kerja tertulis yang memuat jam masuk dan waktu tugasnya. Meskipun demikian, terdapat fleksibilitas internal, dimana antar karyawan diperbolehkan untuk bertukar shift selama dilakukan secara sukarela dan tetap terkoordinasi dengan manajemen. Hal ini memberi ruang terhadap kebutuhan pribadi karyawan tanpa mengganggu operasional warung secara keseluruhan.

“ disini kerjanya kita bagi shift ada shift pagi sama shift sore, kalo shift pagi itu dari jam 08.30 sampai jam 15.00. kalo shift pagi mereka persiapan buat buka warung. Nah kalo shift sore itu dari jam 14.00 sampai jam 20.30 jadi mereka closingan tutup warung sampai beres beres. Jadi mereka kan kerjanya shift dan ya aku rolling jadi semuanya kebagian shift pagi sama shift sore. Jadi kan jadwal udah aku buat di awal bulan tapi mereka bebas kalo mau tuker shift sama temennya yang lain asalkan tetep ada yang backing disini jadi kita ga harus tetep ngikutin jadwal yang udah aku buat tadi, biasanya mereka juga ada kepentingan mendadak jadi mereka kadang tuker shift gitu”.⁵⁶

Pemilik usaha turut mengawasi langsung jalannya kegiatan, meskipun tidak selalu terlibat penuh dalam aktivitas harian. Sistem operasional yang dijalankan menunjukkan pendekatan kerja yang dinamis, efisien, dan fleksibel, namun tetap berorientasi pada ketertiban dan keteraturan dalam pelaksanaannya.

“ ya itu tadi aku juga *stand by* disini biasanya dari pagi sampai shift sore pada datang, setelah itu kalo sore biasanya di warung

⁵⁶ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 14.48 WIB

cuman karyawan aja soalnya biasanya kalo sore ga serame pagi gitu.”⁵⁷

B. Bentuk Hubungan Kerja

1. Jenis dan Status Kerja

Hubungan kerja antara pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak dengan para karyawan dijalankan melalui kontrak kerja tertulis yang telah ditandatangani di atas materai. Kontrak ini memuat poin-poin utama mengenai jam kerja, jumlah gaji bulanan, serta kewajiban dan tanggung jawab karyawan selama masa kerja. Meskipun usaha ini tergolong mikro dan menengah, keberadaan dokumen kontrak menunjukkan adanya komitmen untuk menjalin kerja sama yang jelas dan saling menguntungkan antara pemilik usaha dan karyawan.

Karyawan yang dipekerjakan berstatus sebagai pekerja penuh waktu, dengan sistem kerja harian yang diatur dalam jadwal bulanan. Dalam praktiknya, hubungan kerja dibangun atas dasar kepercayaan, tanggung jawab, dan komunikasi yang terbuka antara kedua belah pihak. Pemilik usaha turut terlibat dalam pengawasan operasional sehari-hari, dan secara umum menjalin hubungan kerja yang kondusif dengan para karyawan.

⁵⁷ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 14.50 WIB

2. Pola Kerjaan dan Pembagian Waktu Kerja

Sistem kerja yang diterapkan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak menggunakan model kerja bergiliran (*shift*) yang telah dijadwalkan setiap awal bulan. Jadwal kerja ini disusun oleh pengelola usaha dan disepakati bersama oleh seluruh karyawan. Masing-masing karyawan memiliki waktu kerja harian yang relatif tetap, sehingga memudahkan dalam pengaturan operasional harian warung.

Meskipun jadwal kerja sudah ditentukan sebelumnya, sistem di tempat ini juga memberikan fleksibilitas internal yang memungkinkan antar karyawan untuk saling bertukar jadwal atau shift, selama dilakukan secara sukarela dan telah dikomunikasikan dengan pihak pengelola. Kebijakan ini memberi ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi mereka, tanpa mengganggu keberlangsungan operasional usaha. Pemilik warung mengatakan bahwa :

“ jadi kan jadwal udah aku buat di awal bulan tapi mereka bebas kalo mau tucker shift sama temennya yang lain asalkan tetep ada yang backing disini jadi kita ga harus tetep ngikutin jadwal yang udah aku buat tadi, biasanya mereka juga ada kepentingan mendadak jadi mereka kadang tucker shift gitu yang penting disini ada yang back up dan ga kosong”.⁵⁸

Waktu kerja setiap harinya ditetapkan selama 6,5 jam. Para karyawan bekerja secara *multitasking*, artinya tidak ada pembagian kerja yang kaku seperti satu orang hanya fokus di kasir atau dapur. Satu

⁵⁸ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 14.55 WIB

karyawan bisa bergantian menjalankan tugas sebagai juru masak, kasir, pelayan, hingga membersihkan meja pelanggan. Pola kerja semacam ini menuntut fleksibilitas, kerjasama tim, dan tanggung jawab yang tinggi dari masing-masing karyawan.

Secara umum, sistem pembagian waktu kerja ini mencerminkan dinamika kerja khas usaha mikro dan menengah yang menekankan efisiensi, namun tetap berusaha memberikan ruang kemanusiaan dan adaptabilitas kepada pekerja.

C. Sistem Pengupahan

1. Besaran dan Waktu Pembayaran

Sistem pengupahan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak menggunakan skema gaji bulanan tetap, di mana setiap karyawan menerima upah sebesar Rp1.000.000,00 per bulan. Besaran gaji ini telah disepakati bersama sejak awal hubungan kerja dan tertuang dalam kontrak tertulis yang ditandatangani di atas materai.

Pembayaran gaji dilakukan secara pasti di awal bulan, dan tidak diberikan secara tunai, melainkan langsung ditransfer ke rekening masing-masing karyawan. Metode ini memberi kepastian waktu dan transparansi dalam proses pengupahan. Sistem pembayaran ini berlaku merata untuk seluruh karyawan, karena seluruhnya menjalankan tugas yang relatif seimbang dalam sistem kerja multitugas.

“ kalo buat gaji kita udah disepakati dari awal masuk kerja, gajinya semua sama satu juta perbulan, tapi selain itu juga biasanya kalo memenuhi omset per bulan kita kasih bonus sama rata semua karyawan. Trus kalo gajian biasanya aku langsung transfer ke nomor rekening masing masing jadi emang aku maunya gitu ga ngasih gaji secara tunai biar lebih simple aja.”⁵⁹

Sistem ini cukup sederhana dan stabil untuk skala usaha kecil-menengah, serta memberikan kepastian pendapatan secara rutin bagi setiap karyawan.

2. Sifat Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak bersifat tetap, rutin, dan transparan. Setiap karyawan menerima gaji sebesar Rp1.000.000,00 per bulan, yang dibayarkan secara pasti pada tanggal 1 setiap bulan melalui transfer ke rekening masing-masing.

Selain gaji pokok, karyawan juga berpotensi menerima tambahan berupa uang lembur sebesar Rp5.000,00 per jam, serta bonus yang akan disesuaikan dengan kondisi tertentu. Namun demikian, kebijakan lembur bersifat fleksibel dan tidak dijalankan secara rutin (kondisional). Pemilik warung mengatakan :

“ selain gaji pokok tadi sama bonus biasanya kalo emang kondisinya mepet dan karyawan harus lembur, biasanya mereka aku suruh lembur satu sampai dua jam, gaji lemburnya juga udah

⁵⁹ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 14.58 WIB

pada tau dan ada di kontrak kerja juga satu jam nya Rp. 5000,- lumayan juga kan buat tambahan mereka.”⁶⁰

Meskipun upah dibayarkan secara tetap, terdapat ketentuan mengenai potongan gaji apabila karyawan mengambil libur di luar jadwal yang telah ditentukan. Setiap karyawan mendapatkan dua hari libur dalam satu bulan secara terjadwal, dan jika mengambil libur di luar jadwal, maka dikenakan pemotongan sebesar Rp50.000,00 per hari.

“jadi kan mereka (karyawan) dalam sebulan itu dapet jatah libur 2 hari. Tapi kalau mereka mau libur diluar jatah 2 hari yang tadi nanti gajinya dipotong Rp. 50.000,- per hari. Ini juga mereka udah tau konsekuensinya soalnya udah ada juga di kontrak kerja”

Dengan demikian, sifat pengupahan di tempat ini secara umum tergolong tetap, tetapi mengandung unsur fleksibilitas dan penyesuaian dalam kondisi tertentu, seperti lembur, atau perubahan jadwal kerja.

