TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA MENINGGALKAN SALAT

(Studi Kasus di PO. Haryanto Cabang Bangak Boyolali)

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Meperoleh

Gelar Sarjana Hukum

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN MAS SAID
SURAKARTA

Oleh :

MILLIONA GUSWA FIQHI ALGHANI

NIM : 172.111.428

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN FILANTROPI ISLAM

FAKULTAS SYARIAH

UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA

2022

TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA MENINGGALKAN SALAT

(Studi Kasus di PO. Haryanto Cabang Bangak Boyolali)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Disusun Oleh :

MILLIONA GUSWA FIQHI ALGHANI

NIM : 172111428

Surakarta, 7 September 2022

Disetujui dan Disahkan Oleh :

Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. Zaidah Nur Rosidah, S.H., M.H.

NIP. 19740627 199903 2 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MILLIONA GUSWA FIQHI ALGHANI

NIM : 172.111.428

PROGRAM STUDI : HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **"TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA MENINGGALKAN SALAT (Studi Kasus di PO. Haryanto Cabang Bangak Boyolali)"**

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 4 November 2022

Penulis

METERAI TEMPEL

Milliona Guswa Fiqhi Alghani

172111428

Dr. Zaidah Nur Rosidah, S.H., M.H.

Dosen Fakultas Syari'ah

Universitas Islam Negeri (UIN) Surakarta

NOTA DINAS	Kepada Yang Terhormat
Hal : Skripsi	Dekan Fakultas Syariah
Sdr : Milliona Guswa Fiqhi Alghani	Universitas Islam Negeri (UIN)
	Surakarta
	Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersaa ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Milliona Guswa Fiqhi Alghani, NIM : 172.111.428 yang berjudul :

TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA MENINGGALKAN SALAT (Studi Kasus di PO. Haryanto Cabang Bangak Boyolali)

Sudah dapat dimunaqasyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasyahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 7 September 2022

Dosen Pembimbing

Dr. Zaidah Nur Rosidah, S.H., M.H.

NIP. 19740627 199903 2 001

PENGESAHAN

TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA MENINGGALKAN SALAT

(Studi Kasus di PO. Haryanto Cabang Bangak Boyolali)

Disusun oleh

Milliona Guswa Fiqhi Alghani

NIM. 172111428

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah

Pada hari Kamis, 13 Oktober 2022, dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar

Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah

Penguji I

Muhammad Julijanto, S.Ag., M.Ag. (.....)

NIP. 19720715 201411 1 003

Penguji II

Dr. Fairuz Sabiq. M.S.I (.....)

NIP. 19821108 200801 1 005

Penguji III

Dr. H. Farkhan, M.Ag. (.....)

NIP. 19640312 200012 1 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Syari'ah

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS SYARIAH REPUBLIK INDONESIA

Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19750409 199903 1 001

MOTTO

Everything Happens For a Reason

"Segala Sesuatu Terjadi Karena Suatu Alasan"

وَمَا مِنْ دَآبَّةٍ فِى الْاَرْضِ اِلَّا عَلَى اللهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا
كُلٌّ فِيْ كِتٰبٍ مُّبِيْنٍ

"Dan tidak satupun makhluk bergerak di bumi melainkan semuanya dijamin oleh Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua tertulis dalam kitab yang nyata"

(Hud : 6)[1]

[1] Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, dikutip dari https://quran.kemenag.go.id diakses pada 17 Oktober 2022.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT Yang Maha Agung, Maha Pengasih dan juga Maha Penyayang, karena dengan segenap rahmat dan ridho darinya, saya masih diberikan kesempatan untuk dapat berproses dan berkarya, dengan segenap rasa syukur ini pula saya persembahkan skripsi ini kepada :

- Allah SWT, yang telah memberikan saya, Nikmat, Rahmat, dan Hidayah-nya, yang masih memberikan saya kesempatan unyuk hidup dan menunjukan jalan yang tak dapat di terka, sampai dengan saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Bapak Sukidjo Djoyo Sudarmo, sebagai Kakek saya dan alasan terkuat saya untuk bertahan selama ini dan menyelesaikan skripsi ini.
- Alm. Ibu Martini, Nenek saya yang dulu selalu mau mendengarkan keluh kesah, selalu mengerti posisi dan keadaan saya, selalu menguatkan dan tidak pernah ragu kepada saya.
- Ipul, Roni, Santuy, Azen, Joker, Bimaks, Ridho, teman tongkrongan saya yang memilik jiwa solidaritas tinggi, yang mau membantu dan memberikan support.
- Teman-teman Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2017 dan teman seperjuangan di UIN Surakarta yang tidak dapat disebutkan satu per satu, serta pihak lain yang telah membantu, memberikan support, doa, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Dr. Zaidah Nur Rosidah, S.H., M.H. Selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan arahan dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Bapak/Ibu dosen yang telah membimbing, mendidik, dan membagi ilmunya kepada saya selama berkuliah di UIN Surakarta
- Bapak H. Haryanto selaku pemilik PO. Haryanto yang dengan senang hati mengijinkan saya untuk melakukan penelitian dan menggunakan PO. Haryanto sebagai objek penelitian saya.

- Seluruh jajaran direksi dan karyawan PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali, yang telah sudi untuk membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
- Brilyan Gusmi, kakak saya yang membantu fasilitas untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Kedua Orang Tua saya yang selalu menasihati, mendoakan dan mengingatkan saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah :

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan hurufserta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berkut:

Huruf Arab	**Nama**	**Huruf Latin**	**Nama**
ا	*Alif*	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	*Ba*	B	Be
ت	*Ta*	T	Te
ث	*Ṡa*	Ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	*Jim*	J	Je
ح	*Ḥa*	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	*Kha*	Kh	Ka dan ha
د	*Dal*	D	De
ذ	*Żal*	Ż	Zet (dengan titik di atas)

ر	*Ra*	R	Er
ز	*Zai*	Z	Zet
س	*Sin*	S	Es
ش	*Syin*	Sy	Es dan ye
ص	*Ṣad*	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	*Ḍad*	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	*Ṭa*	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	*Ẓa*	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	*'ain*	…'…	Koma terbalik di atas
غ	*Gain*	G	Ge
ف	*Fa*	F	Ef
ق	*Qaf*	Q	Ki
ك	*Kaf*	K	Ka
ل	*Lam*	L	El
م	*Mim*	M	Em
ن	*Nun*	N	En
و	*Wau*	W	We
ه	*Ha*	H	Ha
ء	*Hamzah*	...' …	Apostrop
ي	*Ya*	Y	Ye

1. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	*Fathah*	A	A
◌ِ	*Kasrah*	I	I
◌ُ	*Dammah*	U	U

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transiterasi
1.	كتب	*Kataba*
2.	ذكر	*Żukira*
3.	يذهب	*Yażhabu*

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ...ى	*Fathah* dan *ya*	Ai	a dan i
أ...و	*Fathah* dan *wau*	Au	a dan u

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	*Kaifa*
2.	حول	*Ḥaula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...ي	*Fathah* dan *alif* atau ya	Ā	a dan garis di atas
أ...ي	*Kasrah* dan *ya*	Ī	i dan garis di atas
أ...و	*Dammah* dan *wau*	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	*Qāla*
2.	قيل	*Qīla*
3.	يقول	*Yaqūlu*
4.	رمي	*Ramā*

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua (2), yaitu :

a. *Ta Marbutah* hidup atau yang mendapatkan harakat *fathah*, *kasrah* atau *dammah* transliterasinya adalah /t/.

b. *Ta Marbutah* mati atau mendapat harakat *sukun* transliterasinya adalah /h/.

c. Apabila pada suatu kata yang di akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan /h/.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi

1.	روضة الأطفال	*Rauḍah al-aṭfāl*
2.	طلحة	*Ṭalḥah*

5. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *Tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda *Syaddah* atau *Tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *Syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *Syaddah* itu.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	ربّنا	*Rabbana*
2.	نزّل	*Nazzala*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariyyah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan *bunyinya* yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti leh huruf *Qamariyyah* ditransliterasikan sesua dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf *Syamsiyyah* atau *Qamariyyah*, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرّجل	*Ar-rajulu*
2.	الجلال	*Al-Jalālu*

7. Hamzah

Sebagaimana yang telah disebutkan di depan bahwa *Hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak diawal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf *alif*. Perhatikan contoh berikut ini :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	أكل	*Akala*
2.	تأخذون	*Ta ' khuzūna*
3.	النؤ	*An-Nau ' u*

8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	ومامحمد إلارسول	*Wa mā Muḥammdun illā rasūl*
	الحمدلله رب العالمين	*Al-ḥamdu lillahi rabbil ' ālamīna*

9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkai.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وإن الله لهو خيرالرازقين	*Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqin / Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn*
	فأوفوا الكيل والميزان	*Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna / Fa auful-kaila wal mīzāna*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkah dan limpahan rahmat-Nya dan Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA MENINGGALKAN SALAT (Studi Kasus di PO. Haryanto Cabang Bangak Boyolali)".** Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah UIN Surakarta.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Surakarta.
2. Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Surakarta.
3. Dr. Drs. Ah.Kholis Hayatuddin. M.Ag selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah.
4. Dr. Muhammad Latif Fauzi, S.H.I., M.S.I., M.A., Ph.D. Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah.
5. Dr. Zaidah Nur Rosidah, S.H., M.H., Dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat, dan perhatian selama penulis menyelesaikan skripsi.

6. Shihabumila, M.Si kepala perpustakaan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di Perpustakaan UIN Surakarta.
7. Bapak/Ibu Dosen Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada penulis selama perkuliahan dari semester awal sampai sekarang.
8. Bapak/Ibu Staff Akademik Fakultas Syariah yang senantiasa membantu memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa.
9. Kakek dan Nenek saya yang menjadi semangat dan alasan kuat untuk saya tetap bertahan dan menyelesaikan semua ini.
10. Bapak H. Haryanto selaku pemilik PO. Haryanto yang menjadi panutan saya, yang dengan senang hati mengijinkan dan membantu saya untuk menggunakan PO. Haryanto sebagai lokasi dan obyek penelitan untuk studi saya.
11. Seluruh jajaran direksi dan karyawan PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali, yang telah sudi untuk membantu saya menyelesaikan studi saya.
12. Brilyan Gusmi, kakak saya yang membantu fasilitas untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Kedua Orang Tua saya yang selalu menasihati, mendoakan dan mengingatkan saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2017 dan teman seperjuangan di UIN Surakarta yang tidak dapat disebutkan satu per satu, serta pihak lain yang telah membantu, memberikan support, doa, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 7 September 2022

Penulis

MILLIONA GUSWA F.A

NIM. 172.111.428

ABSTRAK

Milliona Guswa Fiqhi Alghani, NIM 172111428, **"TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA MENINGGALKAN SALAT (Studi Kasus di PO. Haryanto Cabang Bangak Boyolali)".**

PO. Haryanto yang menerapkan sanksi memotong gaji karyawannya yang apabila dengan sengaja tidak menunaikan salat dan apabila pula tidak memberikan kesempatan kepada pelanggannya untuk dapat menunaikan salat apabila sudah masuk waktu salat, maka gaji mereka akan dipotong sebesar 1x perjalan PP (Pulang Pergi), namun terkadang kebijakan tersebut bertentangan dengan keadaan dilapangan serta bertentangan dengan prinsip kewajiban dalam pemembayaran gajı atau upah bagi pekerja.

Tujuan penelitian ini adalah menjawab pernyataan mengenai bagaimana bentuk system praktik sanksi potong gaji karyawan apabila meninggalkan salat dan bagaimana tinjauan kompilasi hukum ekonomi syariah mengenai praktik sanksi potong gaji karyawan apabila meninggalkan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali.

Penelitian ini merupakan jenis penilitian lapangan (*Field Research*) dengan metode pendekatan kualitatif, dengan sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dari wawancara langsung dan observasi dengan lokasi penelitian di Garasi PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Miles dan Huberman.

Berdasarkan penelitian bahwa benar PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali menerapkan pemotongan gaji/upah apabila dengan sengaja tidak menunaikan salat, pada pelaksanaannya di lapangan pemotongan gaji itu dilaukan apabila karyawan tersebut ketahuan oleh Bapak Rian Mahendra selaku Direktur Operasional Lapangan atau ketahuan oleh Bapak H. Haryanto selaku pemilik dari PO. Haryanto, atau terdapat laporan dari penumpang yang menggunakan jasa PO. Haryanto, maka dilakukan pemotongan gaji langsung saat penerimaan gaji, dimana gaji yang akan diterima dikurangi dengan denda sebesar 1x gaji/upah perjalanan Pulang-Pergi, pemotongan gaji karyawan yang apabila meninggalkan salat di PO. Haryanto diperbolehkan, karena telah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian menurut muamalah.

Kata Kunci : Upah/Gaji, Peraturan Perusahaa, Pemotongan Upah/Gaji.

ABSTRACT

Milliona Guswa Fiqhi Alghani, NIM 172111428, **"A COMPILATION REVIEW OF SHARIA ECONOMIC LAW ON THE PRACTICE OF SANCTIONING EMPLOYEE PAY CUTS WHEN LEAVING PRAYERS (Case Study in PO. Haryanto Bangak Boyolali Branch)".**

Po. Haryanto who applies sanctions cuts the salaries of his employees who if they deliberately do not perform prayers and if they also do not provide opportunities for their customers to be able to perform prayers when they have entered the prayer time, then their salaries will be deducted by 1x the PP (Round Trip) trip, but sometimes the policy is contrary to the situation in the field and contrary to the principle of obligation in the development of gajı or wages for workers.

The purpose of this study is to answer statements about how the system of sanctions for cutting employee salaries when leaving prayers is formed and how to review sharia economic law regarding the practice of sanctioning employee salary deductions when leaving prayers at the PO. Haryanto branch bangak Boyolali.

This research is a type of field research (Field Research) with a qualitative approach method, with data sources consisting of primary data and secondary data obtained from direct interviews and observations with the research location in the PO Garage. Haryanto branch of Bangak Boyolali was then analyzed using Miles and Huberman's analysis techniques.

Based on research that is true PO. Haryanto Bangak Boyolali branch applies salary/wage deductions if they deliberately do not perform prayers, in their implementation in the field the salary deduction is launched if the employee is discovered by Mr. Rian Mahendra as The Director of Field Operations or discovered by Mr. H. Haryanto as the owner of the PO. Haryanto, or there are reports from passengers who use the services of dair PO. Haryanto, then a direct salary deduction is made during salary receipt, where the salary to be received is reduced by a fine of 1x the salary / wage for round trips, deductions on the salary of employees who if they leave prayers at the PO. Haryanto is allowed, because he has fulfilled the conditions for the validity of a treaty according to the muamalah.

Keywords : Wages/Salaries, Company Regulations, Wage/Salary Deductions.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i

HALAMAN PERSETUJUAN PEBIMBING..... ii

HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI iii

HALAMAN NOTA DINAS..... iv

HALAMAN PENGESAHAN v

HALAMAN MOTTO..... vi

HALAMAN PERSEMBAHAN..... vii

HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI..... ix

KATA PENGANTAR..... xvi

ABSTRAK..... xviii

DAFTAR ISI..... xx

BAB I PENDAHULUAN

A...Latar Belakang Masalah..... 1

B...Rumusan Masalah..... 5

C...Tujuan Penelitian..... 5

D...Manfaat Penelitian..... 6

E...Kerangka Teori..... 6

F... Tinjauan Pustaka..... 11

G...Metode Penelitian..... 15

H...Sistematika Penulisan..... 20

BAB II LANDASAN TEORI

A...UPAH *(UJRAH)*

1....Pengertian Upah *(Ujrah)*..... 22

2....Dasar Hukum Upah..... 23

3....Rukun dan Syarat Upah..... 26

4....Prinsip – Prinsip Upah..... 27

5....Sistem Upah/*Ujrah* di Indonesia..... 29

6....Macam-Macam Upah..... 30

7....Berakhirnya Upah..... 32

B...DENDA *(GARA>MAH)*

1....Pengertian Denda *(Gara>mah)*..... 32

2....Dasar Hukum Denda..... 34

3....Syarat Penggunaan Hukuman Denda..... 35

4....Pemberlakuan Praktik Denda Menurut Hukum Islam..... 36

BAB III PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA TIDAK MELAKSANAKAN SALAT DI PO. HARYANTO CABANG BANGAK BOYOLALI

A...GAMBARAN UMUM PO. HARYANTO

1....Sejarah PO. Haryanto..... 38

2....Operasional PO. Haryanto..... 39

3....Visi, Misi dan Budaya PO. Haryanto..... 42

4....Struktur Organisasi Perusahaan..... 43

5....Proses Rekrutmen Karyawan 52

6....Sistem pengupahan di PO. Haryanto..... 53

B...PELAKSANAAN SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA TIDAK MENUNAIKAN IBADAH SALAT DI PO. HARYANTO

1....Latar Belakang Praktik Potong Gaji Apabila Tidak Menunaikan Ibadah Salat Bagi Karyawan..... 54

2....Prosedur Pelaksanaan Sanksi Potong Gaji Karyawan di PO. Haryanto 56

BAB IV TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA TIDAK SALAT DI PO. HARYANTO

A...Analisis Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Mengenai Peraturan PerusahanTentang Sanksi Potong Gaji Apabila Meninggalkan Salat di PO. Haryanto..... 62

BAB V PENUTUP

A...Kesimpulan..... 81

B...Saran..... 82

DAFTAR PUSTAKA..... 84

LAMPIRAN..... 87

DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... 95

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Berbicara tentang bekerja untuk memenuhi kebutuhan tentunya tidak lepas dari upah, bayaran, atau gaji yang menjadi kewajiban bagi perusahaan atau pelaku usaha dan hak karyawan atas balas jasa dari apa yang dikerjakan. Hubungan kerja terjadi antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang bersifat timbal balik, yakni hubungan yang saling membutuhkan. Perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa memiliki pekerja dan demikian pula sebaliknya. Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya bekerja untuk mendapatkan upah. Berdasarkan hubungan tersebut, sudah selayaknya masing-masing pihak, yakni perusahaandan pekerja dilindungi hak-hak dan kewajíbannya.[2]

Tentunya setiap perusahaan memiliki peraturan atau kebijakan tersendiri yang mengatur operasional perusahaannya dan salah satunya adalah kebijakan sanksi potong gaji atau upah, asas *no work no pay* berlaku di hampir semua perusahaan, asas tersebut memang dianut dalam peraturan perundangan yang dianut di Indonesia. Dalam Undang-Undang Ketenaga Kerjaan (UUKK) No. 13 tahun 2003 pasal 93 ayat I mengatakan apabila pekerja tidak melaksanakan tugas maka upahnya tidak dibayar, tetapi terdapat beberapa point yang membuat ketentuan tersebut tidak berlaku, salah satunya apabila

[2] Jimmy Joses Sembiring, *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru* (Jakarta:,Visimedia, 2016), hlm 76.

pekerja tengah menjalankan ibadah yang diperintah agama.[3]

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.[4] "Afzalurrahaman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.[5]

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*, upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Oleh karena itu upah erat kaitannya dengan *Ijarah,* Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) mendefinisikan *Ijarah* pada pasal 20 sebagai *"Ijarah adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran"*[6]. Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, sepertilahnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan

---

[3] Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung* (Jakarta, Forum Sahabat, 2008), hlm 51.

