

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara hukum yang mengharuskan negara (*state*) dan warga negara (*society*) mematuhi aturan hukum. Selaku subyek hukum, warga negara diharuskan tunduk dan patuh terhadap aturan norma hukum yang berlaku. Hal ini berkaitan dengan kodifikasi hukum yang menjelaskan bahwa hukum atau aturan sifatnya mengikat dan memaksa. Ini artinya, pemberlakuan suatu hukum bersifat memaksa warga negaranya untuk mematuhi aturan hukum yang telah ditetapkan. Seluruh tindakan yang dianggap sebagai tindak pidana kejahatan akan menimbulkan akibat hukum berupa sanksi hukuman. Ketentuan ini berlaku mutlak dalam lingkup negara hukum.

Pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin meningkat dari setiap tahunnya. Dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup yaitu, lapangan kerja yang terus semakin meningkat. Namun lapangan pekerjaan di Indonesia masih tergolong lebih sedikit daripada jumlah penduduk yang ada di Indonesia dan untuk pemberian gaji bagi warga yang bekerja masih tergolong lebih kecil untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian gaji yang kecil juga berdampak bagi warga untuk bertahan hidup di dalam lingkungan tinggalnya.

Pekerjaan merupakan sarana untuk mendapat rezeki dan penghidupan yang layak, dengan berkerja secara benar dan baik maka seorang buruh/ pekerja mendapatkan penghasilan yang sesuai, akan tetapi masalah sering muncul dalam

dunia pekerjaan yaitu tidak dipenuhinya hak hak pekerja tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dalam perusahaan tanpa manusia atau karyawan maka sumber daya dalam perusahaan tidak dapat dikelola dengan baik sehingga tidak menghasilkan laba bagi perusahaan, di dalam perusahaan sungguh tidak asing lagi untuk membuka lowongan pekerjaan, bahkan perusahaan sangatlah membutuhkan karyawan untuk menjunjung produktifitas dan mungkin akan menjadi kebutuhan bagi setiap perusahaan

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Indonesia, tenaga kerja di indonesia sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Negara-negara yang ada di asia Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah pengangguran yang sangat besar. Banyaknya pekerja yang kehilangan pekerjaannya ditambah dengan angkatan kerja baru yang belum mendapatkan pekerjaan karena terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin tinggi. Salah satu alternatif yang dapat ditempuh untuk mengurangi pengangguran, disaat peluang dan kesempatan kerja didalam negeri sangat terbatas, adalah migrasi melalui penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri.

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu tidak mengherankan definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal ini mengingat keluasan cakupan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di masing-masing negara juga berlainan. Disamping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang berbeda pula.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli. Dengan definisi tersebut paling tidak ada dua hal yang hendak dicakup yaitu sebagai berikut:<sup>1</sup>

1. Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja atau kerja di bawah pimpinan orang lain. Dengan demikian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak mencakup :
  - a. kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri,
  - b. kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan,
  - c. kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan.
2. Peraturan-peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja, diantaranya adalah :
  - a. Peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua buruh/pekerja;

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ed. Revisi, Cet. 6, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 60

- b. Peraturan-peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi buruh/pekerja wanita;
- c. Peraturan-peraturan tentang pengangguran;
- d. Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh/pekerja atau majikan/pengusaha dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah dan sebagainya.

Saat ini sering dijumpai perjanjian sewa-menyewa jasa-jasa umum seperti pegawai, salah satunya pada usaha retail seperti pasar kecil. Alfamart yang menjadi subjek penelitian penulis dalam tulisan ini merupakan pasar mikro yang sering kita jumpai di Indonesia. Perusahaan ritel yang beroperasi secara kontemporer antara lain Alfamart. Ritel modern merupakan evolusi dari ritel konvensional, mengikuti kemajuan teknologi, pergeseran ekonomi, dan tuntutan konsumen akan pengalaman berbelanja yang higienis, nyaman, dan nyaman. Ritel merupakan industri yang sangat populer di kalangan pengusaha di Indonesia. Dengan dibukanya department store pada tahun 1960-an, industri ini mulai berkembang. Pada tahun 1990an, pertumbuhannya semakin pesat dengan dibukanya lebih banyak lokasi ritel seperti Alfamart dan Indomaret.