D. Praktik Pemotongan Gaji

1. Bentuk dan Alasan Pemotongan

Dalam pelaksanaan hubungan kerja di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, terdapat kebijakan mengenai pemotongan gaji karyawan dalam kondisi tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha, diketahui bahwa pemotongan gaji tidak diberlakukan secara umum atau rutin, melainkan hanya diterapkan jika terjadi pelanggaran terhadap kesepakatan kerja, khususnya dalam hal ketidakhadiran tanpa

⁶⁰ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 15.00 WIB

keterangan yang jelas (alpa) atau pengambilan libur di luar jadwal yang telah disepakati.

Karyawan di warung ini secara umum telah mendapatkan jadwal libur sebanyak dua hari dalam satu bulan yang disusun secara bergilir. Namun jika seorang karyawan mengambil libur tambahan di luar jadwal tersebut dengan alasan atau tanpa alasan yang dapat diterima, maka akan dikenakan pemotongan gaji sebesar Rp50.000,00 per hari, sesuai ketentuan yang tercantum dalam dokumen SOP (Standar Operasional Prosedur) karyawan.

Penerapan kebijakan ini bertujuan untuk menjaga keteraturan dan keadilan dalam pembagian tugas kerja, mengingat jumlah karyawan yang terbatas serta sistem kerja multitugas yang menuntut kedisiplinan dan kehadiran penuh dari setiap individu.

2. Prosedur atau Mekanisme Pemotongan

Mekanisme pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak dijalankan berdasarkan ketentuan internal yang telah dijelaskan dalam SOP kerja. Prosedur ini telah diberlakukan secara konsisten dan disosialisasikan sejak awal hubungan kerja. Dalam hal ini, setiap karyawan telah memahami bahwa pengambilan libur di luar jadwal atau ketidakhadiran tanpa keterangan dapat berdampak pada pengurangan gaji bulanan.

Pemotongan dilakukan secara langsung oleh pihak pemilik usaha pada saat pembayaran gaji bulanan di awal bulan, dan jumlah potongannya disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku, yakni sebesar Rp50.000,00 per hari. Informasi mengenai potongan ini disampaikan kepada karyawan secara langsung, dan karyawan juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan alasan atau klarifikasi jika dibutuhkan.

Selain kebijakan yang telah berjalan, pihak pemilik usaha juga mulai menerapkan sistem absensi masuk dan pulang sebagai bagian dari penertiban kedisiplinan kerja. Absensi ini digunakan untuk mencatat kehadiran karyawan secara lebih objektif dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk pengelolaan jam kerja.

Untuk kedepannya ada kemungkinan untuk menerapkan pemotongan gaji apabila terjadi keterlambatan masuk kerja atau ketidaksesuaian durasi kerja dengan jam yang telah disepakati. Hal ini dimaksudkan bukan sebagai bentuk hukuman, melainkan agar karyawan lebih tertib dan konsisten dalam menjalankan tanggung jawab kerja, tidak semena-mena dan ,mencari banyak alasan untuk terlambat masuk. Pemilik warung mengatakan :

“ kalo buat pemotongan gaji itu kan udah jelas ya di kontrak kerja. Sekarang aku baru nerapin sistem absensi buat karyawan, jadi mereka nulis absen jam datang dan jam pulang mereka, jadi aku bisa mantau kehadiran mereka, aku nerapin itu karena akhir akhir ini ada beberapa karyawan yang sering telat, kan kalo dikalkulasiin tiap hari bisa jadi berjam jam kasian karyawan yang kerjanya full, nanti takutnya ada kecemburuan sosial gitu. Kalo buat sekarang

keterlambatannya belum aku potong tapi ada kemungkinan kalo nanti mungkin bakal dipotong biar mereka ga semena mena nyari alesan buat masuk kerja telat.”⁶¹

Akan tetapi, kebijakan ini masih dalam tahap adaptasi dan belum diterapkan secara penuh. Namun dengan adanya sistem absensi sebagai dasar, pemilik usaha berharap dapat menciptakan siklus kerja yang lebih profesional dan terukur, tanpa mengurangi prinsip saling menghormati dan komunikasi dua arah antara pemilik usaha dan para karyawan.

3. Pandangan Karyawan

Pandangan keempat karyawan terhadap pekerjaan sehari hari mereka dinilai cukup baik, mereka melakukan pekerjaan dengan enjoy meskipun harus *multitasking*, harus gerak cepat dan sat set tetapi tetap rapi. Salah satu karyawan berinisial N mengungkapkan bahwa:

“ kita kerja 6,5 jam sehari tergantung shift kerja kita, kalo pagi dari jam 08.30 sampai 15.00, kalo sore kita dari jam 14.00 sampe 20.30. Kita kerja tiap hari sama sih gaada perubahan siklusnya tetep gitu aja, ngerjain semuanya mulai dari masak nasi, goreng ayam, ngelayani pembeli, bersih bersih dan jadi kasir juga jadi kita disini kerja ga fokus sama satu pekerjaan aja, pokoknya kita dituntut buat semuanya.”⁶²

Kemudian karyawan laki-laki berinisial F mengatakan hal yang sama, dia mengatakan

“ ya sama aku juga gitu, semuanya aku kerjain meskipun aku laki laki, aku tetep harus bisa semuanya meskipun awal awal belum

⁶¹ Wawancara, Chusnia Melliana, *Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak* pada 20 Juni 2025, pukul 15.03 WIB

⁶² Wawancara, N, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.10 WIB

bisa masak nasi tapi ya sekarang lama lama bisa ko, kita sama sama belajar disini.”⁶³

Selain itu, kemudian salah satu karyawan berinisial Y mengatakan bahwa dia lebih sering di bagian belakang untuk memasak nasi.

“ kalo aku disini juga sama mengerjakan pekerjaan tadi, tapi aku lebih sering di belakang buat masak nasi, karena biar fokus aja biar yang didepan yang muda muda, aku bolak balik ke depan sama belakang sekalian masak nasi soalnya kan kalo masak nasi ditinggal tinggal takutnya malah gosong gitu apalagi kalo lagi rame nasinya cepet banget abis.”⁶⁴

Kemudian berdasarkan hasil wawancara perihal gaji semua karyawan sudah mengetahui sistem pemberiannya bagaimana. Mereka menyatakan bahwa system pemberian gaji sudah jelas dan transparan, dan beberapa karyawan menyatakan sudah pernah mendapatkan tambahan diluar dari gaji pokok.

Karyawan berinisial Y mengatakan :

“ gajiku satu juta perbulan, Alhamdulillah pemasukannya tetap kita gajian tiap sebulan sekali, biasanya kalo waktunya gajian kita langsung ditransfer biar ga ribet juga sebenarnya.”⁶⁵

Kemudian karyawan berinisial F mengatakan hal yang sama pula:

“ kalo gaji kita biasanya gajian tiap tanggal 1 awal bulan, langsung ditransfer sama mba mella (owner) ke rekening kita kita masing

⁶³ Wawancara, F, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.20 WIB

⁶⁴ Wawancara, Y, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.30 WIB

⁶⁵ Wawancara, Y, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.32 WIB

masing. Aku sih belum pernah dapet bonus ya soalnya aku baru masuk disini aku baru sebulan kerja dan baru gajian sekali”⁶⁶

Kemudian karyawan dua dari empat karyawan mengatakan dia sudah pernah mendapatkan tambahan diluar gaji pokok perbulan.

Karyawan berinisial N mengatakan:

“ iya kalo gaji kita sama semuanya di transfer dengan jumlah yang sama. Kalo tambahan bonus aku belum pernah juga sih soalnya aku baru dua bulan kerja, jadi baru dua kali gajian, tapi waktu itu aku pernah dapet THR pas mau lebaran.”⁶⁷

Kemudian karyawan berinisial T mengatakan:

“ sama kaya mba N tadi, kalo gaji kita tetap dan jelas ya itungannya, kita gajian tanggal 1 langsung di transfer ke rekening. Karena kita masuk kerja disini cuma beda dua minggu lebih duluan aku masuknya, jadi aku pernah dapet THR juga nominalnya sama juga. tapi diluar itu ga pernah sih baru itu aja..”⁶⁸

Pandangan karyawan terhadap sistem pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak menunjukkan adanya pemahaman yang cukup baik terhadap kebijakan internal yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa para karyawan telah memahami ketentuan pemotongan gaji, termasuk kondisi yang menyebabkan pemotongan, jumlah nominal potongan, serta prosedur pelaksanaannya.