[4] Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm 1108.

[5] Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2,* (Yogyakarta, Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm . 361.

[6] Mahkamah Agung RI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta, Ditjen Badilag Mahkamah Agung RI, 2013), hlm 11.

terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Dasar hukum upah-mengupah didasarkan pada akad *ljarh*, dimana ljarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi [7], maka dasar hukum upah-mengupah merujuk pada QS. Al-Thalaq ayat 6:

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

...فَاِ نْ اَرْضَعْنَ لَـكُمْ فَاٰ تُوْهُنَّ اُجُوْرَهُنَّ ۚ ...

Artinya : kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka. (QS. At-Talaq 65: Ayat 6)[8].

Serta pada QS. Al-Baqarah ayat 233 :

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

...وَاِ نْ اَرَدْتُّمْ اَنْ تَسْتَرْضِعُوْٓا اَوْلَا دَكُمْ فَلَا جُنَا حَ عَلَيْكُمْ اِذَا سَلَّمْتُمْ مَّآ اٰتَيْتُمْ بِا لْمَعْرُوْفِ ۗ ...

Artinya : Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 233)[9].

---

[7] Romly, *Al-Hisbah Al-Islamiyah (Sistem Pengawasan Pasar Dalam Islam)*, (Sleman, Deeppublish, 2015), hlm, 138.

[8] Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, dikutip dari https://quran.kemenag.go.id diakses pada 10 Juni 2021.

[9] *Ibid.*

Transaksi ijarah (transaksi/akad terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan/kompensasi) untuk melakukan setiap pekerjaan halal, baik menyangkut bisnis di bidang pertanian, industri, perdagangan, pendidikan,maupun berbagai bentuk muamalah lain, hukumnya halal. Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan tersebut adalah penting, agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan yang dikeluarkan. Juga disyaratkan agar ketentuannya bisa menghilangkan kekaburan persepsi schingga transaksi ijarah tersebut berlangsung secara jelas. Setiap transaksi ijarah disyaratkan harus jelas. Apabila ada unsur kekaburan, status hukumnya tidak sah.[10]

Salah satu perusahaan yang menerapkan kebijakan sendiri mengenai gaji atau upah adalah Perusahaan Otobus Haryanto yang memiliki cabang garasi di Bangak Boyolali, PO. Haryanto dalam sistem upahnya menerapkan sistem upah dimana *kru (driver & helper)* dibayar sejumlah uang tertentu untuk setiap satu PP tergantung pada jarak tempuh perjalanan, tidak tergantung pada jumlah penumpang yang diangkutnya, pada PO. Haryanto biasanya *driver* (sopir) mendapat 200 ribu untuk 1x PP & *helper* (kenek) mendapat 100ribu untuk 1x PP, dan premi baru akan cair apabila kru sudah jalan 5/6x PP tergantung pada daerah kerjanya.

Selain itu PO Haryanto juga menerapkan salah satu kebijakan perusahaan yakni sanksi potong gaji pada kru apabila kru tidak berhenti untuk

---

[10] Muh. Ismail & Muh. Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta, Gema Insani, 2002) hlm 192-193.

melaksanakan salat, khususnya salat subuh, dalam hal ini timbul beberapa perdebatan dikarenakan kebijakan tersebut terkadang bertentangan dengan keadaan di lapangan juga bertentangan dengan prinsip kewajiban dalam pemembayaran gajı atau upah bagi pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Tinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Sanksi Potong Gaji Karyawan Apabila Meninggalkan Salat (studi kasus di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali)"**, penelitian ini akan ditinjau menggunakan teori pengupahan *(Ujrah)* dan teori denda *(Gara>mah)*, judul ini diangkat agar masyarakat bısa lebih memahami, memaknai, dan juga mengetahui pandangan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah mengenai hubungan sanksi pengupahan dengan kewajiban beribadah bagi seorang muslim yang bekerja dalam keadaan safar (dalam perjalanan).

B. Rumusan Masalah.

Dari Latar Belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah,

1. Bagaimana praktik sistem potong gaji karyawan karena meninggalkan salat di PO. Haryanto ?,
2. Bagaimana tinjauan kompilasi hukum ekonomi syariah mengenai sistem potong gaji karyawan karena meninggalkan salat yang diterapkan oleh PO. Haryanto?.

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang

telah dirumuskan penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk sistem praktik sanksi potong gaji karyawan karena meninggalkan salat di PO. Haryanto .
2. Untuk mengetahui dan memahami tentang bagaimana tinjauan kompilasi hukum ekonomi syariah terhadap sistem praktik sanksi potong gaji karyawan karena meninggalkan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali

D. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan secara mendalam dan dapat menjadi pengetahuan kepada penulis dan pembaca terkait tinjauan kompilasi hukum ekonomi syariah mengenai sanksi potong gaji di PO. Haryanto serta dapat digunakan sebagai landasan informasi bagi peneliti yang lain dalam tema yang sejenis
2. Manfaat Praktis.
   a. Bagi Masyarakat.

      Penelitian ini menginformasikan mengenai tinjauan kompilasi hukum ekonomi syariah mengenai praktik sanksi potong gaji.

   b. Bagi Peneliti.

      Akan memperoleh pengetahuan tentang operasional dan penerapan praktik potong gaji di PO. Haryanto.

E. Kerangka Teori.

1. Upah *(Ujrah)*.

Upah menurut Bahasa Arab disebut juga dengan *Al-Ajru atau Al-Ujrah* yang diartikan sebagai balasan, upah, imbalan atau balas jasa¸ sebagai balasan terhadap waktu dan tenaga yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan, atau juga dapat diartikan sebagai penghasilan yang diperoleh oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya.[11] Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) mendefinisikan *Ijarah* pada pasal 20 sebagai *"Ijarah adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran"*[12]

Dasar hukum mengenai upah dalam Islam sendiri terdapat pada Al-Qur'an dan Al-Hadis, antara lain :

a) Al-Qur'an

...فَاِ نْ اَرْضَعْنَ لَـكُمْ فَاٰ تُوْهُنَّ اُجُوْرَهُنَّ ۚ ...

Artinya : kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka. (QS. At-Talaq 65: Ayat 6).[13]

...وَاِ نْ اَرَدْتُّمْ اَنْ تَسْتَرْضِعُوْٓا اَوْلَا دَكُمْ فَلَا جُنَا حَ عَلَيْكُمْ اِذَا سَلَّمْتُمْ مَّآ اٰتَيْتُمْ بِا لْمَعْرُوْفِ ۗ ...

Artinya: Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 233).[14]

---

[11] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam,* (Jakarta, Arjasa Pratama, 2020), hlm 7.

[12] Mahkamah Agung RI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta, Ditjen Badilag Mahkamah Agung RI, 2013), hlm 11.

[13] Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, dikutip dari https://quran.kemenag.go.id diakses pada 10 Juni 2021.

[14] *Ibid*.

b) Al-Hadis

Dasar hukum jual beli yang bersumber dari hadist, diantaranya sebagai berikut :

... عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاحَهْ)

Artinya : "Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya Abdullah bin Umar ia mengatakan Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam bersabda: berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah No. 2434)[15]

Berdasarkan pada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis diatas, dapat dilihat bahwa ada beberapa unsur yang yang mendasari rukun ujrah, antara lain yaitu :

1) Orang yang berakad (*Mu'jir* & *Musta'jir*).
2) Terdapat manfaat (melakukan pekerjaan tertentu).
3) Dalam jangka waktu tertentu.
4) Mendapat upah (*Ujrah*).[16]

Upah yaitu sesuatu yang diberikan *Mu'jir* kepada *Musta'jir* atas jasa yang telah diberkan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*, oleh karena itu dalam Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah (Ujrah) antara lain sebagai berikut.

---

[15] Syeikh Albani, *Sahih Sunan Ibnu Majah 2,"Kitabur-ruhun","Bab upah pekerja",* (Jakarta, Pustaka Azzam, 2005), hlm 420.

[16] *Ibid*, hlm 132.

a) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.[17]

b) Upah harus berupa *mal mutaqawwim* (harta yang didapat dan dimilik berasal dari pekerjaan yang dibolehkan menurut *syara'*) dan dinyatakan secara jelas,[18] dan konkrit dengan menyebutkan kriteria-kriteria, karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, maka nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

c) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan, oleh karena itu hukumnya tidak sah, dan dapat menghantarkan pada praktek riba.

2. Denda *(Gara>mah)*.

Islam mengenal yang namanya denda, denda dalam Bahasa Arab disebut juga dengan *Al-Gara>mah,* denda menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti hukuman yang berupa keharusan membayar uang, atau uang yang harus dibayar sebagai hukuman (karena melanggar peraturan,

---

[17] M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta, logos, 1999), hlm 99-100.

[18] Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual,* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm 186.

atau undang-undang). [19] sedangkan denda atau *Al-Gara>mah* sendiri merupakan bagian dari *Ta'zir* menurut Bahasa adalah mashdar dari kata *'azzara* yang berarti menolak, mencegah, menghukum, atau mendidik, *Ta'zir* diartikan sebagai hukuman yang tujuannya untuk mendidik dan memperbaiki perilaku agar seseorang tersebut dapat menyadari tindakannya kemudian meninggalkannya dan memperbaiki dirinya.[20]

Denda disini dimaksudkan sebagai bentuk sanksi dan hukuman bagi pelaku agar sadar memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahannya kembali, adapun ketentuan sanksi denda dapat diberikan kepada pelanggar diatur dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 36, yang berisi :

"Pihak dapat dianggap melakukan ingkar janji, apabila karena kesalahannya:"

a) Tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya;
b) Melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikannya;
c) Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat;
d) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan;

Sedangkan untuk jenis sanksi yang dibebankan tercantum dalam pasal 38, yang berisi :

"Pihak dalam akad yang melakukan ingkar janji dapat dijatuhi sanksi:"

a) Membayar ganti rugi;
b) Pembatalan akad;

---

[19] Badan Pusat Pengembangan Bahasa, *Denda (Def.1),* Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Online*, Diakses 07 April 2022, melalui https://kbbi.web.id/denda.

[20] Islamul Haq, *Fiqih Jinayah,* (Parepare, IAIN Parepare Nusantara Press, 2020), hlm 121.

c) *Peralihan resiko;*
d) *Denda; dan/atau*
e) *Membayar biaya perkar;*[21]

Para ahli fiqih memberikan contoh meninggalkan kewajiban seperti menolak membayar zakat, meninggalkan shalat fardhu, menunda pembayaran utang padahal ia mampu, mengkhianati amanah, seperti menggelapkan titipan, memanipulasi harta anak yatim, hasil waqaf, dan lain sebagainya[22]. Pada *Jarimah Ta'zir* al-qur'an dan al-hadist tidak menerapkan secara terperinci, baik dari segi bentuk *jarimah* maupun hukumannya. Dasar hukum disyari'atkannya sanksi bagi pelaku *Jarimah Ta'zir* adalah *at-Ta'zir yaduru ma'a maslahah* yang artinya hukum *Ta'zir* didasarkan pada pertimbangan kemaslahatan dengan tetap mengacu pada prinsip keadilan.[23]

F. Tinjauan Pustaka

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut, telaah pustaka merupakan kegiatan mencermati, mendalami, mengidentifikasi dan menelaah pengetahuan, dengan telaah pustaka kita mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi penemuan-penemuan yang telah ada dan belum ada, selain itu telaah pustaka juga memaparkan hasil penelitian terdahulu yang bisa menjadi referensi bagi kita dalam melakukan penelitian.

---

[21] Tim Redaksi Fokusmedia, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Bandung, Fokusmedia, 2008), hlm 20-21.

[22] Ahmad Wardi Muslich, *Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm 249.

[23] M. Nurul Irfan, Masyrofah, *Fiqih Jinayah*, (Jakarta, Amzah, 2013), hlm 182.

Hasil penelitian yang ada relevansinya dengan judul yang peneliti angkat yaitu yang pertama adalah skripsi milik Deni Susanto mahasiswa UIN Raden Inten Lampung program studi mu'amalah tahun 2017 dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan di Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat", dalam skripsi ini dipaparkan bahwa antara perusahaan dengan karyawan di Indomaret Fajar Bulan Lampung Barta tertaut dengan akad *Ujrah* atau pengupahan yang diperbolehkan menurut hukum Islam, sedangkan pada praktik pemotongan gaji karyawan disini adalah akibat dari kelalaian karyawan dalam menjaga toko yang menyebabkan adanya barang hilang atau rusak yang menyebabkan kerugian pada perusahaan. [24]

Skripsi ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang dikaji penulis yaitu sama-sama menekankan membahas mengenai pemotongan gaji/upah karyawan, yang membedakan pada proposal skripsi ini membahas pemotongan gaji kru bus ketika tidak melaksanakan salat sedangkan, skripsi tersebut membahas pemotongan gaji karyawan toko ketika toko tersebut kehilangan barang.

Kedua adalah skripsi dari Khairunnisa mahasiswi prodi HES dari UIN Ar-Ranıry dengan judul "Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Menurut Akad ljarah pada kantor Dinas Perhubungan Kab.

---

[24] Deni Susanto, 2017 "Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilanganya Barang Perusahaan (studi pada indomaret fajar bulan Lampung Barat)", *Skripsi* tidak diterbitkan, Lampung, UIN Raden Intan Lampung.

Pidie", skripsi ini membahas pemotongan tunjangan pegawai yang tidak dısıplın waktu menurut akad ijarah, dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada peraturan dan kontrak yang mengikat para pegawai dilingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie mengenai kedisiplinan saat bekerja dengan berdasarkan pada kompilasi hukum syariah pasal 317 yang menyebutkan bahwa kelebihan waktu dalam ijarah harus dibayar sesuai dengan kesepakatan atau kebiasaan begitu pula sebaliknya.[25]

Skripsi ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang dikaji penulis yaitu sama-sama membahas mengenai pemotongan, tetapi pada skripsi tersebut yang dipotong adalah tunjangan pengawai negeri sipil sedangkan pada penelitian yang dikaji penulis yang dipotong adalah gaji karyawan, serta pada skripsi tersebut pemotongan didasarkan pada tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil, sedangkan pada penelitian penulis pemotongan didasarkan pada ketaatan terhadap peraturan tata tertib perusahaan dimana karyawan yang tidak melaksanakan salat akan dipotong upahnya.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Luthfatul Arifiyah dengan judul "Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang Perspektif Hukum Islam". Dari penelitian ini ditemukan fakta bahwa sanksi pemotongan upah bagi karyawan bentuknya mengikat karena tertulis pada kontrak kerja selain itu ditinjau dari hukum Islam, praktik tersebut tidak sah, karena tidak sesuai dengan praktik *ijarah*, karena menyalahi "syarat al-sihah"

---

[25] Khairunisa, 2018 "Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Menurut Akad Ijarah (Studi kasus Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie)", *Skripsi*, Banda Aceh, UIN Ar-Raniry.

atau kerelaan kedua belah pihak.[26]

Skripsi ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang dikaji penulis yaitu sama-sama membahas mengenai pemotongan upah, hanya saja yang membedakan adalah alasan yang melatar belakangi memotong upah karyawan, di skripsi tersebut pemotongan upah terjadi ketika ada barang hilang dan dibebankan kepada karyawan, sedangkan pada penelitian penulis pemotongan upah terjadi karena melanggar tata tertib perusahaan dimana karyawan yang tidak melaksanakan salat akan dipotong upahnya.

Jurnal dengan judul "Denda Sebagai Alternatif Hukuman (Kajian Hukum Islam Kontemporer)" yang ditulis oleh Dr. Faisar Ananda Arfa, M.A., dosen dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, dalam jurnal ini memaparkan opsi penggunaan denda sebagai bentuk hukuman yang dapat diterapkan dalam lingkup Hukum Islam Kontemporer karena dinilai hukuman denda untuk jaman saat ini lebih moderat dan manusiawi[27].

Tinjauan pustaka ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis dimana penulis membahas mengenai denda, sedangkan perbedaan terletak pada objek dan ruang lingkupnya dimana pada tinjauan pustaka diatas hanya sebatas membahas denda secara garis besar dalam lingkup Hukum Islam Kontemporer, sedangkan penulis meneliti sanksi denda dari peraturan suatu peraturan perusahaan.

Jurnal dengan judul "Hukum Denda Dalam Keuangan Publik Islam

---

[26] Luthfatul Arifiyah, 2019 *"*Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang Perspektif Hukum Islam (Studi kasus Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang)*"*, *skripsi*, Semarang, UIN Walisongo.

[27] Faisal Ananda Arfa, "Denda Sebagai Alternatif Hukuman (Kajian Hukum Islam Kontemporer)" *Jurnal UINSU,* Deli Serdang, UIN Sumatera Utara

Indonesia" yang ditulis oleh Dr. Fathul Aminudin Aziz, M.M., dosen dari UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto ini memaparkan penggunaan hukuman dalam bentuk denda dalam pandangan hukum fiqih sebagai sanksi atas keterlambatan pembayaran pajak.[28]

Tinjauan pustaka ini memiliki kemiripan bahasan dengan kajian yang diteliti penulis dimana jurnal tersebut membahas mengenai penerapan sanksi denda atas suatu pelanggaran dalam ruang lingkup fiqih, sedangkan yang membedakan terletak pada bentuk pelanggaran, dan objek, dimana jurnal diatas menyoroti keterlambatan membayar pajak dan objeknya adalah program pemerintah sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menyoroti peraturan milik suatu perusahaan.