Para pengusaha tertarik untuk memiliki unit perusahaan tersebut karena keuntungan yang ditawarkan oleh perusahaan ritel kontemporer tersebut. Alhasil, toko Indomaret dan Alfamart sudah biasa terlihat di setiap kota. Toko-toko ini sering kali berlokasi berdekatan satu sama lain, memiliki bagian dan tata letak yang kurang lebih sama, dan menjual barang yang hampir sama. Karena ketatnya persaingan yang mereka hadapi di pasar, Indomaret dan Alfamart selalu berupaya

meningkatkan penawaran masing-masing, salah satunya adalah layanan pelanggan. Setiap lokasi Indomaret dan Alfamart mempekerjakan karyawan yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab tertentu. Setiap pegawai mempunyai tugas dan kewajiban yang berbeda-beda berdasarkan pekerjaan atau jabatan yang disandangnya. Peran karyawan di Indomaret dibagi menjadi beberapa kategori: *Chief of Store* (Kepala Toko) bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi di dalam toko; *Store Senior Leader* (SSL) bertugas mengumpulkan informasi tentang barang di gudang; *Store Junior Leader* (SJL) bertugas mengembalikan barang yang rusak pada saat pengiriman; *Store Crew Boy* (SCB) bertugas memverifikasi tanggal kadaluarsa setiap produk dan bertanggung jawab atas barang yang ada di rak toko; dan *Store Crew Girl* (SCG) bekerja sebagai kasir dan bertanggung jawab penuh atas keuangan toko. Setiap karyawan umumnya bertugas menjaga toko tetap rapi. Kontrak yang telah ditandatangani sebelumnya oleh setiap karyawan dan atasan menjadi dasar untuk hal ini.

Dengan mengadakan perjanjian tersebut maka timbullah perikatan. Sebagaimana yang diterangkan oleh undang-undang bahwa salah satu sumber lahirnya perikatan adalah karena suatu persetujuan (yang sudah lazim disebut perjanjian). Hal ini dapat dilihat dari perumusan yang diberikan oleh Pasal 1233 KUHPerdara yang berbunyi : “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, maupun undang- undang”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Riduan Syahrani Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata (Bandung: Alumni,1989) hlm. 201

Sedangkan persetujuan sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 KUHPdata adalah : “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.<sup>3</sup>

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.<sup>4</sup> Perjanjian melahirkan hubungan hukum. Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan hubungan hukum yang lazim disebut hubungan kerja.<sup>5</sup> Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.<sup>6</sup>

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka

14 memberikan pengertian yakni sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan beberapa komponen perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> R. Subekti, R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 2007), hlm. 338

<sup>4</sup> Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 13

<sup>5</sup> Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT. Indeks Permata Putri Media, 2009), hlm. 20.

<sup>6</sup> G. Kartasapoetra, dkk, Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), hlm. 64.

1. Pekerjaan atau pekerjaan merupakan suatu komponen.
2. Ada komponen perintah.
3. Adanya upah.

Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sama-sama memuat syarat sahnya perjanjian kerja. Persyaratan tersebut menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kesepakatan para pihak;
2. Kemampuan atau ketrampilan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan sesuai kesepakatan; dan
4. Pekerjaan yang disepakati tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>7</sup>

Perjanjian kerja yang sejati, yang sering disebut dengan perjanjian kerja, mempunyai ciri-ciri unik sebagai berikut:

1. Hal ini menciptakan hubungan yang diakui secara hukum antara pemberi kerja dan pekerja, yang memberikan wewenang kepada pemberi kerja untuk memerintahkan pemberi kerja mengenai cara melaksanakan tugasnya.
2. Upah, atau gaji, selalu disepakati dan biasanya dinyatakan dalam bentuk uang, namun bisa juga (terkadang) dinyatakan dalam bentuk perawatan kesehatan gratis, mobil, makanan, perumahan, pakaian, dan kebutuhan lainnya.

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 54-57.

3. Dibuat untuk jangka waktu tertentu atau sampai salah satu pihak mengakhirinya.

Perjanjian kerja kontrak disebut juga dengan perjanjian kerja tidak tetap adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu. Pekerja tersebut tergolong pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap. Sementara itu, perjanjian kerja yang jangka waktunya tidak dapat ditentukan biasanya disebut perjanjian kerja tetap, dan status ketenagakerjaan pekerjanya bersifat tetap.<sup>8</sup>

Adapun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibahas dalam Pasal 56 Undang-Undang Ciptakerja, yang berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 56

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Pasal 56 tersebut menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang selanjutnya disingkat PKWT, adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, yang pelaksanaannya didasarkan atas jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 60