Dari hasil wawancara, para karyawan menyatakan bahwa mereka telah menerima penjelasan terkait pemotongan gaji sejak awal bekerja,

⁶⁶ Wawancara, F, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.22 WIB

⁶⁷ Wawancara, N, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.13 WIB

⁶⁸ Wawancara, T, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.40 WIB

baik secara lisan maupun melalui SOP yang tersedia. Pemotongan hanya dilakukan apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas (alpa) atau mengambil libur di luar jadwal yang telah ditetapkan, dengan jumlah potongan sebesar Rp50.000,00 per hari.

Terdapat perbedaan pengalaman di antara karyawan. Dua orang dari empat karyawan mengaku pernah mengalami pemotongan gaji, sementara yang lain belum pernah mengalaminya. Karyawan berinisial T menyatakan bahwa dia sudah mengalami pemotongan gaji dikarenakan tidak masuk kerja selama 10 hari. Ia mengatakan:

“Aku udah pernah dipotong gaji karena waktu itu aku nggak masuk kerja 10 hari karena ada kepentingan di luar, dan gaji aku dipotong sesuai kesepakatan diawal ko jadi ya aman aman aja ga jadi masalah karena emang aku ga kerja jadi aku ga dapet gaji.”⁶⁹

Kemudian karyawan berinisial Y mengatakan bahwa dia sudah mengalami pemotongan gaji karena dia kerja tidak penuh sesuai jam kerja seharusnya. Ia mengatakan:

“kemarin gajiku dipotong 5.000 karena aku kerja kurang 30 menit aja. Jadi kemaren aku pulang lebih cepet karena mau ada urusan dan pas gajian aku dipotong 5.000 padahal kalo aku kerja lebih 30 menit bahkan lebih ga dapet gaji tambahan juga sebenarnya aku agak ga terima soalnya dari awal ga pernah dijelasin kaya gitu kesannya kaya sepihak aja, terus aku ngerasa ga adil aja orang yang lain juga kadang masuknya telat tapi gapernah dipotong. Tapi ya gimana lagi aku juga butuh kerjaan jadi yaudah aja”⁷⁰

Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa tidak semua karyawan tidak sepenuhnya menerima system pemotongan gaji yang berlaku.

⁶⁹ Wawancara, T, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.30 WIB

⁷⁰ Wawancara, Y, *Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak*, pada 20 Juni 2025, pukul 15.35 WIB

Meskipun nominal potongannya bisa dikatakan kecil, namun ketidakjelasan sejak awal menimbulkan kesan tidak adil dimata karyawan yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang evaluasi dalam kejelasan konrak dan system pemotongan gaji.

BAB IV

ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FIKIH MUAMALAH WAHBAH AZ-ZUHAILI DAN *MAQĀṢID AL- SHARIAH* JASSER AUDA

A. Analisis Perspektif Fikih Muamalah Wahbah Az-Zuhaili Terhadap Praktik Pemotongan Gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

Dalam fikih muamalah, akad ijarah merupakan jenis akad yang digunakan dalam relasi kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Ijarah secara bahasa berarti sewa atau upah, dan secara istilah adalah akad atas manfaat suatu jasa atau pekerjaan yang diberikan oleh salah satu pihak kepada pihak lain dengan imbalan tertentu (*ujrah*)⁷¹. Kemudian ijarah juga merupakan akad yang diperbolehkan dalam syariat islam dan telah menjadi bagian penting dalam transaksi muamalah yang termasuk juga di dalamnya adalah sistem pengupahan tenaga kerja.

Wahbah az-Zuhaili membagi akad ijarah menjadi dua bentuk utama, yaitu ijarah atas manfaat barang (*ijarah al-‘ayn*) dan ijarah atas jasa seseorang (*ijarah al-a‘mal*).⁷² Dalam konteks hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan, *ijarah al-a‘mal* menjadi bentuk yang relevan

⁷¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Jilid 5 (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm 385-386.

⁷² Ibid, hlm 388

dimana *ijarah* ini melibatkan pemilik usaha sebagai *mustajir* (penyewa jasa) dan karyawan sebagai *ajir* (penyedia jasa).

Akad *ijarah* dapat dikatakan sah apabila memenuhi empat rukun utama, yaitu:⁷³

1. Adanya pihak yang berakad (*al-'aqidain*), yaitu antara pemberi kerja dan pekerja atau pemberi jasa yang keduanya harus sudah *baligh*, berakal dan atas kehendak sendiri.
2. Adanya manfaat (*al-manfa'ah*) yang diberikan, yang dalam hal ini adalah jasa atau tenaga yang dijelaskan secara spesifik dan rinci baik jenisnya, waktu pelaksanaannya hingga ruang lingkup pekerjaannya.
3. Adanya upah (*ujrah*), yang diberikan harus ditetapkan secara jelas, baik jumlah maupun metode pembayarannya diketahui dan disepakati kedua belah pihak di awal.
4. Adanya *ijab* dan *qabul*, yang merupakan bentuk pernyataan saling setuju antara kedua belah pihak yang juga menunjukkan keridhaan (*taradi*).

Menurut Wahbah Az-Zuhaili, sahnya akad *ijarah* bergantung pada adanya kejelasan dan persetujuan kedua belah pihak tanpa adanya unsur paksaan atau penipuan dari pihak manapun (*gharar*). Dengan demikian, akad *ijarah* tersebut tidak boleh dilakukan dengan syarat-syarat yang dapat

⁷³ Ibid, hlm 389-392

merugikan salah satu pihak atau mengandung unsur ketidakjelasan dalam ruang lingkup kerja, waktu dan upah.

Kemudian Wahbah Az-Zuhaili juga menjelaskan bahwa sahnya akad ijarah dalam fikih muamalah bergantung pada terpenuhinya rukun dan syarat yang sudah ditentukan secara syar'i. rukun-rukun tersebut tidak hanya menjadi formalitas semata, tetapi juga harus berfungsi sebagai pelindung terhadap hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam praktik hubungan kerja di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, keempat rukun dan syarat tersebut telah dilaksanakan. Adanya kontrak kerja tertulis yang ditandatangani diatas materai menunjukkan sudah terpenuhinya unsur *ijab* dan *qabul*. Didalam kontraknya juga sudah tercantum mengenai besaran gaji karyawan per bulan, yaitu sebesar Rp. 1.000.000, waktu kerja per hari yaitu selama 6,5 jam serta sistem *shift* kerja dan SOP karyawan.

Kemudian dalam fikih muamalah, prinsip keadilan (*'adl*) dan kerelaan (*taradin*) menjadi pilar utama dalam semua bentuk akad, termasuk akad *ijarah*. Wahbah Az-Zuhaili menekankan bahwa transaksi yang sah dalam islam harus menjunjung tinggi prinsip keadilan dan tidak mengandung unsur penipuan (*tadlis*), ketidakjelasan (*gharar*) atau pemaksaan sepihak.⁷⁴

⁷⁴ Ibid, hlm 395

Keadilan dalam konteks pengupahan dapat dimaknai sebagai pemberian hak kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat di awal akad. Karyawan tidak boleh dirugikan secara sepihak oleh pemberi kerja, seperti mengurangi upah tanpa sebab yang sah atau tanpa dasar kesepakatan kedua belah pihak. Dalam fiqh islam wa Adillatuhu, Wahbah Az-Zuhaili mengutip firman Allah SWT :⁷⁵

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: "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 di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu." (QS. An-Nisa: 29)

Kemudian Hadits Rasulullah SAW juga menegaskan bahwa :⁷⁶

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah)

Prinsip *ridha* juga ditegaskan sebagai salah satu syarat sah transaksi. Semua pihak yang terlibat harus menyatakan persetujuan secara sukarela, tanpa paksaan maupun tekanan.