G. Metode Penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif lapangan, dimana penelitian ini adalah penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realistis atau *natural setting* yang holistis, kompleks, dan rinci.[29]

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang menjadi dasar penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode observasi lapangan, secara sederhana metode penelitian lapangan (*Field Research*) dapat didefinisikan yaitu

---

[28] Fathul Aziz Aminudin, "Hukum Denda Dalam Keuangan Publik Islam Indonesia", *Jurnal Al-Manahij*, Purwokerto, UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

[29] Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi, CV. Jejak, 2018), hlm 9.

mengamati dan berpartisipasi secara langsung di lokasi subjek/objek penelitian untuk memperoleh informasi[30]

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber utama yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber datanya,[31] maka dari itu penulis berinteraksi langsung dengan responden, dan responden dalam penelitian ini adalah manajemen PO. Haryanto cabang garasi Bangak Boyolali serta kru bus PO. Haryanto.

b. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti tangan kedua)[32]. Data sekunder adalah data yang dijadikan sebagai pendukung data pokok atau sumber data yang mampu memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok atau primer.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di garasi sekaligus kantor cabang PO. Haryanto divisi Solo Raya di Bangak Boyolali, serta di armada bus PO. Haryanto nomor 21 HR PATRIOT jurusan Bogor Ciawi – Wonogiri

---

[30] Sugiarti dkk, *Desain Penelitian Kualitatif Sastra,* (Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, 2020), hlm 39.

[31] Sandu Siyoto & M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta, Literasi Media Publishing, 2015), hlm 68.

[32] *Ibid,* hlm 68.

Pracimantoro, penelitian serta pengumpulan data dilakukan pada akhir bulan Februari hingga bulan Juli.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi,

Adalah metode ilmiah dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematik setiap gejala-gejala yang diselidiki, dengan memanfaatkan seluruh panca Indera, untuk memperoleh informasi yang diperlukan, hasil dari observasi dapat berupa catatan peristiwa, kejadian, objek, aktivitas dan kondisi tertentu[33], dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung di garasi bus PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali dan juga peneliti akan melakukan perjalanan dengan menggunakan bus PO. Haryanto tujuan Bogor menuju Solo, serta melakukan pengamatan di garasi cabang Bangak Boyolali, perjalanan dan pengamatan yang dilakukan bertujuan untuk melihat dan menemukan fakta di lapangan.

Perjalanan dari Solo menuju Bogor memakan waktu sekitar 11 jam perjalanan, peneliti menaiki armada pada pukul 14.10 dari Agen Bus PO. Haryanto Cikaret Bogor, pukul 14.15 WIB bus bergerak ke arah Depok untuk melakukan absensi trayek dan penjemputan penumpang di daerah Depok lalu daerah Jakarta Selatan, Bekasi dan Karawang, bus selesai menjemput penumpang dari daerah-daerah tersebut sekitar pukul 16.40 WIB dan langsung masuk tol Trans Jawa untuk melanjutkan perjalanan.

---

[33] Muh. Fitrah & Luthfiyah, *Metodologi Penelitian : Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, & Studi Kasus,* (Sukabumi, CV. Jejak, 2017), hlm 72.

Kru memberikan *snack* atau makanan ringan yang berisi roti, *wafer,* permen, dan air mineral kecil, sebagai bentuk pelayanan bagi penumpang, untuk mengganjal rasa lapar sebelum masuk rumah makan, bus memasuki rumah makan Menara Kudus di daerah Kalipasung, Cirebon sekitar pukul 19.50 WIB, disini penumpang dan kru bus beristirahat selama satu jam untuk makan dan keperluan yang lain, setelah selesai beristirahat servis makan dan dilakukan pergantian sopir bus pun melanjutkan perjalannya kembali pada pukul 20.45 WIB kembali masuk tol Trans Jawa.

Pukul 23.10 bus keluar tol dan masuk rumah makan Menara Kudus di Gringsing untuk melaporkan data manifes penumpang dan kargo paket yang dibawa lalu melanjutkan kembali perjalanan, pukul 00.30 bus keluar tol daerah Salatiga untuk menurunkan penumpang, dan melanjutkan perjalanan lewat jalur non tol untuk menurukan penumpang di area Boyolali, peneliti sampai di Solo pada pukul 01.45 WIB dan bus melanjutkan perjalanan ke daerah Sukoharjo dan Wonogiri sebagai tujuan akhir penurunan penumpang.

Garasi Bangak Boyolali saat ini difungsikan menjadi kantor pembantu pusat sekaligus tempat istirahat servis makan bagi para penumpang dari daerah jawa timur dan madura, kegiatan di garasi ini antara lain sebagai tempat koordinasi divisi, peristirahatan penumpang, penjualan tiket dan tempat perbaikan armada.

Kegiatan di garasi Bangak yang ditemui peneliti sejak pagi hari, mulai dari koordinasi jadwal armada tiap divisi, persiapan servis makan,

dan perbaikan armada, pada waktu masuk waktu zuhur belum ada armada yang masuk ke area garasi bangak jadi para karyawan dapat melaksanakan salat berjamaah, mulai pukul 14.00 WIB, beberapa armada berdatangan dari berbagai divisi di Jawa Timur dan Madura, puncaknya pukul 19.00-22.00 WIB karena untuk divisi solo raya angkatan malam servis makan dilakukan di garasi Bangak karena keterbatasan waktu.

b. Wawancara

Adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab secara tatap muka, sehingga penulis mampu memahami mimik dan gerak-gerik responden yang merupakan pola media yang nantinya dapat melengkapi data dari hasil percakapan dengan responden[34], metode yang digunakan untuk medapatkan keterangan secara lisan dari pihak yang dianggap mampu memberikan keterangan secara langsung yang berhubungan dengan objek penelitian dan data yang akan diperoleh, pertanyaan yang akan diajukan sebelumnya sudah dipersiapkan terlebih dahulu sebelum melakukan wawancara. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung dengan jajaran direksi PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali, serta beberapa sopir dan kru yang tengah libur bertugas di garasi Bangak Boyolali.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mecari dan menyusun secara sistematis

[34] W. Gulo, *Metodologi Penelitian,* (Jakarta, Grasindo, 2002), hlm 119.

data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menyusun kedalam pola dan memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan yang mudah dipahami[35], oleh karena itu dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah tehnik analisis data miles & Huberman, dimana terdapat tiga aktivitas dalam tehnik analisis data ini antara lain, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verfikasi. [36]

H. Sistematika Penulisan.

Keseluruhan dari pembahasan proposal skripsi ini, disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut.

Bagian awal terdiri dari halaman sampul, untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menyeluruh serta memudahkan pemahaman terhadap penulisan skripsi ini menjadi 5 bab, antara bab satu dengan bab yang lainnya saling berhubungan.

BAB I Pendahuluan. Berisikan tentang latar belakang masalah dari judul yang diangkat, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teoritis. Berisi landasan teoritis dari penelitian, pada bagian ini dikemukakan teori-teori yang berkaitan dengan obyek formal penelitian, sesuai dengan judul yang diangkat maka pembahasan pada bab ini

---

[35] Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode,* (Kuningan, Hidayatul Qur'an Kuningan, 2019), hlm 150.

[36] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* (Bandung, Alfabeta, 2005), hlm 91.

berisi: pengertian *Ujrah* (upah), dasar hukum *Ujrah,* rukun *Ujrah,* Syarat *Ujrah,* dan syarat pengupahan dan pemotongan upah karyawan.,

BAB III Deskripsi Data Penelitian. Berisi gambaran umum mengenai PO. Haryanto, dan berisi mengenai bentuk praktik pemotongan gaji bagi karyawan karena meninggalkan salat di PO. Haryanto, serta bentuk praktik sanksi pemotongan upah karyawan di PO. Haryanto.

BAB IV Analisis. Berisi tentang analisia tinjauan kompilasi hukum ekonomi syariah terhadap praktik potong gaji karyawan karena meninggalkan salat di Perusahaan Otobus Haryanto.

BAB V Penutup. Dalam bab ini disajikan urian kesimpulan dan saran-saran yang merupakan rangkaian dari keseluruhan hasil penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah *(Ujrah)*

1. Pengertian Upah (*Ujrah*)

Upah menurut Bahasa Arab disebut juga dengan *Ijarah,* secara etimologi kata *Ijarah* berasal dari kata *Al-Ajru atau Al-Ujrah* yang diartikan sebagai balasan, upah, imbalan atau balas jasa¸ yang secara istilah dimaksudkan sebagai balasan terhadap waktu dan tenaga yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan, atau juga dapat diartikan sebagai penghasilan yang diperoleh oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya.[37]

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) mendefinisikan *Ijarah* pada pasal 20 sebagai *"Ijarah adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran"*[38]*,* Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 30 tentang ketenaga kerjaan disebutkan bahwa Upah adalah hak buruh/pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan

---

[37] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam,* (Jakarta, Arjasa Pratama, 2020), hlm 7.

[38] Mahkamah Agung RI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta, Ditjen Badilag Mahkamah Agung RI, 2013), hlm 11.

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Hanafiyah *Ijarah* adalah suatu akad yang memperbolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan, menurut Syafi'iyah *Ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti, sedangkan menurut Malikiyah dan Hanabilah *Ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.[39]

Upah menurut Bahasa Arab disebut juga dengan *Al-Ajru atau Al-Ujrah* yang diartikan sebagai balasan, upah, imbalan atau balas jasa¸ yang secara istilah dimaksudkan sebagai balasan terhadap waktu dan tenaga yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan, atau juga dapat diartikan sebagai penghasilan yang diperoleh oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya.[40]

2. Dasar Hukum *Ujrah*

Pada dasarnya *Ujrah* diperbolehkan dalam syariat Islam sebagaimana hukum sewa-menyewa diperbolehkan dalam Islam, setiap waktu, tenaga atau barang seseorang yang dicurahkan atau dikeluarkan untuk kepentingan keuntungan orang lain, maka orang

---

[39] Mahmudatus Sa'diyah, *Fiqih Muamalah II (Teori & praktik)*, (Jepara, Unisnu Press, 2019), hlm 71.

[40] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam,* (Jakarta, Arjasa Pratama, 2020), hlm 7.

tersebut berhak mendapatkan balas jasa atas apa yang telah ia lakukan, Islam menekankan kepada para pengusaha untuk segera membayarkan upah para pekerjanya tepat waktu, bahkan sebelum keringat para pekerjanya mengering, dasar hukum mengenai upah dalam Islam sendiri terdapat pada Al-Qur'an dan Al-Hadis, antara lain :

a. Al-Qur'an

...فَاِ نْ اَرْضَعْنَ لَـكُمْ فَاٰ تُوْهُنَّ اُجُوْرَ هُنَّ ۚ ...

Artinya : kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka. (QS. At-Talaq 65: Ayat 6).[41]

...وَاِ نْ اَرَدْتُّمْ اَنْ تَسْتَرْضِعُوْٓا اَوْلَا دَكُمْ فَلَا جُنَا حَ عَلَيْكُمْ اِذَا سَلَّمْتُمْ مَّاۤ اٰتَيْتُمْ بِا لْمَعْرُوْفِ ۗ ...

Artinya: Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 233).[42]

b. Al-Hadis

Dasar hukum jual beli yang bersumber dari hadist, diantaranya sebagai berikut :

... عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهْ)

[41] Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, dikutip dari https://quran.kemenag.go.id diakses pada 10 Juni 2021..

[42] *Ibid*.

Artinya : "Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya Abdullah bin Umar ia mengatakan Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam bersabda: berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah No. 2434)[43]

Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad (Kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan perusahaan yang berisi hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lain.

Dalam menentukan besaran upah untuk pekerja, Islam mengajarkan bagaimana menetapkan besaran upah yang baik berdasarkan keadilan dan kelayakan agar tidak mendzalimi pekerja ataupun di dzalimi oleh pekerja,[44] upah yang adil adalah upah yang sepadan atas pekerjaan yang dilakukan, maka dari itu besaran upah hendaknya disepakati dan tercantum dalam akad kerja sama, dan pembayaran yang tepat waktu adalah bentuk tanggung jawab dan perhatian perusahaan kepada pekerjanya.

c. Ijma'

Ijma merupakan kesepakatan para ulama dalam menetapkan suatu hukum-hukum dalam agama Islam berdasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadis dalam suatu perkara, berkaitan dengan *Ujrah*, ulama sepakat memperbolehkan *Ujrah* karena membawa manfaat bagi manusia, sebab

---

[43] Syeikh Albani, *Sahih Sunan Ibnu Majah 2*,*"Kitabur-ruhun","Bab upah pekerja",* (Jakarta, Pustaka Azzam, 2005), hlm 420.

[44] Nurliana T. Muhyidin dkk, *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam dan Konvensional*, (Malang, Penerbit Peneleh, 2020), hlm 27.

akad ini termasuk akad tolong menolong, membantu dan memberikan manfaat bagi mereka yang membutuhkan[45].

3. Rukun dan Syarat *Ujrah.*

a. Rukun *Ujrah*.

Islam sendiri juga mengatur sejumlah rukun dan persyaratan yang harus dipenuhi berkaitan dengan *Ujrah*, rukun *Ujrah* antara lain sebagai berikut :

1) Orang yang berakad (*Mu'jir* & *Musta'jir*).
2) Terdapat manfaat (melakukan pekerjaan tertentu).
3) Dalam jangka waktu tertentu.
4) Mendapat upah (*Ujrah*).[46]

Upah yaitu sesuatu yang diberikan *Mu'jir* kepada *Musta'jir* atas jasa yang telah diberkan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*, dalam pasal 305 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) berbunyi, *"Apabila salah satu syarat dalam akad Ijarah tidak ada, maka akad tersebut batal"*[47], oleh karena itu dalam Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah (*Ujrah*) antara lain sebagai berikut.

---

[45] Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Tasikmalaya, Latifah, 2015), hlm 80.

[46] *Ibid*, hlm 132.

[47] Mahkamah Agung RI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta, Ditjen Badilag Mahkamah Agung RI, 2013), hlm 86.

a) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.[48]

b) Upah harus berupa *mal mutaqawwim* (harta yang didapat dan dimilik berasal dari pekerjaan yang dibolehkan menurut *syara'*) dan dinyatakan secara jelas,[49] dan konkrit dengan menyebutkan kriteria-kriteria, karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, maka nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

c) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan, oleh karena itu hukumnya tidak sah, dan dapat menghantarkan pada praktek riba.

4. Prinsip *Ujrah*.

Penentuan Upah atau *Ujrah* menurut Islam didasarkan pada hasil negosiasi antara pekerja dan pemilik usaha, dengan mengedepankan prinsip persamaan dan keadilan, guna menjamin upah yang layak bagi pekerja atas kinerja yang ia berikan kepada pemilik usaha pada saat

---

[48] M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta, logos, 1999), hlm 99-100.

[49] Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual,* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm 186.

bekerja, sedangkan prinsip pengupahan menurut Ekonomi Islam terbagi menjadi dua hal, yakni:

a) Adil.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adil merupakan kata sifat yang merujuk pada perbuatan, perlakuan yang tidak memihak dan berat sebelah, serta berpeggang teguh pada kebenaran, sedangkan menurut Bahasa Arab, adil berasal dari kata "*adl"*, yang berarti sama, secara lebih jauh diartikan bahwa manusia memiliki hak yang sama. Dan makna adil dalam penetapan upah dapat diartikan sebagai :

1. Adil yang bermakna jelas dan transparan.

Keadilan terletak pada kejelasan akad mengenai hak dan kewajiban yang mengikat kedua pihak antara pekerja dengan pemilik usaha.[50]

2. Adil bermakna proporsional.

Keadilan dalam penentuan besaran upah agar tidak terlalu sedikit bagi pekerja dan tidak membebani bagi pemilik usaha, karena tujuan utamanya adalah agar antara pekerja dan pemilik usaha mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka.

b) Layak.

Layak berkaitan dengan jumlah upah yang diterima pekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan akan sandang,

[50] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam…*, hlm 17.

pangan, dan papan. Upah yang layak merupakan upah yang mengikuti perkembangan harga yang terjadi di pasar, sehingga tenaga kerja tidak terekploitasi sepihak.

Jadi, upah yang adil diartikan sebagai upah yang harus diberikan dengan jelas, transparan, dan proporsional. Sedangkan layak berarti bahwa upah yang diberikan harus dapat memenuhi kebutuhan pekerja akan kebutuhan sandang, pangan, dan papan serta mampu mengikuti perkembangan pasar.[51]

5. Sistem Upah/*Ujrah* di Indonesia.

Sistem Upah atau *Ujrah* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud upah menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut UU No 13 Tahun 2003 ini terdapat kewajiban bagi para pemilik usaha untuk memberikan upah yang wajib dan layak bagi para pekerjanya, kewajiban tersebut tercantum dalam pasal 88 ayat 1 yang

[51] *Ibid,* hlm 19

berisi Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penghasilan dapat dikatakan memenuhi kebutuhan hidup yang layak apabila jumlah penerimaan pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarganya secara wajar yang meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan, serta kebutuhan mengenai pendidikan, kesehatan dan jaminan hari tua.[52]

6. Macam-macam Upah/*Ujrah*.

a) Upah yang diperbolehkan.

Upah yang diperbolehkan adalah upah yang halal diperoleh dengan jalan yang halal dari pekerjaan yang didalamnya tidak mengandung bahaya baik bagi dirinya dan orang lain serta tidak mengandung sesuatu yang dilarang oleh Islam, seperti kecurangan, kebohongan, penipuan, dan penyelewengan yang merugikan orang lain, contoh upah yang diperbolehkan antara lain :

1. Upah atas penyewaan tanah.

Penyewaan tanah diperbolehkan dengan syarat menjelaskan keperluan dan tujuan dari menyewa tanah tersebut, harus ada kejelasan mengenai penggunaan tanah tersebut, apakah digunakan untuk keperluan pertanian atau digunakan untuk pembangunan, pemanfaatan tanah tersebut haruslah seijin dan sepengetahuan

[52] Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan,* (Surabaya, PT Revka Petra Media 2016), hlm 59.

pemilik tanah, serta sesuai dengan perjanjian antara penyewa dan pemilik tanah, jika syarat-syarat tidak terpenuhi maka penyewaan dianggap tidak sah.[53]

2. Upah atas penyewaan rumah.

Diperbolehkan menyewakan rumah sebagai tempat tinggal kepada penyewa untuk ditinggali sendiri atau pun dengan meminjamkannya lagi kepada orang lain, hanya saja yang perlu diperhatikan penyewa juga harus memelihara rumah tersebut dan tidak merusak bangunan tersebut.