Dalam konteks Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, praktik pengupahan telah dilakukan secara tetap dengan sistem pembayaran melalui

⁷⁵ An-Nisa (4) : 29

⁷⁶ Hadits Riwayat Ibnu Majah

transfer di awal bulan. Karyawan sudah mengetahui nominal gaji dan waktu pembayarannya. Terkait pemotongan gaji, berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pemotongan gaji hanya berlaku untuk kondisi tertentu, seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan atau mengambil libur tambahan diluar kesepakatan.

Sistem tersebut telah disampaikan baik secara lisan maupun tertulis dan para karyawan menyatakan telah mengetahui ketentuan tersebut. Dua orang diantaranya bahkan telah mengalami pemotongan gaji dan karyawan tersebut menyatakan bahwa kebijakan ini sudah jelas dan dapat dipahami. Namun satu karyawan yang sudah mengalami menyatakan keberatan.

Dalam perspektif fikih muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili, kondisi dimana salah satu pihak tidak ridha atas adanya pemotongan gaji yang tidak dicantumkan secara eksplisit dalam kontrak kerja dapat menimbulkan cacat pada akad ijarah. Salah satu syarat sah ijarah adalah adanya keridhaan dari kedua belah pihak (*taraddin*) serta kejelasan mengenai manfaat dan upah yang disepakati. Ketika terjadi perubahan dalam pelaksanaan akad seperti penambahan kebijakan pemotongan gaji karena jam kerja tidak penuh tanpa adanya ijab dan qabul ulang atau persetujuan secara eksplisit, maka akad tersebut berpotensi mengandung unsur *gharar* (ketidakjelasan) dan *zulm* (ketidakadilan).⁷⁷

⁷⁷ Ibid, hlm 396

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, praktik hubungan kerja di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak dapat dikategorikan sebagai akad *ijarah* yang memenuhi rukun dan syarat sah menurut fikih muamalah. Adanya kontak secara tertulis, kejelasan mengenai jenis pekerjaan, waktu kerja serta jumlah upah menjadi indikator bahwa akad tersebut telah dilakukan secara sah dan transparan.

Adapun terkait kebijakan pemotongan gaji, dalam perspektif Wahbah Az-Zuhaili, hal tersebut hanya dapat dibenarkan apabila dilandasi :

1. Kesepakatan awal atau persetujuan kedua belah pihak baik secara tertulis maupun lisan yang dapat diterima.
2. Kejelasan sebab dari pemotongan gaji, seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan atau melanggar ketentuan kerja yang sudah disampaikan dan sudah disepakati.
3. Proporsionalitas potongan yang tidak menghilangkan hak dasar karyawan, serta tetap mempertimbangkan manfaat jasa yang sudah diberikan.

Dari hasil temuan yang terjadi dilapangan, diketahui bahwa pemotongan gaji hanya diterapkan pada kondisi tertentu seperti ketidakhadiran tanpa keterangan. Kebijakan ini disampaikan secara lisan maupun tulisan oleh pemilik usaha dan diketahui oleh karyawan. Bahkan, dua karyawan menyatakan pernah mengalami pemotongan gaji dan menyampaikan bahwa mereka memahami prosedur serta alasan pemotongan

tersebut. Namun, terdapat pula karyawan yang merasa keberatan yang merasa keberatan dan tidak ridha atas pemotongan gaji tersebut, karena merasa kebijakan itu tidak dijelaskan secara jelas dalam kontrak kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemotongan gaji tersebut belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh karyawan.

Dalam fikih muamalah, tindakan pemotongan gaji pada dasarnya dapat diterima apabila dilakukan dalam koridor akad yang sah, tidak mengandung unsur kedzaliman (*zulm*) serta memberikan hak kepada pekerja sesuai dengan porsi jasa yang telah diberikan. Namun, jika pemotongan dilakukan tanpa kejelasan sejak awal dalam akad kerja dan tanpa adanya persetujuan dari seluruh pihak, maka tindakan tersebut berpotensi menyalahi prinsip akad *ijarah*. Dalam konteks ini, kebijakan pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak menjadi bermasalah secara syar'i' karena menimbulkan ketidak ridhaan dari salah satu pihak dan tidak dicantumkan secara eksplisit dalam kontrak kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak bertentangan dengan prinsip-prinsip fikih muamalah menurut Wahbah Az-Zuhaili karena tidak sepenuhnya memenuhi syarat sah akad *ijarah*. Ketentuan mengenai pemotongan gaji tidak dicantumkan secara eksplisit dalam kontrak kerja tertulis dan salah satu karyawan menyatakan tidak ridha atas kebijakan tersebut. Dalam fikih muamalah, unsur keridhaan dan kejelasan dalam akad

merupakan pondasi utama syarat sahnya transaksi. Oleh karena itu, pemotongan gaji yang dilakukan tanpa persetujuan formal sejak awal dan tanpa kejelasan yang menyeluruh berpotensi mengandung unsur *gharar* (ketidakjelasan dan *zulm* (ketidakadilan) yang bertentangan dengan prinsip syariat islam.

B. Analisis Perspektif *Maqāṣid Al-Shariah* Jasser Auda Terhadap Praktik Pemotongan Gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

Dalam pendekatan sistem *maqāṣid al-Shariah* yang dikembangkan oleh Jasser Auda, tujuan-tujuan syariat tidak hanya dipahami secara kaku dan berfokus pada 5 prinsip *maqāṣid* klasik akan tetapi beliau memperkenalkan pendekatan sistemik dan dinamis dengan menambahkan enam karakter berfikir dalam memahami dan menerapkan *maqāṣid* yaitu dengan berfikir kognitif, keterkaitan, multidimensi, keterbukaan, tujuan dan keseluruhan.⁷⁸ Keenam prinsip tersebut mempresentasikan bahwa syariah harus berpijak pada keadilan substantif dan kemaslahatan nyata yang kontekstual.

1. Sifat Kognitif (*Cognitive Nature*)

Prinsip ini menekankan bahwa hukum islam harus dipahami dalam kerangka berfikir manusia yang dinamis. Artinya, hukum tidak

⁷⁸ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: IIIT, 2007), hlm 11-20

dapat dilepaskan dari pengalaman, kesadaran dan kondisi psikologis manusia.⁷⁹

Dalam konteks pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, prinsip ini menuntut adanya pemahaman menyeluruh atas kondisi para pekerja., bukannya hanya secara formal saja, akan tetapi dari sisi psikologis dan sosial juga. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, sebagian besar karyawan memahami dan menerima adanya pemotongan gaji apabila tidak bekerja di luar hari libur yang sudah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan tidak diberlakukan secara sepihak.

Pendekatan kognitif mengajak kita untuk lebih peka terhadap kemungkinan adanya karyawan yang secara batin merasa keberatan, namun tidak menyuarakannya karena alasan tertentu, seperti rasa takut kehilangan pekerjaan atau keterbatasan ruang komunikasi. Situasi ini tidak dapat diabaikan, karena dapat menjadi indikasi belum sepenuhnya terpenuhinya keadilan psikologis.

Meskipun demikian, tidak ditemukan bukti adanya tekanan psikologis serius atau paksaan dalam sistem yang dijalankan. Bahkan karyawan menyebutkan bahwa sistem ini telah disampaikan dengan baik, bersifat wajar, dan dijalankan secara konsisten. Selama ruang komunikasi tetap terbuka dan ada kesadaran kolektif antara pemilik dan karyawan dalam menerima kebijakan tersebut, maka dari sudut

⁷⁹ Ibid, hlm 11

pandang *maqāṣid*, prinsip kognitif telah terpenuhi. Sistem ini tetap selaras dengan semangat *maqāṣid* karena mempertimbangkan kondisi psikologis dan pemahaman manusia dalam konteks nyata.

2. Keterkaitan (*Interrelatedness*)

Prinsip keterkaitan dalam sistem berfikir *maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda mengajarkan bahwa aspek-aspek kehidupan tidak berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi dan berhubungan satu sama lain.⁸⁰ Dalam konteks hukum islam, tujuan-tujuan syariah tidak dapat dipisahkan secara sektoral, misalnya hanya fokus pada perlindungan harta saja, akan tetapi harus dipahami dalam keterkaitan dengan perlindungan jiwa, keadilan sosial dan stabilitas.

Dalam praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, pendekatan ini menuntut agar kebijakan tidak dilihat semata dari sisi keuangan, tetapi juga dari bagaimana kebijakan tersebut memengaruhi hubungan kerja, disiplin pegawai, keberlanjutan usaha, hingga kepercayaan antara pemilik dan karyawan, sistem pemotongan yang diberlakukan atas dasar ketidakhadiran tanpa izin berkaitan erat dengan keberadaan sistem absensi harian. Sistem ini menjadi alat penting dalam menjaga keteraturan operasional dan memastikan bahwa pelayanan kepada pelanggan tetap berjalan optimal.

⁸⁰ Ibid, hlm 13

Lebih dari sekadar mekanisme kontrol, sistem absensi juga dapat dipahami sebagai bagian dari upaya menjaga kemaslahatan warung secara menyeluruh. Kehadiran pegawai yang teratur akan menjamin bahwa toko tetap buka sesuai jadwal, pelayanan konsisten, dan operasional stabil. Dengan demikian, ada keterkaitan langsung antara disiplin karyawan dan kelangsungan rezeki seluruh pihak, termasuk pemilik, pekerja, dan konsumen.

Dari sisi *maqāsid*, pemotongan gaji sebagai konsekuensi atas pelanggaran disiplin, jika dijalankan secara adil dan transparan, berfungsi menjaga keteraturan sistem kerja secara keseluruhan. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam konteks ini, praktik tersebut tidak hanya sah secara formal, tetapi juga memperkuat jaringan nilai yang saling berkaitan dengan perlindungan harta, tanggung jawab sosial, dan keberlangsungan usaha. Inilah yang dimaksud oleh Jasser Auda sebagai keterkaitan multidisipliner antar tujuan hukum Islam.

3. Multidimensi (*multidimensionality*)

Prinsip multidimensi dalam kerangka *maqāsid al-Shariah* Jasser Auda menuntut agar permasalahan hukum dianalisis dari berbagai sudut pandang seperti ekonomi, sosial, psikologis, etis, dan spiritual. Pendekatan ini bertujuan agar hukum Islam tidak menjadi

kaku atau sektoral, tetapi mampu menjawab kompleksitas kehidupan secara utuh.⁸¹

Praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak telah memenuhi prinsip ini. Kebijakan tersebut tidak hanya mempertimbangkan aspek formal atau kontraktual, tetapi juga berfungsi menjaga keteraturan kerja, mendukung tanggung jawab sosial antar karyawan, dan melindungi keberlangsungan usaha. Penegakan disiplin melalui sistem absensi yang terintegrasi dengan pemotongan gaji membentuk keseimbangan antara hak dan kewajiban secara kolektif.

Kemudian, dilihat dari sisi psikologis, karyawan memahami alasan diberlakukannya potongan dan tidak menunjukkan gejala ketidaknyamanan yang serius. Sementara dari sisi sosial, kebijakan ini dinilai dapat menciptakan rasa keadilan bagi seluruh pekerja, karena mencegah ketimpangan dalam pembagian tugas. Bahkan dalam dimensi spiritual, penegakan disiplin kerja mencerminkan nilai amanah dan tanggung jawab yang dijunjung tinggi dalam Islam.

Dengan demikian, kebijakan ini telah berhasil mengintegrasikan berbagai dimensi *maqāṣid* secara harmonis. Tidak ditemukan adanya pelanggaran terhadap nilai dasar *maqāṣid*, sehingga praktik pemotongan gaji yang dilakukan secara proporsional dan

⁸¹ Ibid, hlm 14-15

transparan dapat dinyatakan sesuai dengan prinsip multidimensionalitas dalam *maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda.

4. Keterbukaan (*Openness*)

Prinsip keterbukaan dalam sistem berpikir *maqāṣid al-Shariah* Jasser Auda menekankan bahwa syariah harus bersifat responsif terhadap perubahan sosial, perkembangan zaman, dan realitas kontemporer. Syariat tidak boleh dipahami secara tertutup hanya berdasarkan model kehidupan masa lalu, tetapi harus terbuka terhadap konteks baru selama tidak menyimpang dari nilai-nilai dasarnya.

Praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak menunjukkan kesesuaian dengan prinsip ini. Dalam dunia kerja modern, sistem kehadiran, pembagian *shift*, dan pemberlakuan sanksi berupa potongan gaji atas pelanggaran disiplin adalah mekanisme yang lazim dan dibutuhkan. Sistem tersebut dijalankan dengan cara yang fleksibel, adaptif, dan disepakati bersama, tanpa mengabaikan prinsip keadilan dan keterbukaan informasi.

Kebijakan ini mencerminkan sikap hukum Islam yang terbuka terhadap aturan formal baru dalam pengelolaan tenaga kerja. Tidak ditemukan penolakan karyawan terhadap sistem tersebut, dan tidak ada unsur paksaan dalam implementasinya. Hal ini menunjukkan bahwa hukum Islam, melalui *maqāṣid*, mampu mengakomodasi

kebutuhan dunia kerja modern dengan tetap menjaga nilai-nilai keadilan, transparansi, dan kemaslahatan.

Dengan demikian, kebijakan pemotongan gaji yang diterapkan dalam praktik ini sepenuhnya mencerminkan prinsip keterbukaan dalam *maqāsid al-Shariah*. Syariat tetap terjaga substansinya, namun mampu bergerak fleksibel dalam menjawab tantangan baru secara bijaksana dan kontekstual.

5. Bertujuan (*Purposefulness*)

Salah satu prinsip utama dalam teori *maqāsid al-Shariah* Jasser Auda adalah bahwa setiap hukum dan kebijakan dalam Islam harus berorientasi pada tujuan yang jelas dan bermaslahat.⁸² Tujuan tersebut bukan hanya bersifat formal, tetapi juga harus nyata dirasakan dalam kehidupan, baik oleh individu maupun masyarakat.

Kebijakan pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak secara jelas mencerminkan prinsip ini. Tujuannya bukan untuk menghukum secara semena-mena, melainkan untuk menjaga disiplin kerja, menegakkan tanggung jawab, dan mendorong keteraturan operasional. Nilai-nilai ini tidak hanya menguntungkan pihak pengelola usaha, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang adil dan profesional bagi seluruh karyawan.

⁸² Ibid hlm 16-17

Dari sisi *maqāṣid*, kebijakan tersebut berperan dalam mencegah kemudharatan yang muncul akibat kelalaian kerja, serta memastikan adanya penghargaan terhadap karyawan lain yang telah menjalankan tugas dengan baik. Dengan demikian, tujuan dari pemotongan gaji tidak bertentangan dengan syariat, justru mendukung pencapaian nilai-nilai keadilan, tanggung jawab, dan keteraturan sosial.

Dari hasil wawancara di lapangan, tidak ada indikasi bahwa kebijakan ini mengandung unsur eksploitasi atau niat merugikan. Sebaliknya, pelaksanaannya dilakukan secara proporsional, terbuka, dan dapat dipahami bersama. Hal ini menunjukkan bahwa hukum Islam melalui *maqāṣid* tidak hanya mengatur bentuk, tetapi memastikan bahwa setiap kebijakan mengarah pada hasil yang maslahat.

Dengan demikian, praktik pemotongan gaji dalam konteks ini sepenuhnya sejalan dengan prinsip bertujuan dalam *maqāṣid al-Shariah*, karena ia diarahkan untuk mewujudkan manfaat nyata, mencegah kerusakan, dan membentuk sistem kerja yang lebih adil serta fungsional.

6. Keseluruhan (*Wholness*)

Prinsip keseluruhan dalam sistem berpikir *maqāṣid* Jasser Auda menegaskan bahwa syariah tidak boleh diterapkan secara parsial

atau sektoral. Seluruh tujuan *maqāṣid* saling terhubung dan harus dipertimbangkan secara menyeluruh.⁸³ Melindungi satu aspek tidak boleh merusak aspek lainnya, dan keadilan hanya dapat tercapai jika semua dimensi *maqāṣid* berjalan beriringan.