3. Upah atas praktik pembekaman.

Bekam adalah praktik ikhtiar kesehatan dengan cara mengeluarkan darah kotor dari dalam tubuh, penghasilan yang dihasilkan orang yang membuka praktik pembekaman bukan termasuk hal yang diharamkan, karena Rasulullah SAW sendiri pernah meberikan upah kepada tukang bekam.

4. Upah atas jasa menyusui anak.

Memberi upah kepada orang lain yang menyusui anaknya diperbolehkan, hal ini seperti yang telah difirmanka Allah SWT dalam Q.S At-Thalaq ayat 6, sedangkan untuk besaran upah disesuaikan dengan tradisi yang berlaku.[54]

b) Upah yang tidak diperbolehkan.

---

[53] Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah jilid 5*, tahkik dan tahrij Muhammad Nasirudin Al-Albani, hlm 270.

[54] *Ibid,* hlm 268.

1. Upah atas praktik ibadah.

Ulama madzab Hanafi berpendapat, tidak boleh mengupah orang yang mengerjakan ibadah seperti salat, puasa, membaca Al-Qur'an dan berhaji, ini karena ibadah yang dilakukan telah menjadi amal bagi orang yang menjalankan, oleh karena itu tidak diperbolehkan seseorang mengambil bayaran atas ibadah yang ia lakukan dari orang lain.[55]

7. Berakhirnya *Ujrah*.

Ada beberapa hal yang menyebabkan berakhirnya *Ujrah*, antara lain yaitu :

a) Periode sudah selesai sesuai dengan yang dijanjikan ketika akad.
b) Pembatalan akad/pemutusan kontrak.
c) Salah satu pihak meninggal dunia.[56]

B. Denda (*Gara>mah)*.

1. Pengertian Denda (*Gara>mah*)

Islam mengenal yang namanya denda, denda dalam Bahasa Arab disebut juga dengan *Al-Gara>mah,* denda menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti hukuman yang berupa keharusan membayar uang, atau uang yang harus dibayar sebagai hukuman (karena melanggar peraturan, atau undang-undang). [57]

---

[55] *Ibid,* hlm 263.

[56] Sri Nurhayati, *Akuntasi Syariah di Indonesia,* (Jakarta, Penerbit Salemba, 2009), hlm 214

[57] Badan Pusat Pengembangan Bahasa, *Denda (Def.1),* Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Online*, Diakses 07 April 2022, melalui https://kbbi.web.id/denda.

Sedangkan denda atau *Al-Gara>mah* sendiri merupakan bagian dari *Ta'zir* menurut Bahasa adalah mashdar dari kata *'azzara* yang berarti menolak, mencegah, menghukum, atau mendidik, *Ta'zir* diartikan sebagai hukuman yang tujuannya untuk mendidik dan memperbaiki perilaku agar seseorang tersebut dapat menyadari tindakannya kemudian meninggalkannya dan memperbaiki dirinya.[58]

Ta'zir juga diartikan sebagai bentuk hukuman yang dijatuhkan oleh hakim kepada orang yang melakukan tindak pidana kejahatan yang tidak termasuk dalam *hudud*, yaitu meliputi *zina, qazaf*, minum *khamr,* mencuri, memberontak kepada pemerintah, murtad, dan makar, melukai orang lain atau membunuh orang lain.[59]

Denda atau *Gara>mah* sendiri merupakan sanksi atau hukuman yang ditetapkan dalam bentuk keharusan membayar sejumlah uang yang dikenakan akibat dari pelanggaran terhadap udang-undang atau norma yang berlaku atau juga akibat dari pengingkaran atas perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Pada dasarnya denda merupakan timbal balik dari sebuah kesalahan/kelalaian terhadap suatu kewajiban yang telah ditetapkan ketika membuat kesepakatan awal.[60]

Terdapat perbedaan pendapat para ulama madzab mengenai kebolehan menggunakan denda sebagai hukuman atas suatu pelanggaran,

---

[58] Islamul Haq, *Fiqih Jinayah,* (Parepare, IAIN Parepare Nusantara Press, 2020), hlm 121.

[59]Faisar Ananda Arfa. "*Denda Sebagai Alternatif Hukuman (Kajian Hukum Islam Kontemporer)*, *Jurnal UINSU, Vol.3 No.1*, hlm 67.

[60] Fathul Aminudin Aziz, *"Hukum Denda Keuangan Publik Islam Di Indonesia". Jurnal Al-Manahij*, Vol.XII No.2 (Desember 2018),hlm 314

diantara mereka ada yang memperbolehkan dan ada yang tidak membolehkan penggunaan denda sebagai bentuk hukuman, sebagian ulama yang bermadzab hambali, termasuk diantaranya Ibnu Taimiyah dan Ibnu Qayyim al-Jawziah, dan sebagian dari ulama madzab Maliki, Hambali, dan Syafi'I berpendapat bahwa praktik penggunaan hukuman denda sebagai sanksi atas suatu tindak pidana *Ta'zir* diperbolehkan, sedangkan sebagian ulama madzab lainnya tidak memperbolehkan praktik denda sebagai hukuman dalam tindak pidana *Ta'zir* dengan alasan praktik hukuman denda yang berlaku pada masa awal Islam telah dibatalkan dengan berdasar hadis Ibnu Majah yang berisi *"Tidak ada hak dalam harta kecuali zakat"* [61]

2. Dasar Hukum Denda *(Gara>mah).*

Dasar hukum Denda/*Gara>mah* sendiri juga dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Al-Hadis, antara lain sebagai berikut :

a) Al-Qur'an :

لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللهُ بِاللَّغْوِ فِيْٓ اَيْمَانِكُمْ وَلٰكِنْ يُّؤَاخِذُكُمْ بِمَا عَقَّدْتُّمُ الْاَيْمَانَۚ فَكَفَّارَتُهٗٓ اِطْعَامُ عَشَرَةِ مَسٰكِيْنَ مِنْ اَوْسَطِ مَا تُطْعِمُوْنَ اَهْلِيْكُمْ اَوْ كِسْوَتُهُمْ اَوْ تَحْرِيْرُ رَقَبَةٍ فَمَنْ لَّمْ يَجِدْ فَصِيَامُ ثَلٰثَةِ اَيَّامٍ ذٰلِكَ كَفَّارَةُ اَيْمَانِكُمْ اِذَا حَلَفْتُمْ وَاحْفَظُوْٓا اَيْمَانَكُمْ كَذٰلِكَ يُبَيِّنُ اللهُ لَكُمْ اٰيٰتِهٖ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُوْنَ

Artinya : "Allah tidak menghukum kamu disebabkan sumpah-sumpahmu yang tidak disengaja (untuk bersumpah), tetapi Dia menghukum kamu disebabkan sumpah-sumpah yang kamu sengaja, maka kafaratnya (denda pelanggaran sumpah) ialah memberi makan sepuluh

[61] *Ibid* hlm 322

orang miskin, yaitu dari makanan yang biasa kamu berikan kepada keluargamu, atau memberi mereka pakaian atau memerdekakan seorang hamba sahaya. Barangsiapa tidak mampu melakukannya, maka (kafaratnya) berpuasalah tiga hari. Itulah kafarat sumpah-sumpahmu apabila kamu bersumpah. Dan jagalah sumpahmu. Demikianlah Allah menerangkan hukum-hukum-Nya kepadamu agar kamu bersyukur (kepada-Nya).”[62]

b) Al-Hadis.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مُحَمَّدٍ النُّفَيْلِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ الْمُبَارَكِ عَنْ وَبْرِ بْنِ أَبِي دُلَيْلَةَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ مَيْمُونٍ عَنْ عَمْرِو بْنِ الشَّرِيدِ عَنْ أَبِيهِ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَيُّ الْوَاجِدِ يُحِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ قَالَ ابْنُ الْمُبَارَكِ يُحِلُّ عِرْضُهُ يُغَلَّظُ لَهُ وَعُقُوبَتَهُ يُحْبَسُ لَهُ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Muhammad An Nufaili telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Al Mubarak dari Wabr bin Abu Dulailah dari Muhammad bin Maimun dari 'Amru bin Asy Syarid dari Ayahnya dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Orang mampu yang menunda pembayaran hutangnya, maka kehormatan dan hukuman telah halal untuknya." Ibnu Al Mubarak berkata, "Halal kehormatannya maksudnya boleh untuk mengeraskan suara (mencela), dan halal hukumannya maksudnya adalah memenjarakannya".(HR. Abu Dawud No. 3144)[63]

3. Syarat Penggunaan Hukuman Denda *(Gara>mah)*.

Denda disini dimaksudkan sebagai bentuk sanksi dan hukuman bagi pelaku agar sadar memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahannya kembali, adapun ketentuan sanksi denda dapat diberikan

---

[62] Kementrian Agama, *Al-Qur’an dan Terjemah*, dikutip dari https://quran.kemenag.go.id diakses pada 21 April 2022.

[63] *HR. Abu Dawud*, dikutip dari https://www.hadis.id/hadis/dawud/3144 diakses pada 21 April 2022.

kepada pelanggar diatur dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) pasal 36, yang berisi :

"Pihak dapat dianggap melakukan ingkar janji, apabila karena kesalahannya:"

a) Tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya;
b) Melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikannya;
c) Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat;
d) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan;

Sedangkan untuk jenis sanksi yang dibebankan tercantum dalam pasal 38 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), yang berisi :

"Pihak dalam akad yang melakukan ingkar janji dapat dijatuhi sanksi:"

a) Membayar ganti rugi;
b) Pembatalan akad;
c) Peralihan resiko;
d) Denda; dan/atau
e) Membayar biaya perkar;[64]

4. Pemberlakuan Praktik Denda Menurut Hukum Islam.

Fenomena denda atau *Gara>mah* kerap ditemui di lingkungan masyarakat yang berkenaan dengan suatu peratura, kewajiban atau perjanjian yang didalamya menyangkut beberapa pihak, diberlakukanya denda adalah sebagai bentuk sanksi bagi orang yang melanggar untuk memberikan efek jera agar tidak mengulai perbuatannya. Dalam hukum Islam, diberlakukanya denda adalah agar sebuah perjanjian mampu berjalan sesuai dengan kesepakatan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap perjanjian tersebut.

---

[64] Tim Redaksi Fokusmedia, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Bandung, Fokusmedia, 2008), hlm 20-21.

Pada *Ta'zir* al-qur'an dan al-hadist tidak menerapkan secara terperinci, dari segi bentuk maupun hukumannya. Dasar hukum disyari'atkannya sanksi bagi pelaku tindak pidana *Ta'zir* adalah *at-Ta'zir yaduru ma'a maslahah* yang artinya hukum *Ta'zir* didasarkan pada pertimbangan kemaslahatan dengan tetap mengacu pada prinsip keadilan.[65]

Oleh karena itu, dibawah ini tujuan diberlakukannya denda/*Gara>mah*, yaitu sebaga berikut :

a) Preventif atau pencegahan, ditujukan bagi orang-orang yang belum melakukan pelanggaran, agar berhati-hati dan tidak melakukan pelanggaran.
b) Represif atau penindakan, dimaksudkan agar pelaku tidak mengulangi perbuatannya.
c) Kuratif atau membawa kepada hal yang lebih baik, hukuman harus dapat membawa dampak pada pelaku ke arah yang lebih baik.
d) Edukatif atau mendidik, dimaksudkan agar memberikan pembelajaran bagi pelaku maupun orang lain yang belum melakukan.[66]

---

[65] M. Nurul Irfan, Masyrofah, *Fiqih Jinayah*, (Jakarta, Imprit Bumu Raya, 2013), hlm 182.

[66] Nurul Irfan dan masyrofah, *Fiqh Jinayah*, (Jakarta : Hamzah, Sinar Grafika Offset, 2014), hlm 142.

BAB III

PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA TIDAK MELAKSANAKAN SALAT DI PO. HARYANTO CABANG BANGAK BOYOLALI

A. Gambaran Umum PO. Haryanto.

1. Sejarah PO. Haryanto.

Berdiri sejak pada tahun 2002 ini merupakan perusahaan milik bapak H. Haryanto. Bapak H. Haryanto sendiri adalah *Owner* (pemilik) dan juga *Founder* (pendiri) dari PO. Haryanto itu sendiri, secara administratif PO. Haryanto berdiri di kota Tangerang, tetapi seiring dengan perkembangan perusahaan PO. Haryanto memutuskan untuk memindahkan pusat operasional perusahaan yang tadinya berada di Tangerang dipindahkan ke Kabupaten Kudus, di jalur Pantura Kudus – Pati lebih tepatnya berada di JL. Lingkar Ngembal Kulon, Kecamatan Jati.

Beliau memberanikan diri untuk berkecimpung didunia perbisan, dengan mendirikan Perusahaan Otobus yang disamakan dengan namanya yakni PO. Haryanto, dengan modal dari pinjaman bank, beliau memulai usahanya dengan membeli 6 unit bus kelas Ekonomi non-AC.

Pada awalnya bus tersebut dioperasikan pada rute Cikarang-Cimone dengan kelas Ekonomi non-AC, namun okupansi penumpang pada jalur tersebut kurang memenuhi target perusahaan, dengan pertimbangan tersebut, akhirnya beliau memutuskan untuk memindahkan armadanya, membuka rute

baru dengan rute Jakarta-Jepara, Jakarta-Pati, dan Jakarta-Kudus. Dari sinilah cikal bakal PO. Haryanto berkembang dan melayani kebutuhan transportasi masyarakat khusunya di Pulau Jawa dan Madura.

2. Operasional PO. Haryanto

PO. Haryanto adalah sebuah Perusahaan Otobus yang bergerak dalam bidang jasa transportasi darat yang melayani masyarakat umum baik untuk keperluan transportasi Antar Kota Antar Provinsi maupun Pariwisata khusunya di Pulau Jawa dan Madura.[67] Seiring dengan perkembangan usahanya, dengan jaringan rute yang banyak dan cakupan yang luas dalam melayani kebutuhan mobilitas masyarakat dari dan menuju daerah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang Bekasi), operasional PO. Haryanto terbagi dalam beberapa divisi rute yang tiap divisinya mememiliki cakupan area sendiri, antara lain yaitu,

a. Divisi Solo : Solo, Karanganyar, Boyolali, Sragen, Magetan, Madiun, Klaten, Gemolong, Jogja.
b. Divisi Wonogiri : Wonogiri, Ponorogo, Purwantoro, Batu, Sukoharjo.
c. Divisi Muria : Demak, Kudus, Jepara, Pati, Semarang.
d. Divisi Purwodadi : Purwodadi, Cepu.
e. Divisi Bojonegoro : Bojonegoro, Jombang, Bangilan, Lasem.

[67] Rian, Direktur Operasional PO. Haryanto, *Wawancara Pribadi*, 23 Mei 2022, jam 14.00-15.00 WIB.

f. Divisi Malang : Malang, Dampit, Kepanjen, Karangates, Surabaya.

g. Divisi Madura : Sumenep, Pamekasan, Bangkalan, Sampang.

h. Divisi Patas : melayani dari atau ke daerah Jawa Tengah dan Jogjakarta.

i. Divisi Pariwisata :melayani persewaan armada untuk keperluan pariwisata.

Selain bergerak di bidang pelayanan transportasi darat, PO. Haryanto juga memiliki cabang usaha lain dalam bentuk showroom kendaraan niaga, bengkel dan jual-beli sparepart kendaraan niaga, distro pakaian, stasiun pengisian bahan bakar umum, rumah makan dan cafe[68].

Jumlah karyawan di PO. Haryanto hingga saat ini kurang lebih mencapai 1800 orang karyawan, yang terbagi dibanyak cabang usaha, untuk karyawan yang berada di bidang transportasi saja terdapat kurang lebih 1300 orang, dengan jumlah armada lebih dari 300 unit, yang terbagi untuk keperluan operasional Antar Kota Antar Provinsi, Patas, dan Pariwisata, dan tersebar di berbagai divisi area[69].

Di PO. Haryanto mengenal istilah "*dari Barat*" dan "*dari Timur*", istilah tersebut merujuk pada asal keberangkatan armada, istilah "*dari Barat"*

---

[68] Yoyok, Humas PO. Haryanto Divisi Solo, *Wawancara Pribadi,* 23 Mei 2022, jam 09.00-09.30 WIB.

[69] Rian, Direktur Operasional PO. Haryanto, *Wawancara Pribadi*, 23 Mei 2022, jam 14.00-15.00 WIB.

artinya asal keberangkatan armada adalah dari Barat atau dari area Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi), Bandung dan Merak Banten menuju Jawa Tengah, Jawa Timur dan Madura, sedangkan istilah "*dari Timur*" artinya keberangkatan armada adalah dari Timur atau dari daerah divisi-divisi yang tersebar di Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Madura, menuju area Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi), Bandung dan Merak Banten.

Dengan cakupan trayek seperti itu, dalam sehari PO. Haryanto dari Timur saja rata-rata tiap harinya mampu memberangkatkan armada kurang lebih 120-160 armada, dengan trayek terjauh adalah dari Sumenep Madura menuju Merak Banten, yang kurang lebih memakan waktu perjalanan antara 14-16 jam perjalan, waktu pemberangkatan armada terbagi dalam 3 waktu keberangkatan, yakni pemberangkatan jam pagi, jam reguler, dan jam malam.

Untuk memanjakan pelanggan dengan pelayanan yang maksimal, dalam operasionalnya PO. Haryanto saat ini melengkapi jajaran armadanya dengan armada-armada dari pabrikan ternama seperti dari Mercedes-Benz dengan seri OH 1526, OH 1626, OH 1836, dan Hino R260, R285 yang terkenal dengan ketangguhan, keamanan dan kenyamanannya, serta dengan melengkapi setiap armada dengan fasilitas makanan ringan, toilet, charger, sandaran kaki, dan memberikan servis makan bagi penumpang.[70]

3. Visi Misi dan Budaya PO. Haryanto.

[70] Yoyok, Humas PO. Haryanto Divisi Solo, *Wawancara Pribadi,* 23 Mei 2022, jam 09.00-09.30 WIB.

Sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya pastilah memiliki suatu prinsip, prinsip tersebut biasanya tertuang dalam wujub visi dan misi perusahaan yang menjadi acuan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya, begitu pula dengan PO. Haryanto, sebagai perusahaan yang menghidupi ribuan karyawan PO. Haryanto memiliki visi dan misi yang bertujuan untuk memajukan perusahaan, visi dan misi tersebut antara lain.

a. Visi :

   Menjadi perusahaan transportasi darat terbaik di Indonesia dengan penerapan sistem yang terintegrasi serta pelayanan dan fasilitas yang prima

b. Misi :

   1) Memberikan jasa transportasi darat dengan kualitas yang utama da terbaik.
   2) Membangun layanan transportasi darat yang aman, nyaman, tepat waktu serta memuaskan para pelanggan.[71]

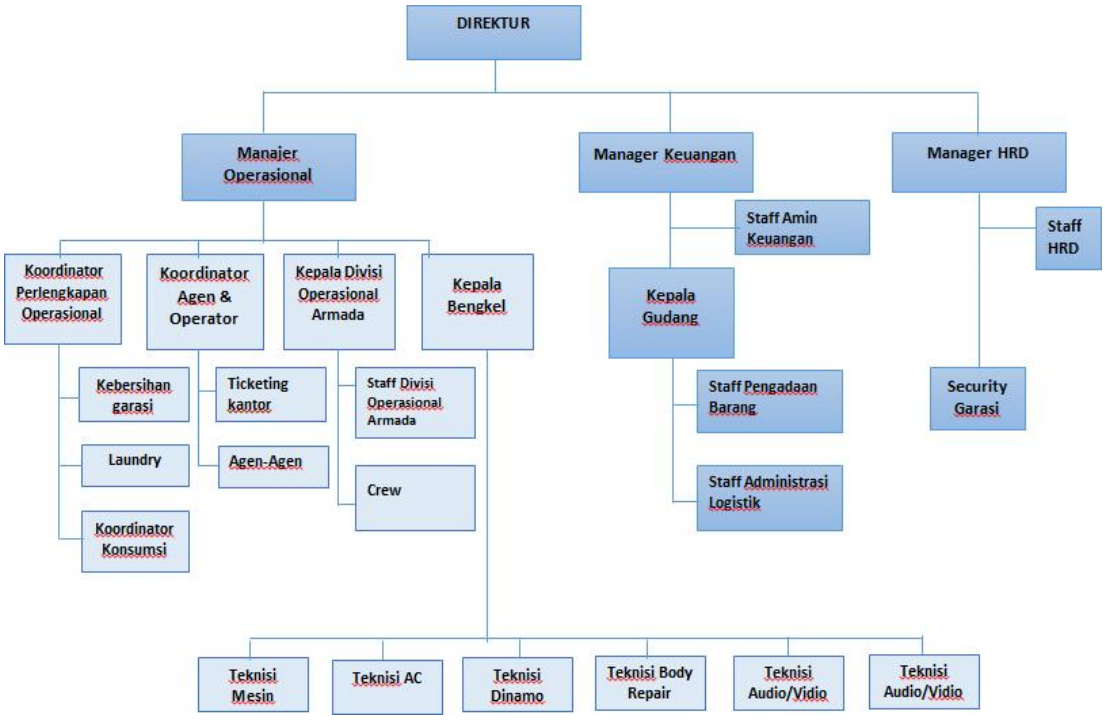
Selain itu PO. Haryanto dalam melayani penumpang juga memegang Motto *"Senantiasa Utama Dalam Pelayanan"*, tujuannya adalah mengutamakan kepuasan pelanggan, menjamin hak pelanggan tetap terpenuhi dengan mengedepankan pelayanan dan ketepatan waktu. Selain hak untuk mendapatkan fasilitas selama dalam perjalanan, salah satu hak

[71] Rian, Direktur Operasional PO. Haryanto, *Wawancara Pribadi*, 23 Mei 2022, jam 14.00-15.00 WIB.

pelanggan yang menjadi perhatian PO. Haryanto adalah kesempatan para pelanggan untuk dapat menunaikan kewajiban ibadah selama diperjalanan.

Sejalan dengan budaya di PO. Haryanto yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, solidaritas, kerja sama, dan tanggung jawab, disemua lini perusahaan demi memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dan menciptakan perusahaan yang berguna baik untuk kalangan sendiri maupun orang diluar perusahaan.

4. Struktur Organisasi Perusahaan.



Berikut merupakan pembagian tugas kerja menurut jabatan pada PO. Haryanto :

a. Direktur

1) Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
2) dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
3) Merumuskan rencana-rencana strategis perusahaan.
4) Mensosialisasikan kebijakan kepada bawahan.
5) Menjaga berjalannya perusahaan agar tetap pada visi dan misi perusahaan.
6) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan.
7) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan serta kekayaan perusahaan.
8) Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.

b. Manager Operasional.

1) Bertanggung jawab terhadap keputusan - keputusan strategis kegiatan operasional.
2) Memastika kegiatan operasinal berjalan lancar.
3) Melaporkan hasil kegiatan operasional kepada Direktur.
4) Membuat rencana pelaksanaan kegiatan operasional[72]
5) Memastikan karyawan telah menerima, membaca, memahami, dan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya.

[72] Candini Yovita Firdaus, 2019, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Transportasi (Studi pada PO. Haryanto di Kudus)", *Skripsi*, Bandung, Universitas Telkom, hlm 8.

6) Memastikan bawahan telah mendapatkan informasi dan menjalankan kebijakan manajemen terbaru berkaitan dengan program, perawatan , dan hal-hal lain yang berhubungan dengan kegiatan operasional.

c. Manager Keuangan.

1) Mengambil dan menyetujui keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan.
2) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan perusahaan.
3) Merencanakan , mengatur dan mengontrol arus kas, anggaran, pengembangan sistem, prosedur dan analisis keuangan perusahaan.
4) Membuat dan melaporan laporan keuangan kepada Direktur.
5) Mengendalikan dan mengawasi penerimaan uang dan piutang, pengeluaran dan hutang, proses pembayaran hutang.
6) Mengawasi dan membantu tugas admnistrasi dan pendataan aset perusahaan sesuai bisnis unit dan divisi.
7) Melaporkan hasil audit.[73]

d. Manager HRD.

1) Membuat dan memperbarui deskripsi kerja untuk setiap posisi yang ada serta memeliharanya apabila terdapat perubahan.

[73] *Ibid,*. hlm 9.

2) Melaksanakan kegiatan penerimaan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan melakukan analisa kebutuhan tenaga kerja pada setiap unit kerja.
3) Menyusun prosedur seleksi dan rekruitasi karyawan baru.
4) Memastikan bahwa kewajiban penggajian perusahaan kepada pegawai terselesaikan.
5) Mengawasi pemeliharaan data atau arsip kepegawaian tiap orang meliputi biodata, kontrak, perjanjian, cuti, kehadiran.
6) Melakukan koordinasi pelaksanaan evaluasi kerja.
7) Memastikan hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan berjalan harmonis sesuai dengan keadaan dan kondisi perusahaan.
8) Merumuskan program pelatihan sumber daya manusia.

e. Kepala Divisi Operasional Armada.
1) Menentukan penjadwalan serta penempatan kru pada armada dan trayek tertentu.
2) Membuat dan memperbarui SOP operasional armada.
3) Mengatur kesiapan , kedisiplinan, dan kelengkapan kru sebelum keberangkatan, serta menentukan layak atau tidaknya kru untuk berangkat apabila bermasalah. [74]
4) Membuat keputusan tentang kondisi armada, layak atau tidaknya untuk beroperasi baik yang ada di garasi atau tidak.

[74] *Ibid*,. hlm 10.

5) Memberikan pertimbangan dan persetujuaan terkait keputusan pemakaian *sparepart* armada, mana yang mendesak untuk berangkat.
6) Melakukan rekap dan evaluasi kinerja kru dan melaporkannya kepada Manager Operasional dan Manager HRD.

f. Staff Divisi Operasional Armada.
1) Memantau lokasi armada yang sedang beroperasi dan melaporkannya kepada Kepala Devisi Operasional Armada jika diperlukan.
2) Berkoordinasi dengan koordinator agen dan operator terkait jumlah penumpang yang ada.
3) Berkoordinasi dan memberikan informasi kepada kru terkait kondisi lalu lintas dan jumlah penumpang yang menanti.

g. Koordinator Perlengkapan Operasional.
1) Menyediakan sarana dan perlengkapan armada.
2) Menyediakan sarana dan perlengkapan administrasi.

h. Koordinator Agen dan Operator.
1) Mengatur, memantau dan mengendalikan agen.
2) Berkoordinasi dengan agen-agen tentang jumlah penumpang masingmasing trayek pada waktu tertentu.[75]

[75] *Ibid,.*

3) Melakukan pencatatan dan pembuatan rekap jumlah penumpang pada tiap agen dan masing-masing trayek setiap harinya dan juga rekap bulanan.
4) Melaporkan jumlah penumpang masing-masing trayek kepada Staff Divisi Operasional Armada untuk keperluan pengangkutan.
5) Memberikan informasi jumlah penumpang kepada koordinator konsumsi untuk keperluan jumlah konsumsi.
6) Melaporlan dan menyerahkan hasil operasional setiap harinya ke bagian staff admnistrasi keuangan.
7) Melaporkan hasil rekap bulanan jumlah penumpang kepada Manager Operasional untuk masing masing agen dan trayek

i. Kepala Bengkel
1) Menerima dan memberikan informasi kondisi armada yang mengalami kerusakan kepada kepala divisi operasional armada sebagai perencanaan penjadwalan armada.
2) Menugaskan teknisi sesuai dengan bidang kerusakan armada.
3) Mengontrol tugas setiap teknisi dalam perbaikan armada.
4) Memberikan instruksi bagaimana proses perbaikan armada yang rusak.

j. Teknisi.
1) Menginformasikan kepada kepala bengkel terkait kerusakan atau tugas perbaikan yang dilakukan.[76]

[76] *Ibid,*. hlm 12.

2) Memperbaiki kerusakan sesuai bagian dan keahliannya.
3) Berkoordinasi dengan Kepala Gudang atau Staff Pengadaan Barang dalam penyediaan atau pembelian sparepart sesuai standar.

k. Kepala Gudang.
1) Menyediakan sparepart dan logistik lain yang dibutuhkan oleh armada.
2) Berkoordinasi dengan Kepala Bengkel atau Teknisi jika sparepart tidak tersedia di gudang.
3) Mengetahui segala macam aktivitas pergantian barang, keluar masuk barang dan penjulan maupun pembelian barang (*sparepart* dan non *sparepart*).
4) Melakukan pengecekan barang atau sparepart di gudang.
5) Memberikan laporan kepada manager Keuangan terkait aktiviats pengadaan barang.

l. Staff Pengadaan Barang.
1) Menjaga gudang dan melayani permintaan *sparepart* untuk armada.
2) Melakukan pencatatan setiap transaksi permintaan *sparepart* untuk armada.
3) Membuat rekap bulanan penggunaan *sparepart*.
4) Membantu Kepala Gudang melakukan pengecekan barang di gudang.[77]

[77] *Ibid*,.

5) Melaksanakan pembelian *sparepart* sesuai standar dan kualitas yang diminta teknisi atas arahan dan instruksi Kepala Gudang.

m. Staff Administrasi Logistik.

1) Membuat daftar barang atau *sparepart* yang terdapat di gudang.
2) Melakukan aktivitas pencatatan harian barang atau *sparepart* yang masuk dan keluar serta membuat daftar ketersediaan barang.
3) Membuat rekap bulanan pembelanjaan sparepart, ban, dan logistik lain.
4) Membuat catatan dan daftar harga sparepart dari masing-masing *supplier.*

n. Staff Administrasi Keuangan.

1) Memeriksa semua transaksi pengeluaran setiap harinya.
2) Memeriksa semua bukti atau rincian transaksi pembelian barang.
3) Melaporkan semua transaksi setiap harinya kepada Manager Keuangan.
4) Membantu Manager Keuangan untuk membuat Laporan Keuangan.
5) Melakukan semua pencatatan biaya transaksi baik pengeluaran operasional dan lain-lain.
6) Melakukan perhitungan setoran dan DP dari semua agen yang disetorkan oleh koordinator agen dan operator.[78]

o. Koordinator Konsumsi.

[78] *Ibid,*. hlm 13.

1) Melakukan estimasi jumlah makanan ringan dan minum yang dibutuhkan setiap hari, dapat berkoordinasi dengan Koordinator Agen dan Operator untuk mengetahui jumlah penumpang.
2) Melakukan Pembelian makanan ringan dan minum untuk penumpang.
3) Mengatur pembagian makanan ringan dan minum penumpang untuk setiap armada.
4) Melaporkan biaya dan menyerahkan nota pembelian makanan ringan dan minum kepada staff Administrasi Keuangan.

p. Laundry.

1) Mencuci dan menstrika selimut, sarung bantal setiap hari.
2) Menyiapkan selimut dan sarung bantal sesuai dengan armada yang berangkat.

q. Kebersihan Garasi.

Bertanggungjawab atas semua kebesihan dan kerapian di garasi, baik kantor, mushollah, halaman, serta peralatan bengkel.

r. *Security* Garasi.

1) Menjaga keamanan dan ketertiban di Garasi.
2) Selalu melaporkan jika ada tamu dari luar kantor.
3) Melakukan pencatatan tamu yang dating.
4) Melakukan pencatatan harian kondisi keamanan di garasi.

5) Mengkondisikan armada yang akan masuk dan keluar dari garasi.[79]

s. *Ticketing* kantor.

1) Melayani penjualan tiket kepada penumpang dengan sebaik baiknya.
2) Memberikan penjelasan kepada pembeli tiket tentang harga , nomer kursi dan nomer armada.
3) Membantu perhitungan setoran dan uang jalan armada.
4) Melaporkan hasil penjualan tiket kepada admnistrasi keuangan.

5. Proses Rekrutmen Karyawan.

Proses rekrutmen di PO. Haryanto meliputi beberapa tahapan seleksi, sementara untuk jalur pendaftaran peserta seleksi terdiri dari beberapa jalur yakni jalur rekomendasi dan jalur pemilahan data lamaran, karena PO. Haryanto sendiri tidak pernah membuka lowongan pekerjaan saat mencari karyawan baru, syarat untuk menjadi karyawan di PO. Haryanto antara lain sebagai berikut :

a. Wajib bergama Islam
b. Untuk posisi *driver* atau sopir usia minimal 25 tahun, dengan pengalaman kerja minimal 5 tahun membawa bus.
c. Memiliki SIM minimal B1 Umum.
d. Untuk *helper* atau kernet usia minimal 20 tahun.[80]

Calon karyawan yang hendak berkerja menjadi karyawan di PO.

[79] *Ibid,*. hlm 14.
[80] Tommy, Humas PO. Haryanto, *Wawancara Pribadi,* 16 Oktober 2022, jam 09.15 WIB

Haryanto dapat mendaftar melalui jalur tumpuk lamaran dan jalur rekomendasi senior, oleh karena tidak pernah membuka lowongan pekerjaan PO. Haryanto ketika membutuhkan karyawan baru, akan melakukan panggilan pelamar berdasar berkas-berkas lamaran yang menumpuk di kantor dan memanggil pelamar dari rekomendasi senior yang telah berkerja disana.

Berikut adalah tahapan proses seleksi karyawan baru oleh PO. Haryanto

e. Pemanggilan pelamar berdasarkan tumpukan lamaran dan dari rekomendasi senior.
f. Tes pengetahuan perawatan armada dan penilaian praktik berkendara.
g. Apabila pelamar lulus pada poin b maka akan dilanjutkan kepada proses interview yang dilakukan oleh Bapak Rian Mahendra, pada proses interview pula akan dijelaskan mengenai skema kerja, upah, dan bentuk peraturan-peraturan perusahaan yang harus di taati.
h. Tanda tangan kontrak kerja, dan pembagian jatah relling armada dan penempatan daerah divisi.

6. Sistem pengupahan di PO. Haryanto.

Upah sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan, tentunya untuk memenuhi kewajiban tersebut perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam menentukan besaran upah yang tepat dari pekerjaan yang diberikan.

Begitu pula upah yang menjadi kewajiban PO. Haryanto kepada

karyawan-karyawannya, tentunya PO. Haryanto juga memiliki ketentuan dalam menghitung besaran gaji yang menjadi hak karyawannya, adapun sistem pengupahan yang diterapkan oleh PO. Haryanto antara lain sebagai berikut :

a. Dilakukan pencatatan jumlah perjalanan yang dilakukan kru dalam suatu periode tertentu (naik armada setelah libur, sampai dengan turun armada mengambil libur).
b. Upah dihitung dari jumlah perjalanan yang dikumpulkan dan dikalikan dengan besaran upah tiap perjalanan.
c. Tidak ada batas minimal atau maksimal perjalanan yang harus dilakukan.
d. Upah dapat dicairkan karyawan pada saat turun dari armada untuk libur.
e. Bagi yang sudah menikah upah atau gaji akan di transfer ke rekening istri
f. Tiap kali pencairan upah, upah yang diterima akan dipotong 2.5% oleh perusahaan sebagai bentuk zakat penghasilan[81].

B. Pelaksanaan Sanksi Potong Gaji Karyawan Apabila Tidak Menunaikan Ibadah Salat di PO. Haryanto.

1. **Latar Belakang Praktik Potong Gaji Apabila Tidak Menunaikan Ibadah Salat Bagi Karyawan.**

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang transportasi darat

[81] Seto, Staff Administrasi Keuangan, *Wawancara Pribadi,* 16 Oktober 2022, jam 12.15 WIB

dengan jangkauan pasar yang sangat luas dan jam keberangkatan yang sangat padat dari pagi hingga malam hari, dengan lebih dari 1800 orang karyawan didalamnya, H. Haryanto selaku pemilik sangat memperhatikan hak-hak karyawannya termasuk hak karyawan untuk dapat melaksanakan ibadah salat ketika sudah masuk waktu salat.