Kebijakan pemotongan gaji yang diberlakukan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak telah mencerminkan prinsip keseluruhan. Pelaksanaan pemotongan dilakukan dengan tetap menjaga hak dasar karyawan, tidak menghilangkan martabat pekerja, dan tidak menimbulkan ketimpangan yang merusak kesejahteraan. Perlindungan terhadap harta (*ḥifẓ al-māl*) dalam hal ini tidak dilaksanakan dengan mengorbankan perlindungan terhadap jiwa dan kemanusiaan (*ḥifẓ an-nafs*), tetapi justru didesain agar selaras dan saling mendukung.

Tidak ditemukan indikasi bahwa sistem tersebut menimbulkan tekanan psikologis, diskriminasi, atau ketidakadilan sistemik. Sebaliknya, penerapannya dijalankan secara proporsional, transparan, dan dapat diterima oleh seluruh pihak. Dengan demikian, keseimbangan antara hak pemilik usaha dan hak pekerja tetap terjaga secara utuh.

Pendekatan menyeluruh ini memastikan bahwa *maqāṣid* tidak dimanipulasi untuk kepentingan sepihak. Dalam praktik ini, *maqāṣid* tidak hanya difungsikan sebagai legitimasi hukum, tetapi benar-benar menjadi

⁸³ Ibid hlm 18-20

kerangka etis dan fungsional yang mengatur hubungan kerja secara adil, manusiawi, dan berkelanjutan.

Dengan terpenuhinya unsur-unsur tersebut, dapat ditegaskan bahwa kebijakan pemotongan gaji ini tidak bertentangan dengan prinsip *maqāṣid al-Shariah*, tetapi justru mencerminkan penerapan *maqāṣid* yang menyeluruh dan berimbang sebagaimana digariskan oleh Jasser Auda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Praktik Pemotongan Gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, diketahui bahwa praktik pemotongan gaji diterapkan secara terbatas dan bersyarat. Pemotongan ini berlaku hanya pada kondisi tertentu, seperti ketika karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan atau mengambil libur tambahan di luar ketentuan. Meskipun semua ketentuan ini tidak secara eksplisit tercantum dalam kontrak kerja, pemilik usaha menyatakan bahwa sistem tersebut telah disampaikan kepada seluruh karyawan secara lisan dan diketahui serta dipahami karyawan.

Gaji karyawan ditetapkan sebesar Rp 1.000.00.00 perbulan dengan waktu kerja 6,5 jam perhari dalam sistem kerja shift. Pembayaran dilakukan setiap awal bulan melalui transfer . selain itu, karyawan menjalankan sistem kerja *multitasking* yang mencakup pelayanan, kasir, dapur hingga kebersihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terjadi bersifat fleksibel namun tetap membutuhkan kedisiplinan para pekerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan memahami prosedur pemotongan gaji tersebut. Bahkan dua orang karyawan telah mengalami pemotongan gaji akibat tidak masuk kerja sesuai jam yang telah ditentukan. Salah satu karyawan mengalami pemotongan gaji sebesar Rp 5.000.00 dan menyatakan ia tidak *ridha* terhadap kebijakan tersebut karena merasa ketentuan pemotongan tersebut tidak dijelaskan secara tertulis dalam kontrak kerja dan tidak ada kesepakatan tertulis tambahan yang menyertainya.

Selain itu, pemilik usaha juga mulai memberlakukan sistem absen masuk dan pulang kerja sebagai upaya untuk menertibkan jam kerja. Hal ini menandakan adanya peningkatan sistem pengawasan yang dapat mempengaruhi praktik penggajian kedepan, termasuk potensi adanya pemotongan gaji karena keterlambatan atau tidak memenuhi jam kerja penuh.

Dengan demikian, praktik pemotongan gaji di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak telah ditetapkan secara terbatas, namun pelaksanaannya masih menyisakan persoalan dari sisi transparansi dan kesepakatan yang eksplisit dalam kontrak kerja.

2. Tinjauan Fikih Muamalah Perspektif Wahbah Az-Zuhaili dan *Maqāṣid Al-Shariah* Jasser Auda

Dalam perspektif Wahbah Az-Zuhaili, hubungan kerja digolongkan sebagai akad ijarah yang sah apabila memenuhi rukun dan syarat tertentu, termasuk adanya kejelasan manfaat, upah, serta

ridha dari kedua belah pihak. Dalam praktiknya, pemotongan gaji yang tidak dicantumkan secara tertulis dalam kontrak kerja dan menimbulkan keberatan dari salah satu karyawan menunjukkan tidak terpenuhinya unsur keridhaan (*tarāḍin*) dan kejelasan akad. Oleh karena itu, praktik tersebut dinilai tidak sesuai dengan prinsip fikih muamalah karena mengandung unsur *gharar* (ketidakjelasan), dan dapat mengarah pada *zulm* (ketidakadilan).

Sementara itu, menurut Jasser Auda, hukum Islam harus dilihat secara fungsional dan substansial, dengan memperhatikan tujuan syariah seperti keadilan dan kemaslahatan. Dalam konteks ini, pemotongan gaji tersebut justru mencerminkan penerapan nilai-nilai *maqāṣid* secara kontekstual dan fungsional.

Melalui pendekatan enam prinsip sistem berpikir, yaitu sifat kognitif, keterkaitan, multidimensi, keterbukaan, bertujuan, dan keseluruhan, dinilai bahwa kebijakan pemotongan gaji dilakukan secara proporsional, terbuka, dan dipahami oleh kedua belah pihak sebagai bentuk penguatan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Tidak ditemukan indikasi eksploitasi, tekanan psikologis, atau ketidakadilan sistemik yang merusak kesejahteraan karyawan.

Kebijakan ini dinilai mampu menjaga keseimbangan antara perlindungan hak karyawan dan kemaslahatan usaha, serta terbuka terhadap dinamika sistem kerja modern. Oleh karena itu, dari sudut pandang *maqāṣid al-Shariah* versi Jasser Auda, praktik pemotongan

gaji yang dilakukan secara adil, manusiawi, dan terukur dapat dikategorikan sebagai kebijakan yang selaras dengan nilai-nilai syariah secara substansial

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap praktik pemotongan gaji karyawan di Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik Usaha

Disarankan agar seluruh kebijakan ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai pemotongan gaji, dituangkan secara tertulis dan terperinci dalam kontrak kerja sejak awal hubungan kerja dimulai. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kejelasan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak serta menghindari potensi ketidakridhaan atau salah paham yang dapat mengganggu hubungan kerja. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan persuasif kepada karyawan terkait alasan kebijakan perlu terus dijaga agar tercipta rasa keadilan dan kebersamaan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan dapat lebih aktif dalam memahami isi kontrak kerja dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Jika terdapat ketentuan yang belum jelas, sebaiknya dikomunikasikan secara langsung kepada pemilik usaha agar tercapai kesepakatan

bersama. Sikap terbuka dan saling menghormati antara pekerja dan pemberi kerja penting dijaga untuk mendukung lingkungan kerja yang sehat dan adil.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada ruang lingkup satu tempat usaha dan sudut pandang dua tokoh. Oleh karena itu, bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas kajian dengan membandingkan praktik serupa di berbagai jenis usaha serta menambahkan perspektif hukum positif atau tokoh fikih kontemporer lainnya, sehingga analisis yang dihasilkan dapat lebih kaya dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Al-Rasyuni. (1990). *Nadzariyah Al-Maqashid Inda Al-Imam Al-Syathibi*. Beirut: Al-Ma'had Al-Ali Al-Islami.
- Alfina, F. T. (2024). Analisis Maqāṣid Shari' Ah Jasser Auda Terhadap Pemenuhan Nafkah Anak Pasca Perceraian Di Desa Banyuurip Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik, . *UIN Sunan Ampel Surabaya* .
- Al-Ghazali, S. A.-G. (1971). *Tahqiq Hamdi Ubaid Al-Kabisi* . Baghdad: Mathba' Al-Irshad.
- Ali, M. (2016). "Konsep Makanan Halal Dalam Tinjauan Syariah Dan Tanggung Jawab Produk Atas Produsen Industri Halal. *Jurnal Ilmu Syariah Vol 16 No. 2* , 291.
- Al-Zuhayliy, W. (2016). *Ushul Al-Fihq Al-Islamy Jilid 2*. Damaskus: Dar al-Fikr.
- Aris, N. M. (2020). Kepentingan Makanan Dalam Menjamin Hifz Al-Nafs (The Important Of Food To Ensure Hifz Al-Nafs). *Journal Of Human Capital Development (JHCD) Vol 13 No. 2*, 61.
- Auda, J. (2007). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: IIIT.
- Az-Zuhaili, W. (1985). *Fiqh Islam wa Adillatuhu Jilid 5*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Dahlan, A. A. (1996). *Ensiklopedi Hukum Islam*. Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve.
- Djalaludin, M. (2015). Pemikiran Abu Ishaq Al-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat. *Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan Jilid 4 No 2*, 2.