Oleh karena itu di PO. Haryanto diberlakukan peraturan bagi karyawannya, dimana mereka diwajibkan untuk melaksanakan salat dan memberikan kesempatan kepada pelanggan untuk dapat melaksanakan salat khususnya salat subuh, dan apabila melanggar maka akan dikenakan denda pemotongan gaji 1x PP, "Memberikan pelayanan yang maksimal kepada penumpang, dengan memastikan penumpang mendapatkan haknya untuk untuk dapat memenuhi kewajibannya menunaikan salat 5 waktu mas"[82].

Dengan rata-rata 140-160 pemberangkatan armada perhari dari timur ke barat, bahkan bisa lebih diwaktu-waktu tertentu, dan waktu tempuh tercepat antara 7-8 jam perjalan untuk rute terpendek dan yang terlama 14-16 jam perjalanan untuk rute terjauh, dan melayani lebih dari 3000 penumpang yang tersebar di berbagai rute divisi setiap harinya terbagai dalam bebrapa jam keberangkatan, disetiap jam pemberangkatan pasti melalui waktu-waktu salat.

> "selain kita juga ingin memastikan para karyawan tetap dapat melaksanakan kewajiban salatnya, karena kita sebagai pihak perusahaan juga punya tanggung jawab ke Allah, karyawan juga kan

[82] Rian, Direktur Operasional PO. Haryanto, *Wawancara Pribadi*, 23 Mei 2022, jam 14.00-15.00 WIB.

> punya hak untuk melaksanakan salat mas, jadi kita semaksimal mungkin memastikan bahwa penumpang dan karyawan kita mendapatkan haknya untuk tetap dapat melaksanakan kewajiban salat 5 waktu, khususnya kalau sudah masuk waktu subuh".[83]

2. **Prosedur Pelaksanaan Sanksi Potong Gaji Karyawan di PO. Haryanto.**

Bisnis seperti ini banyak orang yang terlibat baik yang berada di lapangan seperti *Driver* dan *Helper* yang bertugas mengkondisikan para penumpang dijalan dan megantarkan sampai dengan tujuan atau staff-staff kantor yang mengurusi administrasi logistik dan persiapan pemberangkatan armada. Praktik penerapan sanksi potong gaji bagi karyawan ini diperuntukan untuk seluruh karyawan yang bekerja di PO.Haryanto, tidak hanya untuk para kru bus yang bertugas dilapangan untuk mengantarkan penumpang saja, tetapi juga berlaku untuk seluruh karyawan yang berada di kantor atau garasi apapun itu jabatannya.

Bapak Rian Mahendra selaku Direktur Operasional PO. Haryanto sekaligus anak pertama dari H. Haryanto menerangkan

> Yang berhak menentukan dan membuat peraturan perusahaan disini itu pak haji (H. Haryanto) mas, segala peraturan dan kebijakan bersumber dari pak haji, keputusan yang saya ambilpun harus seijin atau sepengetahuan pak haji, saya disini sebagai karyawan pak haji, saya kerja untuk pak haji, saya wajib mengikuti segala bentuk perintah dan peraturan yang ditetapkan pak haji untuk perushaan ini.[84]

Mengenai sosialisasi peraturan tersebut bapak Rian Mahendra menerangkan

---

[83] *Ibid.,*

[84] *Ibid.,*

> Waktu melamar kerja disini sudah saya sampaikan diawal peraturan ini pas interview, jadi bagi mereka yang keberatan silahkan mudur, karena ya itu tadi, kita disini bekerja sambil ibadah, jadi ya mohon maaf kami disini hanya menerima yang beragama Islam, kalo dibilang rasis bisa dibilang kami rasis tapi ada maksud tujuan dan tanggung jawab lain dibalik itu mas.[85]

Selain itu beliau juga menjelaskan mengenai bagaimana peraturan tersebut berlaku,

> kita punya lebih dari 300 armada yang jalan tiap harinya, mau dari barat atau dari timur jadi kita agak susah mengawasi mereka, jadi sekarang yang kita sanksi ditempat terlihat di depan mata yang kita, semisal saya atau pak haji sedang di garasi atau di terminal sudah masuk waktu salat tetapi ketika kita salat mereka gak ada di barisan shaff salat, sudah pasti kru itu pasti besok turun dari batangannya (armadanya) dan kita kenakan sanksi, bahkan untuk karyawan kantor lebih keras lagi peraturannya, selain itu kita juga menerima komplain dari penumpang kalau kru kita tidak memberikan waktu penumpang untuk melaksanakan salat.[86]

Bapak Yoyok selaku bagian humas yang bekerja di PO. Haryanto menjelaskan mengenai proses pemberian gaji bagi kru yang dijalan gaji dihitung berdasarkan jumlah perjalanan yang dilakukan dan tidak ada batas minimal atau maksimal jumlah perjalanan untuk armadanya, "dari perusahaan ada catatan kita jalan berapa kali, jalan divisi mana, nanti semisal mau turun (libur) catatan tadi ya kita cairkan".

Ia juga menambahkan bahwa pemotongan gaji apabila melakukan pelanggaran, bagi mereka yang melanggar peraturan, biasanya akan diturunkan dari armadanya dan gaji akan dipotong sebesar 1x PP, besaran potongan gaji tersebut tidak sama besarnya, karena berbeda divisi & rute, beda pula besaran upah yang diterima, hal tersebut tergantung pada jauh

---

[85] *Ibid.*

[86] *Ibid.,*

dekatnya rute yang dilalui.

Mengenai peraturan pemotongan upah tersebut yang berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di PO. Haryanto, beliau tidak terlalu mempermasalahkan mengenai sanksi peraturan tersebut, beliau mengungkapkan disisi lain perusahaan menerapkan peraturan seperti itu tetapi perusahaan juga memberikan bentuk bonus lain dalam bentuk pemberangkatan umroh gratis dari perusahaan tiap tahunnya, bagi mereka yang beruntung dan tidak terbatas hanya pada karyawan kantor saja tetapi juga bagi mereka yang berada di jalan. [87]

Bapak Bero selaku *driver* dari armada hm 065 menerangkan beberapa kendala armada dijalan yang terkadang dialami hingga kadang mempengaruhi waktu tempuh perjalanan,

> kondisi kesahatan bus itu pengaruh mas, mungkin pas sebelum berangkat kita cek busnya sehat, tapi kita tidak tau misal nanti tiba-tiba bermasalah dijalan, mau gak mau kita minggir dulu mas, cek-cek dulu, kalau butuh perbaikan darurat ya kita kita usahakan buat diperbaiki biar bisa lanjut jalan lagi [88]

Mengenai pemotongan tersebut beliau tidak keberatan dengan pemberlakuan peraturan tersebut, memang terkadang sulit mengkondisikan sesuai dengan perintah dan peraturan perusahaan karena pekerjaanya memang berhubungan waktu yang lama dan tempat yang jauh, tetapi belum tentu tiap bulan terkena klaim, selain itu menurut beliau perusahaan

---

[87] Yoyok, Humas PO. Haryanto Divisi Solo, *Wawancara Pribadi,* 23 Mei 2022, jam 09.00-09.30 WIB.

[88] Bero, Sopir Bus PO. Haryanto HM 065, *Wawancara Pribadi,* 24 Mei 2022, jam 14.00-15.00 WIB.

ini memang ketat terhadap karyawan tetapi juga mensejahterakan karyawan juga. [89]

Bapak Yahya yang juga sebagai *driver* dari armada hm 021 menjelaskan kondisi yang kadang dihadapi dijalan yang mempengaruhi waktu tempuh armada

> penumpang kan kadang tersebar mas, agennya juga banyak, kadang ada agen yang isi kadang ada yang kosong, kadang juga kita diminta buat bawa penumpang armada lain dulu kalau armada yang harusnya bawa penumpang itu ada kendala

Bapak Yahya juga menambahkan adanya peraturan tersebut bagi beliau tidak terlalu memberatkan, karena beliau merasa perusahaan ini juga memberikan fasilitas bagi teman-teman kru untuk mendapatkan tambahan penghasilan yang berasal dari uang titip kirim paket dibagasi bis, memang dengan konsekuensi mereka juga dituntut untuk patuh peraturan perusahaan, untuk disiplin terhadap pekerjaan dan taat dalam beribadah. [90]

Bapak Sofyan *driver* dari armada hm 144 menuturkan pengalamannya ketika terkena sanksi dari perusahaan terkait pelanggaran yang dilakukan,

> saya dipanggil ke kantor disuruh untuk menghadap mas Rian, disitu saya dijelaskan apa alasan saya dipanggil, ada laporan dari penumpang armada yang saya bawa, jika saya terlalu mementingkan paketan ketimbang hak penumpang[91]

---

[89] Bero, Sopir Bus PO. Haryanto HM 065, *Wawancara Pribadi,* 24 Mei 2022, jam 14.00-15.00 WIB.

[90] Yahya, Sopir Bus PO. Haryanto HM 021, *Wawancara Pribadi,* 25 Mei 2022, jam 20.00-20.30 WIB.

[91] Sofyan, Sopir Bus PO. Haryanto HM 144, *Wawancara Pribadi,* 16 Oktober 2022, jam 14.00-14.30 WIB.

Beliau juga menjelaskan bentuk sanksi yang diterima dari perusahan, “setelah saya dijelaskan alasan pemanggilan dan pelanggaran yang saya lakukan, saya mendapat sanksi dalam bentuk denda dan diturunkan dari armada saya atau skorsing selama 3x perjalanan PP atau sekitar 1 minggu”.[92]

Beliau beralasan karena ingin menghargai teman yang mencarikan paketan karena menjadi tambahan pemasukan bagi dirinya dan tidak ingin ribut dengan temannya, tapi justru mengganggu waktu perjalanannya dan menggangu kenyamanan penumpang juga, diluar itu semua beliau mengakui kesalahan yang dilakukannya, dan menerima sanksi yang diberikan dari perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan Direksi dan karyawan PO. Haryanto diatas dapat diambil kesimpulan bahwa.

i. Antusiasme dan jangkauan pasar pada PO. Haryanto sangat besar, karena itulah banyak faktor yang dapat mempengaruhi operasional PO. Haryanto dijalan.
j. Peraturan tersebut diberlakukan dengan tujuan memberikan pelayanan yang maksimal untuk penumpang, dengan memastikan penumpang tetap mendapatkan haknya untuk dapat melaksanakan kewajiban beribadah.
k. Peraturan tersebut juga untuk memastikan seluruh karyawan melaksanakan kewajibannya sebagai umat beragama, karena bagi PO.

[92] *Ibid.*

Haryanto perusahaan juga memiliki tanggung jawab kepada Allah SWT.

l. Selain memberlakukan peraturan tersebut, PO. Haryanto juga memperhatikan kesejahteraan para karyawan, dengan memberikan bonus dan tambahan pendapatan.

m. Karyawan yang bekerja di PO. Haryanto paham dan tidak terlalu merasa keberatan dengan peraturan yang diberlakukan tersebut.

BAB IV

TINJAUAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK SANKSI POTONG GAJI KARYAWAN APABILA TIDAK SALAT DI PO. HARYANTO

A. Analisis Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Mengenai Peraturan Perusahaan Tentang Sanksi Potong Gaji Apabila Meninggalkan Salat di PO. Haryanto.

Peraturan perusahaan yang diterapkan PO. Haryanto bagi seluruh karyawannya yang berupa pemotongan gaji karyawan apabila karyawan kedapatan meninggalkan salat. Keberadaan peraturan tersebut mutlak karena keputusan dari Bapak H. Haryanto selaku pemilik dari PO. Haryanto dan disetujui oleh para karyawan yang berkerja di PO. Haryanto.

Pemberian gaji atau upah merupakan salah satu bagian dari kegiatan bermuamalah, Gaji atau Upah dalam Bahasa Arab disebut juga dengan *Ujrah* yang berarti balasan, imbalan atau balas jasa, *Ujrah* dalam bermuamalah pada dasarnya diperbolehkan dalam Islam sebagaimana hukum mengenai sewa-menyewa, bahkan Islam sangat memperhatikan hak-hak karyawan dalam perkara upah-mengupah karena berkenaan dengan kelangsungan hidup manusia.

عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهْ)

Artinya : "Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya Abdullah bin Umar ia mengatakan Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam bersabda: berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah No. 2434) [93]

Antara pemilik usaha dan karyawan yang bekerja di perusahaan terdapat hubungan timbal balik yakni saling membutuhkan satu sama lain, karyawan berkerja menyelesaikan tugas dari perusahaan, perusahaan memberikan upah atau gaji atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dalam hubungan tersebut tentunya terdapat ketentuan demi terwujudnya keadilan antara kedua belah pihak.

Ujrah atau pengupahan terdapat prinsip yang harus terpenuhi guna menghindari dari perilaku dzalim yang merugikan salah satu pihak atau bahkan semua pihak, *Ujrah* atau upah menurut hukum Islam haruslah adil dan layak, adil dan layak yang dimaksud disini melputi, kejelasan hak dan kewajiban antara karyawan dengan pemilik usaha, besaran upah tidak terlalu sedikit bagi karyawan dan tidak membebani pemilik usaha, upah layak yang diberikan mampu mencukupi untuk kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

...وَاِ نْ اَرَدْتُّمْ اَنْ تَسْتَرْضِعُوْٓا اَوْلَا دَكُمْ فَلَا جُنَا حَ عَلَيْكُمْ اِذَا سَلَّمْتُمْ مَّآ اٰتَيْتُمْ بِا لْمَعْرُوْفِ ...

Artinya : Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 233).[94]

Ayat diatas menekankan tentang keharusan pemberian upah kerja

---

[93] Syeikh Albani, *Sahih Sunan Ibnu Majah 2*,*"Kitabur-ruhun","Bab upah pekerja",* (Jakarta, Pustaka Azzam, 2005), hlm 420.

[94] Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, dikutip dari https://quran.kemenag.go.id diakses pada 10 Juni 2021.

yang patut atau layak dan adil sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, kepatutan disini bertujuan agar tercipta upah dan tugas kerja yang adil dan layak antara pekerja dan pemberi upah.

Sebagaimana pula peraturan yang telah di tetapkan oleh pemerintah Indonesia, bahwa terdapat kewajiban bagi pemilik usaha untuk memberikan upah yang wajib dan layak, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahum 2003 Pasal 1 Ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi

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

Selain itu pemerintah juga membuat ketetapan besaran minimal upah yang wajib diberikan kepada pekerja berdasarkan daerah dalam bentuk peraturan Upah Minimum Regional dan Upah Minimum Kabupaten/kota yang harus di taati, namun berbeda dengan sistem pengumpahan di PO. Haryanto yang berdasarkan pada kinerja karyawan dihitung dengan berapa kali mereka menjalankan armadanya.

Transaki muamalah terlebih khususnya dalam hal *Ujrah* atau pengupahan tentunya terdapat rukun dan syarat yang harus terpenuhi, jika dilihat kembali pada landasan teori tentang transaksi *Ujrah* atau pengupahan, bahwa dalam hubungan upah-mengupah haruslah ada orang yang melakukan perjanjian, terdapat durasi atau waktu yang ditentukan, terdapat manfaat atau

ada pekerjaan diantara mereka, serta ada upah yang diberikan. [95]

Untuk melihat pandangan Fiqh Muamalah terhadap praktik sanksi potong gaji karyawan apabila tidak melaksanakan saat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali, maka analaisis dilakukan pada rukun dan syarat *Ujrah* dalam Islam, rukun *Ujrah* yaitu meliputi :[96]

1. Adanya orang yang melakukan perjanjian / berakad.

   Pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengupahan karyawan dan dalam praktik sanksi potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali terdiri dari perwakilan direksi PO. Haryanto dengan karyawan yang berkerja di PO. Haryanto baik mereka yang menjalankan armada di lapangan maupun karyawan yang berada di kantor.

   Calon karyawan yang hendak bergabung dengan PO. Haryanto diberikan kesempatan untuk mempertimbangkan dan mempelajari peraturan tersebut, ketika masih dalam proses interview yang biasanya ditangani langsung oleh Direktur Operasional PO. Haryanto, Bapak Rian Mahendra, telah mengenalkan dan menyampaikan isi dari peraturan tersebut secara lisan satu per satu kepada calon karyawan yang akan bergabung dengan PO. Haryanto, dengan tanpa ada paksaan

[95] Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Tasikmalaya, Latifah, 2015), hlm 132.

[96] *Ibid.*

bagi calon karyawan PO. Haryanto yang ingin bergabung, tetapi apabila memang terasa memberatkan maka dipersilahkan untuk mundur dari proses rekrutmen karyawan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, pihak-pihak yang terlibat dalam praktik sanksi potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali sudah terpenuhi dengan keberadaan perwakilan perusahaan dan karyawan yang berkerja di PO. Haryanto baik mereka yang berada di lapangan maupaun mereka yang berada di kantor.

2. Terdapat manfaat / melakukan pekerjaan tertentu.

Pemberian gaji atau pengupahan pada praktik sanksi potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali sudah pasti ada pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga ada manfaat yang didapat oleh pihak perusahaan.

Atas dasar selesainya pekerjaan yang dilakukan para karyawan inilah yang menjadi alasan bagi perusahaan harus memberikan hak karyawan dalam bentuk gaji atau upah yang telah disetujui oleh kedua belah pihak sebelumnya, hal ini sejalan dengan asas *No Work No Pay* yang dianut dalam Undang-Undang Ketenaga Kerjaan, dimana ketika karyawan atau pekerja tidak melakukan tugasnya untuk menyelesaikan

pekerjaannya maka upahnya tidak dibayarkan, begitu pula sebaliknya.

Seperti yang diketahui karyawan yang berkerja di PO. Haryanto tidak hanya mereka di lapangan yang menjalankan armada mengantarkan penumpang dari tempat asal ke tempat tujuan, tetapi juga mereka yang berkerja dibagian kantor yang mengurusi urusan internal perusahaan dan memastikan operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu dari data diatas dapat disimpulkan bahwa rukun *Ujrah* yang menghendaki adanya pekerjaan tertentu dalam praktik sanksi potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali sudah terpenuhi karena karyawan yang bekerja di PO. Haryanto memiliki tugas sendiri sesuai dengan posisinya dalam perusahaan.