- Efendi, S. (2021). Praktik Pemotongan Upah dan Implikasinya terhadap Keseimbangan Hak Pekerja dalam Islam. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Vol 5 No 2*.
- Fitriana, R. R. (2023). Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Akad Jual Beli Dengan Sistem Jasa Titip Online Di Media Sosial (Studi Kasus di Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur). *Institut Agama Islam Negeri Metro*.
- Irwan, M. (2021). Kebutuhan dan Pengelolaan Harta dalam Maqasid Syariah. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 3 No 2*, 166.
- Islam, K. (n.d.). *Artikel Kajian Islam*. Retrieved from cetakkajian: <https://www.alsofwah.or.id/cetakkajian.php?id=1880&idjudul=1788>
- Jauhar, A. A.-M. (2003). *Maqashid Syariah*. Palembang: CV Amzah.
- Mawardi, A. I. (2014). Rekonstruksi Pemikiran Maqasid Syariah Jasser Auda dalam Perspektif Hukum Islam Progresif. *Mazahib Vol 13 No 2*, 211.
- Muta'ali, L. (2009). Konsep Fikih Muamalah dalam Karya Wahbah Az-Zuhaili. *Jurnal Hukum Islam Vol 17 No*.
- Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (n.d.).
- Pepi Yuspita, R. D. (2025). Aspek Muamalah dalam Islam. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Hukum Vol 9 No 1*.
- Raisuni, A. (1991). *Nazhriyyat Al-Maqshid 'inda Al-Syatibi*. Rabath: Dar al-Aman.
- Suhaimi, Rezi, M., & Hakim, M. R. (2023). Al-Maqâshid Al-Syarî'ah; Teori Dan Implementasi. *Juournal Sharia and Humanities Vol 2 No 1*, 154.

Supriyathi, D. (2021). Perlindungan Hak Pekerja dalam Pespektif Hukum

Ekonomi Syariah. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Vol 5 No 2*.

Syarifuddin, A. (2005). *Garis-Garis Besar Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana.

Waluyo, A. (2018). *Ekonomi Islam Dalam Bingkai Maqashid Syariah*.

Yogyakarta: Ekuilibria.

Wawancara dengan Chusnia Melliana, Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet

dan Geprak, Pada 20 Juni 2025, Pukul 15.00

Wawancara dengan Faisal, Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak,

Pada 20 Juni 2025, Pukul 15.20

Wawancara dengan Nuri, Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak,

Pada 20 Juni 2025, Pukul 15.10

Wawancara dengan Tria, Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak,

Pada 20 Juni 2025, Pukul 15.40

Wawancara dengan Yani, Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak,

Pada 20 Juni 2025, Pukul 15.30

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama Lengkap : Tria Maulidia
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 05 Mei 2003
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Kp. Cibitung RT 005/ RW 001, Desa Pagelaran,
Purabaya, Kab. Sukabumi, Provinsi Jawa Barat
Email : triamaulidia99@gmail.com
No HP : 0812-99138004

B. Riwayat Pendidikan

2007 – 2009 : Raudatul Athfal Fathurrahman
2009 – 2015 : SD Negeri Tegallega
2015 – 2018 : MTs Al-Ihyaul Irsyad
2018 – 2021 : MA Negeri 4 Sukabumi

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya,
semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,

Tria Maulidia
NIM. 33020210130

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I (Pedoman Wawancara dengan Narasumber di Waroeng Sarjana

Ayam Penyet dan Geprak)

1. Pertanyaan Umum tentang Usaha
 - Bisa diceritakan sedikit tentang awal mula berdirinya Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak?
 - Apa yang menjadi ciri khas usaha ini dibanding tempat makan lain?
 - Siapa saja segmen pelanggan utama dari warung ini?
2. Pertanyaan tentang Sistem Kerja dan Pengupahan
 - Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di sini? Apakah dibagi shift?
 - Bagaimana pengelolaan jadwal kerja bulanan dilakukan?
 - Bagaimana sistem pengupahan ditetapkan? Apakah semua karyawan mendapatkan gaji yang sama?
 - Apakah gaji dibayarkan setiap awal bulan secara rutin? Apa metode pembayarannya?
3. Pertanyaan tentang Ketentuan Tambahan dalam Hubungan Kerja
 - Apakah ada aturan khusus jika karyawan mengambil libur di luar jadwal?
 - Bagaimana cara tim mengatur jika ada yang ingin tukar shift atau izin mendadak?

- Jika ada kebijakan seperti pemotongan gaji karena kondisi tertentu, bagaimana biasanya prosedurnya?
- Menurut Mas/Mbak, sistem kerja dan pengupahan seperti ini sudah ideal atau masih ingin disempurnakan?

Pertanyaan Wawancara untuk Karyawan

1. Tentang Pekerjaan Sehari-hari

- Bisa cerita nggak, biasanya mas/mbak kerja dari jam berapa sampai jam berapa?
- Apa tugas mas/mbak biasanya setiap hari?
- Apakah mas/mbak pernah nggak harus ngerjain lebih dari satu peran (dapur + kasir + bersih-bersih misalnya)?

2. Tentang Gaji

- Pembagian gaji biasanya setiap tanggal berapa?
- Dengan cara apa biasanya gaji diberikan? itransfer atau tunai?
- Aapakah ada tambahan seperti uang lembur atau bonus?

3. Tentang Potongan Gaji

- Apakah mas/mbak pernah mengalami pemotongan gaji?
- Jika pernah, pemotongannya karena alasan apa? Apa mas/mbak tahu dari awal kalau itu bisa terjadi?
- Menurut mas/mbak, sistem pemotongan gaji di sini apakah sudah jelas?

Lampiran II (Dokumentasi Penelitian)



Gambar 3 : Wawancara dengan Pemilik Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak



Gambar 4 : Wawancara dengan F, Karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak



Gambar 5 : Wawancara dengan N, karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak



Gambar 6 : Wawancara dengan Y, karyawan Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

Lampiran III (Surat Izin Penelitian)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SALATIGA
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Nakula Sadewa VA No.9 Dukuh, Sidomukti, HP. 089684724100, Kota Salatiga 50722
Website : <http://syariah.uinsalatiga.ac.id/> E-mail : syariah@uinsalatiga.ac.id

Nomor : B- 241 /Un.29/D1.2/PP.05.03/66/2025

05 Juni 2025

Lamp : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada:

Yth. Owner Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak
Di – Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga berikut ini:

Nama : Tria Maulidia
NIM : 33020210130
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dalam rangka penyelesaian studi Program S.1 di UIN Salatiga, diwajibkan memenuhi salah satu persyaratan yang berupa pembuatan Skripsi. Adapun judul yang diambil adalah:

“Pemotongan Gaji Karyawan Dalam Perspektif Fikih Muamalah Wahbah Az-Zuhaili Dan Teori Maqāsid Al-Shariah Jaseer Auda (Studi Kasus Di Waroeng Sarjana Ayam Penyet Dan Geprak)”

Dosen Pembimbing : Nur Mifchan Solichin, M.H.

untuk penyelesaian Skripsi tersebut, kami mohon Bapak/Ibu memberi izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di Waroeng Sarjana Ayam Penyet Dan Geprak, guna memperoleh data atau keterangan dan bahan yang diperlukan. Kemudian atas pemberian izin Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Farhany, S.H., SH., MH.
NIP. 197603242006041002

Lampiran IV (Kontrak Kerja Karyawan)

KONTRAK KERJA KARYAWAN WAROENG SARJANA

Waroeng Sarjana Ayam Penyet dan Geprak

Pada hari ini, 20 April 2025, telah disepakati perjanjian kerja antara:

Pihak Pertama:

Nama : Chusnia Elwy Melliana
Alamat : Jl. Cendrawasih no 11, Mangunsari, Sidomukti Salatiga
Nomor HP : 085132246760

Pihak Kedua:

Nama : Nuri Maulida Tsani
Alamat : Kp. Babakan RT5/RW 2, Pajabayan, Sukabungah
Nomor HP : 08570855 8326
Nomor KTP : 3202 3866 07020002

Kedua belah pihak dengan ini sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja sesuai SOP yang telah ditentukan.