3. Adanya durasi atau dalam waktu kerja tertentu.

Karyawan yang berkerja di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali terikat kontrak kerja dengan perusahaan yang ditandan tangani ketika setelah dinyatakan lulus proses rekrutmen dimana karyawan terikat pada perusahaan sampai dengan mereka mengundurkan diri atau dipecat oleh perusahaan.

Meskipun begitu para karyawan selama berkerja tetap diberikan waktu libur kerja, bagi mereka yang berada dijalan menjalankan operasional armada diberikan keleluasaan dalam berkerja, bagi mereka yang berada dijalan tidak ada target minimal atau maksimal perjalanan yang boleh dilakukan, karena di PO. Haryanto perhitungan gaji mereka yang dijalan didasarkan pada total jumlah perjalanan yang mereka lakukan.

Terkait dengan durasi waktu kerja, pemerintah mengatur ketentuan mengenai lama durasi kerja karyawan dalam Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tenang Ketenagakerjaan pasal 77 ayat (2) yang meliputi :

a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.[97]

Mengenai waktu kerja di PO. Haryanto mengikuti pada waktu keberangkatan armada dan jarak tempuh tujuan akhir dengan kota keberangkatan armada, seperti yang diketahui bahwa dalam 1 armada diisi oleh 3 orang kru, 2 orang sebagai *driver* atau sopir dan 1 orang sebagai *helper* atau kernet.

Seperti yang diketahui bahwa PO. Haryanto memiliki 3 (tiga) jenis waktu keberangkatan, yakni keberangkatan pagi,

[97] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

keberangkatan reguler / siang, dan keberangkatan malam. Sedangkan waktu kerja bagi mereka yang menjalankan armada mengikuti pada lama waktu perjalanan armada menurut tujuannya.

Waktu tempuh tercepat antara 7-8 jam perjalanan dan waktu tempuh terlama antara 14-16 jam perjalanan, di tiap perjalanan terdapat pergantian sopir 1 kali saat istirahat perjalanan di rumah makan, artinya jika dilihat dari waktu tempuh tercepat tiap sopir berkerja membawa armada antara 3-4 jam dan pada waktu tempuh terlama tiap sopir membawa armada antara 7-8 jam, sedangkan kernet atau *helper* berkerja ketika persiapan pemberangkatan armada, ketika mengkondisikan penumpang dan mengkondisikan armada ketika sewaktu ada keadaan mendesak, selebihnya ia dapat beristirahat dalam perjalanan.

Sedangkan dalam Islam tidak mengatur secara khusus mengenai waktu kerja, hanya saja Nabi Muhammad mengajarkan untuk membagi waktu dalam sehari untuk 3 hal, yakni 8 jam berkerja, 8 jam beribadah, dan 8 jam beristirahat, dan jika dilihat dalam praktik jam kerja di PO. Haryanto, jam kerja yang ada di PO. Haryanto sudah seperti yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Dengan seperti itu maka data diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa rukun *Ujrah* yang menghendaki adanya durasi atau dalam waktu tertentu telah terpenuhi karena karyawan yang berkerja di PO. Haryanto memiliki durasi jam kerja yang sesuai dengan yang telah diatur menurut Undang-Undang, serta memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ada dalam kontrak dan memiliki hak untuk mendapatkan gaji atau upah selama mereka masih berkerja dan belum mengundurkan diri atau dipecat dari PO. Haryanto.

4. Mendapat upah atau ada upah yang diberikan.

Hubungan perusahaan dengan karyawan tentunya terdapat pertukaran manfaat antara perusahaan dengan karyawan dalam bentuk pekerjaan yang dilakukan karyawan dan upah yang diberikan perusahaan, hal tersebut sejalan dengan asas *No Work No Pay* yang dianut Undang-Undang Ketenaga Kerjaan.

PO. Haryanto memiliki kewajiban memberikan upah atau gaji kepada karyawannya, cara PO. Haryanto dalam menentukan gaji atau upah untuk karyawannya adalah dengan melihat peforma karyawannya, dihitung berdasarkan jumlah perjalanan yang dilakukan, di tiap perjalan tersebut memiliki besaran tarif upah yang berbeda tergantung dengan divisi tujuannya, karena jarak tempuh dan lama perjalanan juga mempengaruhi besaran upah yang diterima tiap perjalannya, nantinya jumlah perjalan

yang telah dilakukan dikalikan dengan tariff upah sesuai dengan divisi tujuannya.

Dari hasil penjumlahan tersebutlah, upah yang didapat oleh karyawan yang berkerja di PO. Haryanto, tetapi sebelum itu upah yang mereka dapat akan dipotong perusahan sebesar 2.5% sebagai bentuk zakat, dan juga ada potongan lain jika mereka memiliki klaim akibat pelanggaran, tidak ada target minimal atau maksimal perjalanan yang ditetapkan perusahaan sebelum mencairkan upah mereka, upah yang yang mereka kumpulkan selama berkerja dapat dicairkan sewaktu waktu, biasanya mereka mencairkan upahnya ketika hendak libur turun dari armadanya.

Dengan demikian rukun *Ujrah* yang menghendaki adanya gaji atau upah bagi pekerja dalam praktik sanksi potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali sudah terpenuhi, dengan adanya timbal balik dari perusahaan dalam bentuk gaji atau upah kepada karyawan dengan berdasarkan jumlah perjalan yang dilakukan.

Selain rukun yang harus dipenuhi, *Ujrah* juga menetapkan syara yang harus dipenuhi, syarat tersebut antara lain :

1. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka [98]

   Penetapan besaran gaji atau upah yang nantinya diberikan kepada karyawan di PO. Haryanto telah disampaikan pada saat penerimaan calon karyawan yang akan berkerja di PO. Haryanto dan diketahui oleh calon karyawan sehingga besaran upah atau gaji yang didapat juga diketahui kedua belah pihak sejak awal begitu pula dengan system upah yang berlaku dan bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan ini.

2. Upah harus berupa *mal* mutaqawwim atau berasal dari pekerjaan yang diperbolehkan menurut *syara'*.[99]

   Jenis usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh PO. Haryanto dan karyawannya, baik di bidang transportasi darat dan seluruh cabang usaha lainnya, semuanya tidak ada kencenderungan melakukan usaha yang menyalahi syariat terlebih melakukan usaha atau pekerjaan yang haram.

3. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, atau tidak berbentuk manfaat sejenis dengan objek akad.[100]

   Upah yang didapatkan karyawan yang berkerja di

---

[98] M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta, logos, 1999), hlm 99-100

[99] Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual,* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm 186.

[100] Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuhu: jilid 5,* (Jakarta, Gema Insani, 2011), hlm 400.

PO.Haryanto merupakan imbalan atau balas jasa dari apa yang mereka kerjakan, di PO. Haryanto, gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan dalam bentuk uang yang langsung menjadi hak milik karyawan itu sendiri, bukan dalam layanan perjalanan.

Secara garis besar, syarat dan rukun dari *Ujrah* atau pengupahan tersebut telah terpenuhi oleh kedua belah pihak antara pihak perusahaan dengan karyawan yang berkerja di PO. Haryanto, termasuk diantaranya mengenai pengenalan peraturan tentang sanksi potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali, seperti yang diketahui bahwa peraturan tersebut hadir atas kehendak dari Bapak H. Haryanto selaku pemilik serta pendiri dari PO. Haryanto.

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 36 terdapat ketentuan sanksi dapat diberikan kepada pelanggar, ketentuan tersebut diantaranya :

1. Tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya;
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikannya;
3. Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat;
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan

ketentuan tersebutlah yang digunakan untuk menganalisis praktik

sanksi potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali, tetapi jika dilihat dari bentuk, latar belakang dan cara penerapan & pengawasan peraturan tersebut, maka ketentuan yang relevan dengan hal tersebut adalah ketentuan mengenai tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya, dan melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan, maka analisis dari ketentuan tersebut sebagai berikut :

1. Tidak Melakukan Apa Yang Dijanjikan Untuk Melakukannya.

   Jika dilihat dari praktik pemotongan gaji apabila tidak melakukan salat di PO. Haryanto, PO. Haryanto memiliki peraturan dimana karyawan wajib melaksanakan kewajibannya sebagai umat muslim dan wajib juga untuk memberikan waktu bagi pelanggan atau penumpangnya untuk dapat melaksanakan salat.

   Dan keberadaan peraturan tersebut dan peraturan – peraturan yang lain, telah dijelaskan dan dikenalkan ketika proses rekrutmen para karyawan, dan dengan bergabungnya mereka untuk berkerja di PO. Haryanto berarti mereka telah mengetahui, menyetujui, dan menyanggupi untuk melaksanakan peraturan tersebut, oleh karena itu apabila karyawan pada saat mencairkan gaji mereka, ada sebagian dari gajinya yang terpotong itu berarti mereka tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya yakni untuk memberikan kesempatan

pelanggan untuk melaksanakan salat, serta melaksanakan kewajibannya sebagai umat muslim yang taat.

2. Melakukan Sesuatu Yang Menurut Perjanjian Tidak Boleh Dilakukan.

Selain itu juga para karyawan yang berkerja di PO. Haryanto juga diminta untuk tetap menjaga ibadahnya seperti yang disampaikan saat proses interview perusahaan, ketentuan tersebut bersifat menyeluruh baik bagi mereka yang berada di lapangan maupun mereka yang berada di kantor.

Jadi apabila pada suatu waktu terdapat aduan dari pelanggan mengenai karyawan yang berperilaku semena-mena terhadap pelanggan atau tidak perduli pada pelanggan dengan tidak memberikan pelayanan yang baik diantaranya termasuk memberikan waktu bagi pelanggan untuk dapat menunaikan ibadah salat, serta apabila mereka ketahuan oleh Bapak Rian Mahendra atau Bapak H. Haryanto tidak melaksanakan salat padahal sudah memasuki waktu salat artinya mereka melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan.

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 38 terdapat beberapa jenis sanksi yang dapat dibebankan kepada pelanggar peraturan salah satu diantaranya adalah dengan menetapkan denda bagi pelanggar peraturan tersebut, seperti apa yang dilakukan oleh PO. Haryanto, dimana

bagi mereka yang melanggar peraturan dengan tidak melaksanakan kewajibannya untuk beribadah salat ketika sudah masuk waktu salat dan atau tidak memberikan kesempatan bagi pelanggannya untuk dapat menunaikan salat maka akan dikenakan denda sebagai hukuman bagi mereka yang melanggar.

Sanksi yang diterima karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tentang potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali, adalah dalam bentuk denda, dimana ketika mereka melanggar peraturan tersebut, maka sebagian dari gaji yang nantinya didapat saat pencairan gaji akan dipotong gaji sebesar 1x PP (Pulang-Pergi), tidak ada dalil khusus dalam Al-Qur'an dan Hadis yang mengatur tentang pemotongan gaji karyawan, hanya saja Islam mengatur dalam perkara upah-mengupah agar antara perusahaan dan karyawan tidak saling mendzalimi satu sama lain.[101]

Perihal peraturan perusahaan, dalam muamalah terdapat beberapa syarat yang mengatur sahnya suatu perjanjian, yang berisi antara lain, 1. Tidak menyalahi hukum syariah yang disepakati adanya, 2. Harus sama ridha dan ada pilihan, 3. Harus jelas dan gamblang.[102]

1. Tidak menyalahi hukum syariah yang disepakati adanya.

Pada prinsipnya setiap orang bebas membuat perjanjian,

---

[101] Nurliana T. Muhyidin dkk, *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam dan Konvensional*, (Malang, Penerbit Peneleh, 2020), hlm 27.

[102] Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, Implementasi),* (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2010), hlm 30.

akan tetapi adalah kebebasan tersebut ada batasnya yaitu tidak boleh bertentangan dengan syariat Islam, apabila perjanjian tersebut bententangan dengan syariat atau hukum maka menjadi tidak sah, dengan kata lain apabila perjanjian tersebut merupakan perbuatan melawan hukum, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.[103]

Peraturan perusahaan di PO. Haryanto mengenai larangan untuk meninggalkan salat bagi karyawannya dan tidak memberikan kesempatan kepada pelanggan atau penunpang untu beribadah, tidak ada tendensi pada suatu peraturan yang bersifat mendzalimi atau mengarahkan kepada hal yang buruk, seperti yang disampaikan oleh narasumber, bahwa tujuannya untuk memastikan bahwa karyawannya tetap beribadah dikarenakan PO. Haryanto merupakan perusahaan yang memiliki jam kerja padat yang dihadapkan dengan mobilitas cakupan area pasar yang luas, serta memastikan memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang, karena bagi pemilik PO. Haryanto, beliau memiliki tanggung jawab kepada Allah SWT atas pelanggan dan karyawan yang dititipkan kepadanya.

2. Harus sama ridha dan ada pilihan.

Sebuah perjanjian haruslah berdasar kesepakatan oleh kedua belah pihak dengan bebas dan sukarela antara keduanya

[103] *Ibid.*

dan melarang adanya paksaan, kelalaian, serta tindak penipuan, dan apabila tidak terpenuhi maka peraturan tersebut dapat dibatalkan.[104]

Pada praktinya di PO. Haryanto, peraturan tersebut disosialisasikan saat calon karyawan memasuki tahap interview perusahaan, apa yang menjadi hak dan kewajiban mereka juga sudah di informasikan, mereka diberikan pilihan dan tidak ada paksaan bagi calon karyawan untuk menyetujuinya, hanya saja bagi mereka yang tidak setuju dengan peraturan tersebut dipersilahkan mengundurkan diri, karena peraturan tersebut merupakan bagian dari prinsip perushaan.

3. Harus jelas dan gamblang.

Suatu perjanjian haruslah jelas dan transparan tentang apa yang menjadi isi perjanjian baik itu yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak yang terlibat, sehingga tercipta keadilan dan kejelasan bagi semua pihak.[105]

Segala bentuk isi dari objek perjanjian baik itu tugas kerja, kewajiban, hak, dan tata tertib perusahaan telah disampaikan perwakilan direksi perusahaan pada tahap interview calon karyawan yang ingin bergabung dengan PO. Haryanto, sehingga apa yang menjadi hak, kewajiban, dan tata tertib antara karyawan

[104] *Ibid,* hlm 30.
[105] *Ibid,* hlm 30.

dan perusahaan menjadi jelas.

Dari segi syarat sahnya suatu perjanjian termasuk peraturan perusahaan yang diterapkan oleh PO. Haryanto menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, maka dapat dilihat bahwa adanya peraturan perusahaan tersebut tidak bertujuan untuk kepentingan satu pihak saja atau untuk mendzalimi satu pihak atau pihak lain diluar perusahaan, segala yang meliputi tugas kerja, hak, kewajiban, dan tata tertib telah disampaikan dengan jelas dan transparan sebelum mereka mulai berkerja, karena hal tersebut merupakan wujud komitmen perusahaan untuk mensejahterakan dan menciptakan karyawan yang gigih dalam berkerja tanpa melupakan kewajibannya beribadah kepada Allah SWT, serta bentuk komitmen untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi penumpang,

Jika dilihat dari awal, dalam hal penerapan peraturan perusahaan seperti yang dikehendaki dalam muamalah, lalu proses pengupahan antara perusahaan dengan karyawan serta ketentuan sanksi denda dapat diberikan kepada pelanggar yang diatur dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 36, rukun dan syaratnya telah terpenuhi. Hanya saja untuk sekarang ini PO. Haryanto sudah tumbuh pesat dengan jangkaun pasar yang sangat luas dan armada yang sangat banyak, pengawasan terhadap karyawan mengenai peraturan tersebut agak susah, oleh karena itu dalam penerapan dan pengawasan peraturan tersebut PO. Haryanto mengandalkan adanya laporan dari penumpang dan temuan lapangan oleh Bapak H. Haryanto atau Bapak

Rian Mahendra.

Namun demikian peraturan tersebut telah diinformasikan kepada karyawan pada saat proses interview rekrutmen calon karyawan yang ingin berkerja di PO. Haryanto, tidak ada paksaan untuk bagi mereka untuk bergabung dengan PO. Haryanto, hanya saja bagi mereka yang menghendaki bergabung dengan PO. Haryanto berarti menyetujui keberadaan dan pemberlakuan peraturan tersebut, dan karyawan yang telah berkerja di PO. Haryanto pun paham, menerima dan tidak merasa keberatan dengan keberadaan peraturan tersebut, karena tujuan peraturan tersebut adalah untuk memberikan pelayanan terbaik PO. Haryanto kepada pelanggan yang menggunakan jasanya, selain itu keberadaan peraturan tersebut juga berguna untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab sebagai karyawan dan tanggung jawab sebagai manusia yang beragama.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam praktik sanksi potong gaji apabila tidak melaksanakan salat di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali ini sudah sesuai dengan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan fiqih muamalah dimana rukun dan syarat pengupahan sudah sesuai syariat serta ketentuan pemberlakuan sanksi bagi pelanggar sudah sesuai seperti yang diatur dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 36.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Berdasarkan uraian yang telah dihimpun dan dianalisa, oleh peneliti dalam skripsi yang berjudul **"Tinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Sanksi Potong Gaji Karyawan Apabila Meninggalkan Salat (studi kasus di PO. Haryanto cabang Bangak Boyolali)"** maka penelitan ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Peraturan mengenai pemotongan upah/gaji apabila meninggalkan salat di PO. Haryanto merupakan kehendak dari Bapak H. Haryanto sebagai pemilik perusahaan tersebut, atas dasar memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan termasuk didalamnya memastikan hak pelanggan untuk dapat beribadah salat khususnya ketika salat subuh terpenuhi, selain itu bagi PO. Haryanto, perusahaan juga mempunyai tanggung jawab atas karyawan yang berkerja kepada Allah SWT, sanksi denda potong gaji dikenakan jika terdapat laporan dari pelanggan atau terlihat ketika sudah masuk waktu salat mereka tidak memberikan kesempatan kepada pelanggan untuk dapat melaksanakan salat atau juga ketika Bapak H. Haryanto selaku pemilik atau Bapak Rian Mahendra selaku Direktur Operasional menunaikan salat sedangkan terdapat karyawan yang dengan sengaja tidak menunaikan salat, maka bagi mereka yang melanggar akan dikenakan sanksi denda pemotongan gaji sebesar 1x PP.