Demikian perjanjian kerja ini dibuat dalam dua rangkap dan ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

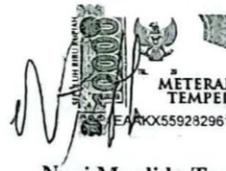
Salatiga, 20 April 2025

Pihak Pertama,



Chusnia Elwy Melliana

Pihak Kedua,



Nuri Maulida Tsani

SOP KARYAWAN WAROENG SARJANA

1. Pembagian shift

- Shift Pagi (08.30 - 15.00)
- Shift Sore (14.00 - 20.30)
- Tukar shift harap menginfokan ke grup crew

2. Libur Kerja

- Dalam satu bulan libur 2 kali (dua minggu 1 kali) terjadwal
- Apabila libur diluar jadwal akan ada pemotongan gaji, satu kali libur diluar jadwal akan dipotong 50 ribu

3. Pembayaran Konsumen / Pelanggan

- Penghitungan bisa dilakukan oleh semua crew
- Penerimaan pembayaran dan pengambilan kembalian dilakukan oleh owner
- Penerimaan pembayaran bisa dilakukan oleh crew yang sudah diamanahi owner

4. Pengunduran diri / Resign

- Menginfokan kepada owner 1 bulan sebelum resign

5. Gaji Karyawan

- Gaji dibayarkan setiap bulan pada tanggal 15
- Pembayaran gaji sebesar Rp. 1.000.000,- per bulan
- Pembayaran gaji dilakukan dengan transfer ke rekening masing-masing crew
- Jika ada lembur dan bonus akan disesuaikan
- Besaran lembur per jam 5.000 rupiah

6. Fasilitas

- Gaji
- Makan 1 kali
- THR akan keluar setelah masa kerja satu tahun

Lampiran VI (Deskripsi Pekerjaan Karyawan)

DESKRIPSI PEKERJAAN KARYAWAN WAROENG SARJANA

1. Masuk pagi (8.30)
2. Kukus sambal dan saus lava
3. Goreng ayam 4 pack (Pagi) *kalau selesai goreng dan minyak sudah dingin harus di saring dulu
4. Potong Timun
5. Masak nasi lagi untuk stock dan goreng stock telur
6. Kalau sudah ada pelanggan stay di depan untuk melayani
7. Membersihkan peralatan makan konsumen dan lap meja, cuci sendok garpu, menyapu area makan
8. Goreng ayam siang (antara jam 11.30-12.00) fleksibel apabila ayam di display tinggal 10
9. Tugas awal shift siang memanaskan lauk lauk penyetan yang di display (dikukus) (14.00)
10. Masak nasi (fleksibel)
11. Melayani pelanggan, membersihkan peralatan, lap meja, cuci sendok garpu
12. Goreng ayam sore fleksibel apabila ayam di display tinggal 10, sebelum goreng cek minyak disaring dahulu
13. Mencuci peralatan masak, membersihkan dan merapikan dapur.
14. Melatakan peralatan sesuai dengan tempatnya
15. Menyapu dan mengepel
16. Mencuci lap lap sampai bersih
17. Membersihkan kamar mandi terjadwal gantian

Note :

- Selalu cek timun potong, sambal, dan kremesan
- Selalu cek nasi
- Ramah dengan pelanggan
- Menawarkan menu menu lain yang ada di display

- Selalu diingat tempat stock kelengkapan warung (sedotan, gelas, kertas piring, streofoam, plastic dll)
- Meletakkan stock kelengkapan dan bahan baku sesuai tempatnya
- Menjaga kerapian dan kebersihan area kerja
- Mengisi stock display kelengkapan

GENERAL CLEANING

- Dilaksanakan satu bulan sekali di hari selasa pada pekan terakhir tiap bulan
- Warung tutup, karyawan tetap masuk bersamaan
- Jam kerja 08.00 – selesai (maksimal jam 12.00)
- Seluruh karyawan membersihkan peralatan masak, ruang dapur, ruang cuci, kamar mandi, seluruh area warung

Lampiran VII (Satuan Kredit Kegiatan)

SATUAN KREDIT KEGIATAN (SKK)

Nama : Tria Maulidia
NIM : 33020210130
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah
Dosen Pembimbing : Dra. Siti Muhtamiroh, M.S.I.

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan	Nilai
1.	PBAK IAIN Salatiga oleh DEMA IAIN Salatiga	9-10 Agustus 2021	Peserta	3
2.	PBAK Fakultas Syari'ah oleh DEMA Fakultas IAIN Salatiga	12-13 Agustus 2021	Peserta	3
3.	Kuliah Umum Mahasiswa Baru IAIN Salatiga oleh IAIN Salatiga.	25 Agustus 2021	Peserta	3
4.	Tes Diagnosik Membaca AL-Qur'an	5 Agustus 2021	Peserta	3
5.	Kuliah Umum oleh Fakultas Syariah UIN Salatiga Kerjasama dengan Mahkamah Konstitusi RI	1 November 2024	Peserta	3
6.	Surat Keputusan Dekan Fakultas Syariah tentang Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah UIN Salatiga 2022-2023.	25 Februari 2023	Pengurus	8
7.	Surat Keputusan Dekan Fakultas Syariah tentang Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Syariah UIN Salatiga 2023-2024.	8 Maret 2024	Pengurus	8

8.	Pendidikan Pemustaka (user education) oleh UPT Perpustakaan UIN Salatiga	1 September 2024	Peserta	3
9.	Literasi Digital Perguruan Tinggi Fakultas Syariah	23 Mei 2023	Peserta	3
10.	Library User Education oleh UPT Perpustakaan UIN Salatiga	16-20 Agustus 2021	Peserta	3
11.	English Learner oleh Karya Inspirasi Indonesia bekerjasama dengan UKSW Salatiga	24 Juni 2023	Peserta	3
12.	Pelatihan Arbitrase Syariah oleh HMPS HES	27 Mei 2024	Peserta	3
13.	Seminar Profesi Hukum oleh DEMA Fakultas Syariah	10 Juni 2023	Peserta	3
14.	Diskusi Publik Pera dan Fungsi KY dalam Pengawasan Peradilan oleh SEMA Fakultas Syariah	November 2023	Peserta	3
15.	Sekolah Pra Nikah oleh HMPS HKI	28 Oktober 2024	Peserta	3
16.	Magang Mandiri di Sekretariat DPRD Kota Salatiga	2 Januari – 12 Februari 2024	Peserta	6
17.	Seminar Nasional Public Speaking oleh UKM LDK UIN Salatiga	27 September 2023	Peserta	8
18.	Kakak Asuh PBAK UIN Salatiga	Agustus 2023	Panitia	4
19.	Ayo Saham Syariah HMPS HES	12 Oktober 2023	Panitia	4
20.	Ayo Saham Syariah HMPS HES	12 Oktober 2023	Moderator	4

21.	Arbitrase dan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa oleh HMPS HES	17 Juni 2023	Panitia	4
22.	Workshop Kepenulisan Jurnal Ilmiah oleh HMPS HES	25 Mei 2023	Panitia	4
23.	Talkshow of Law Career oleh DEMA Fakultas Syariah	24 September 2024	Panitia	4
24.	Seminar Nasional Hukum Ekonomi Syariah oleh HMPS HES	16 Oktober 2023	Panitia	10
25.	PBAK Fakultas Syariah UIN Salatiga	21-22 Agustus 2024	Panitia	4
26.	Latihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa oleh DEMA Fakultas Syariah	5 September 2024	Panitia	4

Mengetahui,
Wakil Dekan III
Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama


Sukron Ma'mun, S.HI., M.Si., Ph.D.
NIP. 79790446 200912 1001