2. Analisis menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah mengenai praktik sanksi potong gaji karyawan karena meninggalkan salat tersebut boleh diberlakukan, melihat rukun dan syarat dari *Ujrah* atau pengupahan dan ketentuan sebuah sanksi dapat diberikan kepada pelanggar yang tercantum dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Islam sudah terpenuhi, meskipun Islam juga melarang adanya tindakan yang mengarah pada mendzalimi antara perusahaan dengan karyawan atau pun sebaliknya, dan disini karyawan tidak ikut serta dalam pembuatan peraturan tersebut, namun peraturan tersebut telah diketahui para karyawan semenjak bergabung dengan PO. Haryanto dan tidak terlalu mempermasalahkan keberadaan peraturan tersebut karena mereka juga sadar bahwasanya peraturan tersebut bertujuan untuk memberikan pelayan yang terbaik bagi penumpang yang menggunakan jasa pelayanan PO. Haryanto, dengan selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan berarti mereka juga menjaga sumber dari pemasukan mereka, dilain sisi mereka juga diberikan kesempatan oleh PO. Haryanto untuk mencari tambahan pemasukan sendiri.

B. Saran.

1. Dalam membuat peraturan yang mana peraturan tersebut masuk dalam perjanjian kerja ada baiknya melihat keadaan karyawan di lapangan atau mengikut sertakan karyawan dalam merumusakan isi dari peraturan tersebut, agar nantinya tercipta peraturan yang tepat guna,

membawa dampak positif bagi perusahaan dan adil bagi kedua belah pihak.

2. Pihak perusahaan hendaknya juga memperhatikan aspek yang ada di lapangan, seperti kesehatan karyawan dan perawatan armada yang digunakan karyawan untuk berkerja karena jangkauan pasar yang luas dan jam kerja yang fleksibel tentu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja armada dan kinerja karyawan itu sendiri, oleh karena itu kontrol dan pengawasan diperlukan untuk mengantisipasi kendala yang mungkin terjadi, karena terkadang kendala yang terjadi di lapangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berada di kantor juga.
3. Adanya evaluasi terhadap peraturan yang berlaku melihat pada realita yang terjadi dilapangan diperlukan, agar karyawan tidak dirugikan karena sebuah peraturan, dan perusahaan juga dapat mempertahankan pasar yang telah dibangun, sehingga tercipta hubungan kerja yang adil dan saling menguntungakan satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Adisu, Edytus, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung,* Jakarta: Forum Sahabat, 2008.

Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2,* Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Albani, Syeikh, *Sahih Sunan Ibnu Majah 2,* Jakarta : Pustaka Azzam, 2005

Anggito, Albi dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV. Jejak, 2018.

Fitrah, Muh. dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian : Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, & Studi Kasus,* Sukabumi: CV. Jejak, 2017,

Ghofur, Ruslan Abdul, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam,* Jakarta: Arjasa Pratama, 2020.

Gulo,W., *Metodologi Penelitian,* Jakarta: Grasindo, 2002.

Haq, Islamul, *Fiqih Jinayah,* Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020.

Harahap, Isnaini, dkk., *Hadis Hadis Ekonomi,* Jakarta: Kencana, 2017.

Hermawan, Iwan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode,* Kuningan: Hidayatul Qur'an Kuningan, 2019,

Irfan, M. Nurul dan Masyrofah, *Fiqih Jinayah*, Jakarta: Amzah, 2013.

Ismail, Muh. & Muh. Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syariah*, Tasikmalaya: Latifah, 2015.

Mas'adi, Ghufran A, *Fiqh Muamalah Kontekstual,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

Muhyidin Nurliana T., dkk, *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam dan Konvensional*, Malang: Penerbit Peneleh, 2020.

Muslich, Ahmad Wardi, ,*Hukum Pidana Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

Nurhayati, Sri, *Akuntasi Syariah di Indonesia,* Jakarta: Penerbit Salemba, 2009.

Romly, *Al-Hisbah Al-Islamiyah (Sistem Pengawasan Pasar Dalam Islam)*, Sleman: Deeppublish, 2015.

Sabiq, Sayyid, *Fiqih Sunnah jilid 5*, tahkik dan tahrij Muhammad Nasirudin Al-Albani

Sa'diyah, Mahmudatus, *Fiqih Muamalah II (Teori & praktik)*, Jepara: Unisnu Press, 2019.

Salim, M. Arkal, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: logos, 1999.

Sembiring, Jimmy Joses, *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru* Jakarta: Visimedia, 2016.

Siyoto, Sandu & M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian,* Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015

Sugiarti dkk, *Desain Penelitian Kualitatif Sastra,* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2020.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* Bandung: Alfabeta, 2005.

T. Nurliana, Muhyidin dkk, *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam dan Konvensional*, Malang: Penerbit Peneleh, 2020.

Tim Redaksi Fokusmedia, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Bandung: Fokusmedia, 2008.

Wijayanti, Asri, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan,* Surabaya: PT Revka Petra Media 2016.

Skripsi

Deni Susanto, Mahasiswa, "Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilanganya Barang Perusahaan (studi pada indomaret fajar bulan Lampung Barat)", *skripsi* tidak diterbitkan, UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2017.

Khairunisa, Mahasiswa, "Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Menurut Akad Ijarah (Studi kasus Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie)", *skripsi*, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2018.

Luthfatul Arifiyah, Mahasiswa, "Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang Perspektif Hukum Islam (Studi kasus Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang)", *skripsi*, UIN Walisongo, Semarang, 2019.

Jurnal dan Internet

Arfa, Faisar Ananda. *Denda Sebagai Alternatif Hukuman (Kajian Hukum Islam Kontemporer)*, Jurnal UINSU*, Vol.3 No.1*, 2014.

Aziz, Fathul Aminudin. *Hukum Denda Keuangan Publik Islam Di Indonesia. Jurnal Al-Manahij*, Vol.XII No.2, 2018.

Badan Pusat Pengembangan Bahasa, *Denda (Def.1),* Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Online*,

https://www.hadis.id/hadis/dawud/3144 diakses pada tanggal 21 April 2022, Pukul 21.00 WIB.

https://kbbi.web.id/denda diakses pada tanggal 07 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

https://quran.kemenag.go.id/surah/2/233 diakses pada tanggal 10 Juni 2021. Pukul 20.00 WIB.

https://quran.kemenag.go.id/surah/65 diakses pada tanggal 10 Juni 2021. Pukul 20.30 WIB.

Wawancara

Rian, Direktur Operasional PO. Haryanto, *Wawancara Pribadi*, 23 Mei 2022, jam 14.00-15.00 WIB.

Yoyok, Humas PO. Haryanto Divisi Solo, *Wawancara Pribadi,* 23 Mei 2022, jam 09.00-09.30 WIB.

Bero, Sopir Bus PO. Haryanto HM 065, *Wawancara Pribadi,* 24 Mei 2022, jam 14.00-15.00 WIB.

Yahya, Sopir Bus PO. Haryanto HM 021, *Wawancara Pribadi,* 25 Mei 2022, jam 20.00-20.30 WIB.

Tommy, Humas PO. Haryanto, *Wawancara Pribadi,* 16 Oktober 2022, jam 09.15 WIB.

Seto, Staff Administrasi Keuangan, *Wawancara Pribadi,* 16 Oktober 2022, jam 12.15 WIB.

Sofyan, Sopir Bus PO. Haryanto HM 144, *Wawancara Pribadi,* 16 Oktober 2022, jam 14.00-14.30 WIB.

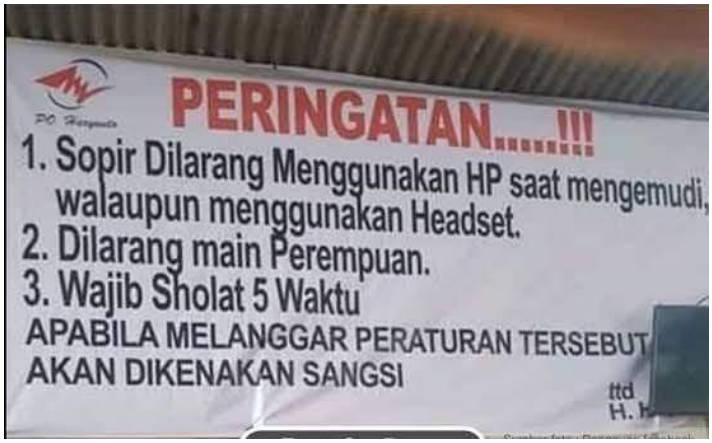
LAMPIRAN 1

JADWAL RENCANA PENELITIAN

No	Bulan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																				
2	Konsultasi					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Revisi Proposal						X	X																	
4	Pengumpulan Data								X	X	X	X	X	X											
5	Analisis Data											X	X	X	X	X									
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																X	X	X	X	X				
7	Pendaftaran Munaqosyah																				X				
8	Munaqosyah																						X		
9	Revisi Skripsi																							X	X

LAMPIRAN 2

DOKUMENTASI



Bila Hidupmu Susah, TENGOKL
Sudah Benarkah
SHOLA JAM AHMU ???
H. HARYANTO

PERHATIAN
Semua Crew Bus PO. Haryanto, Wajib
Memberi Kesempatan Penumpang dan
Melaksanakan Sholat 5 Waktu, Terutama
Sholat Shubuh, Bagi yang melanggar,
1 Crew Tidak akan mendapatkan gaji untuk 1 PP
TTD,
H. Haryanto

LAMPIRAN 3

PEDOMAN WAWANCARA

A. Daftar Pertanyaan Direktur Operasional PO. Haryanto.

1. Bergerak dalam bidang apa usaha utama dari perusahaan ini ?
2. Apakah PO. Haryanto memiliki usaha dibidang lain, selain transportasi darat ?
3. Sampai sekarang ini total ada berapa karyawan yang berkerja di PO. Haryanto ?
4. Apa yang mendasari perusahaan yang menerapkan denda apabila karyawan tidak melaksanakan salat ?
5. Dalam menentukan peraturan perusahaan, siapa yang berhak menentukan peraturan perusahaan tersebut ?
6. Bagaimana cara perusahaan mendelegasikan peraturan tersebut kepada karyawan ?
7. Bagaimana proses penerapan peraturan perusahaan tentang denda apabila karyawan tidak melaksanakan salat tersebut ?

B. Daftar Pertanyaan Untuk Karyawan Yang Berkerja Di Lapangan Di PO. Haryanto.

1. Bagaimana sistem penggajian karyawan di PO. Haryanto ?
2. Sarana dan prasarana apa yang dapat digunakan oleh karyawan dan penumpang guna menunjang pelayanan ?
3. Apakah ada hadiah atau penghargaan bagi mereka yang selalu berkelakuan baik ?
4. Apakah ada karyawan yang mempermasalahkan tentang peraturan tersebut ?
5. Bagaimana proses pemotongan gaji bagi mereka yang melanggar peraturan tersebut ?
6. Kendala apa yang sering ditemui dalam perjalanan yang dapat mempengaruhi waktu tempuh perjalanan ?
7. Apakah anda merasa keberatan dengan adanya peraturan tersebut ?

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Rian Mahendra.
Jabatan : Direktur Operasional PO. Haryanto.
Tanggal : 23 Mei 2022.

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bergerak dalam bidang apa usaha utama dari perusahaan ini ?	PO. Haryanto adalah sebuah Perusahaan Otobus yang bergerak dalam bidang jasa transportasi darat yang melayani masyarakat umum baik untuk keperluan transportasi Antar Kota Antar Provinsi maupun Pariwisata khusunya di Pulau Jawa dan Madura.
2.	Sampai sekarang ini total ada berapa karyawan yang berkerja di PO. Haryanto ?	jumlah karyawan di PO. Haryanto hingga saat ini kurang lebih mencapai 1800 orang karyawan, tersebar dalam beberapa divisi dan usaha, karyawan yang berada di bidang transportasi saja terdapat kurang lebih 1300 orang
3.	Apa yang mendasari perusahaan yang menerapkan denda apabila karyawan tidak melaksanakan salat ?	Memberikan pelayanan yang maksimal kepada penumpang, dengan memastikan penumpang mendapatkan haknya untuk untuk dapat memenuhi kewajibannya menunaikan salat 5 waktu mas, selain kita juga ingin memastikan para karyawan tetap dapat melaksanakan kewajiban salatnya, karena kita sebagai pihak perusahaan juga punya tanggung jawab ke Allah,
4.	Dalam menentukan peraturan perusahaan, siapa yang berhak menentukan peraturan perusahaan tersebut ?	Yang berhak menentukan dan membuat peraturan perusahaan disini itu pak haji (H. Haryanto) mas, segala peraturan dan kebijakan bersumber dari pak haji, keputusan yang saya ambilpun harus seijin atau sepengetahuan pak haji
5.	Bagaimana cara perusahaan mendelegasikan peraturan tersebut kepada karyawan ?	Waktu melamar kerja disini sudah saya sampaikan diawal peraturan ini pas interview, jadi bagi mereka yang keberatan silahkan mudur

6.	Bagaimana proses penerapan peraturan perusahaan tentang denda apabila karyawan tidak melaksanakan salat tersebut ?	kita punya lebih dari 300 armada yang jalan tiap harinya, mau dari barat atau dari timur jadi kita agak susah mengawasi mereka, jadi sekarang yang kita sanksi ditempat terlihat di depan mata yang kita, semisal saya atau pak haji sedang di garasi atau di terminal sudah masuk waktu salat tetapi ketika kita salat mereka gak ada di barisan shaff salat, kita juga menerima komplain dari penumpang kalau kru kita tidak memberikan waktu penumpang untuk melaksanakan salat.

Nama Informan : Yoyok
Jabatan : Humas PO. Haryanto
Waktu : 23 Mei 2022.

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah PO. Haryanto memiliki usaha dibidang lain, selain transportasi darat ?	Punya cabang usaha lain dalam bentuk showroom kendaraan niaga, bengkel dan jual-beli sparepart kendaraan niaga, distro pakaian, stasiun pengisian bahan bakar umum, rumah makan dan cafe
2.	Sarana dan prasarana apa yang dapat digunakan oleh karyawan dan penumpang guna menunjang pelayanan ?	Untuk operasional armada kita pakai dari pabrikan Hino dan Mercedes-Benz, setiap armada dilengkapi dengan fasilitas makanan ringan, toilet, charger, sandaran kaki, dan memberikan servis makan bagi penumpang.
3.	Bagaimana sistem penggajian karyawan di PO. Haryanto ?	Dari perusahaan ada catatan kita jalan berapa kali, jalan divisi mana, nanti semisal mau turun (libur) catatan tadi ya kita cairkan
4.	Apakah ada hadiah atau penghargaan bagi mereka yang selalu berkelakuan baik ?	Kita tiap tahun memberangkatkan umroh gratis buat karyawan yang beruntung, mau itu mereka yang kerja di jalan atau di kantor

5.	Bagaimana proses pemotongan gaji bagi mereka yang melanggar peraturan tersebut ?	biasanya diturunkan dari armadanya dan gaji akan dipotong sebesar 1x PP

Nama Informan : Bero.
Jabatan : *Driver/*Sopir.
Waktu : 24 Mei 2022.

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kendala apa yang sering ditemui dalam perjalanan yang dapat mempengaruhi waktu tempuh perjalanan ?	kondisi kesahatan bus itu pengaruh mas, mungkin pas sebelum berangkat kita cek busnya sehat, tapi kita tidak tau misal nanti tiba-tiba bermasalah dijalan, mau gak mau kita minggir dulu mas, cek-cek dulu, kalau butuh perbaikan darurat ya kita kita usahakan buat diperbaiki biar bisa lanjut jalan lagi
2.	Apakah anda merasa keberatan dengan adanya peraturan tersebut ?	Tidak keberatan dengan peraturan tersebut, tidak selalu kena klaim juga, toh perusahaan juga selama ini juga menghidupi.

Nama Informan : Yahya
Jabatan : *Driver/*Sopir
Waktu : 25 Mei 2022.

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kendala apa yang sering ditemui dalam perjalanan yang dapat mempengaruhi waktu tempuh perjalanan ?	penumpang kan kadang tersebar mas, agennya juga banyak, kadang ada agen yang isi kadang ada yang kosong, kadang juga kita diminta buat bawa penumpang armada lain dulu kalau armada yang harusnya bawa penumpang itu ada kendala
2.	Apakah anda merasa keberatan dengan adanya peraturan tersebut ?	tidak terlalu memberatkan sih mas, mau gimanapun harus patuh dengan perusahaan, tapi kita juga diberikan kesempatan buat cari tambahan pemasukan dari paketan mas, jadi ada konsekuensinya

Nama Informan : Sofyan
Jabatan : *Driver/*Sopir
Waktu : 16 Oktober 2022.

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana proses pemotongan gaji bagi yang melanggar peraturan tersebut ?	saya dipanggil ke kantor disuruh untuk menghadap mas Rian, disitu saya dijelaskan apa alasan saya dipanggil, ada laporan dari penumpang armada yang saya bawa, jika saya terlalu mementingkan paketan ketimbang hak penumpang, setelah saya dijelaskan alasan pemanggilan dan pelanggaran yang saya lakukan, saya mendapat sanksi dalam bentuk denda dan diturunkan dari armada saya atau skorsing selama 3x perjalanan PP atau sekitar 1 minggu
2.	Apakah anda merasa keberatan dengan adanya peraturan tersebut ?	Saya tidak keberatan menerima sanksi tersebut, saya akui saya salah karena saya orang baru disini jadi masih harus beradaptasi, memang tidak dibenarkan seperti itu.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Milliona Guswa Fiqhi Alghani.
NIM	: 172111428.
Tempat, Tanggal Lahir	: Sukoharjo, 11 Juni 1999.
Jenis Kelamin	: Laki-laki.
Alamat	: Widororejo, RT 03 / RW 01, Makamhaji, Kartasura, Sukoharjo.
Nama Ayah	: Agus Ichawanudin.
Nama Ibu	: Sri Wahyuni Kadarmiyatun.

Riwayat Pendidikan

a. TK Darul Arqom (Lulus tahun 2005)
b. SD Negeri Kleco 2 Surakarta (Lulus tahun 2011)
c. SMP Negeri 12 Surakarta (Lulus tahun 2014)
d. SMA Negeri 7 Surakarta (Lulus Tahun 2017)
e. UIN Raden Mas Said Surakarta (Masuk tahun 2017 – sekarang)

Surakarta, 3 November 2022

Hormat saya

Milliona Guswa Fiqhi Alghani