PKWT merupakan bentuk hubungan kerja yang bersifat tidak tetap, artinya hubungan kerja ini memiliki batasan waktu yang ditentukan secara jelas dalam perjanjian kerja. Penetapan batasan waktu tersebut dapat didasarkan pada dua bentuk utama:

1. Jangka waktu tertentu, yaitu PKWT yang menetapkan secara tegas tanggal mulai dan tanggal berakhirnya hubungan kerja di dalam perjanjian kerja, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak terus-menerus.
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu PKWT yang tidak mencantumkan jangka waktu dalam bentuk tanggal, melainkan didasarkan pada penyelesaian suatu pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau berdasarkan target tertentu. Hubungan kerja dalam hal ini berakhir secara otomatis setelah pekerjaan yang dimaksud diselesaikan oleh pekerja atau buruh.

Ketentuan mengenai lamanya jangka waktu atau batas penyelesaian pekerjaan tertentu tersebut wajib dicantumkan secara eksplisit dan tertulis dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan melindungi hak serta kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha.

Lebih lanjut, pengaturan teknis dan syarat-syarat pelaksanaan PKWT, termasuk ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat menggunakan sistem PKWT, maksimal jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan PKWT, diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah sebagai bentuk pelaksanaan dari amanat Pasal 56 ayat (4).

Dengan demikian, PKWT tidak dapat dibuat secara sewenang-wenang atau untuk seluruh jenis pekerjaan, melainkan hanya untuk jenis pekerjaan tertentu yang sifat, jenis, atau kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Alfamart merupakan toko retail yang sekarang sering terdengar ditelinga kita. Hingga sampai saat ini, Alfamart memiliki kurang lebih 3500 gerai yang terletak diberbagai kota besar Indonesia, bahkan sampai ke kampung-kampung. Alfamart merupakan perusahaan milik PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK yang merupakan perusahaan waralaba swalayan yang menjual barang keperluan sehari-hari. Awal mulanya, nama Alfamart sendiri adalah Alfa Minimarket sebagai perusahaan dagang aneka produk oleh Djoko Susanto sekeluarga dan pertama beroperasi di Karawaci, Tangerang, Banten. Perkembangan Alfamart dibidang sangat cepat, meskipun banyak saingan utama seperti Alfamidi, Alfa Express, Indomart dan Omi. Perusahaan yang berkantor pusat di Jl. M.H. Thamrin No. 09, Tangerang ini memulai usaha komersilnya pada 1989 dalam bidang perdagangan rokok. Namun sejak tahun 2002, Alfamart bergerak dalam kegiatan usaha perdagangan eceran untuk produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan minimarket dengan nama “Alfamart” yang berlokasi di beberapa tempat di Jakarta, Cileungsi, Tangerang, Bekasi, Bandung, Surabaya, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang dan Bali.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Sejarah dan Profil Alfamart, Melalui :  
<<https://sharienez.wordpress.com/2012/11/15/hello-world/>>. Diunduh, 10 Oktober 2024,

Di bawah naungan PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK saat ini jaringan Alfa dengan motto “Belanja Puas, Harga Pas” sudah merambah keberbagai kota dan hampir ke kota-kota besar di Indonesia hingga merambat di Songgom jaya, Alfamart songgom jaya ini berlokasi di daerah Jalan, Songgom Jaya, Cikande, Serang Regency, Banten yang memiliki 5 Karyawan, diantaranya 1 orang berperan sebagai *Chief of Store*, 2 orang berperan sebagai *Assistant Chief of Store*, dan 2 orang lainnya berperan sebagai crew

Tugas dan tanggung jawab karyawan di Alfamart juga dipecah menjadi beberapa bagian berdasarkan jabatan yang dijabatnya. Awak kapal bertugas menjaga kebersihan toko, mengawasi tanggal kadaluarsa, memastikan segala sesuatunya tertata rapi, serta mengawasi keamanan, kelengkapan, dan kesesuaian barang dagangan di gudang dan kasir. *Chief of Store* (COS) bertugas mengawasi seluruh aspek toko, sedangkan *Assistant Chief of Store* (ACOS) bertugas mendukung kepala toko. kontrak menguraikan dan memuat kewajiban dan tanggung jawab karyawan serta perjanjian manajer toko.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Alfamart penulis dapat menyatakan bahwa undang-undang ketenagakerjaan yang memuat peraturan serta hak dan kewajiban karyawan menjadi dasar perjanjian kontrak yang dibuat oleh perusahaan<sup>10</sup>. Hak-hak karyawan Alfamart antara lain hak atas empat hari libur dalam sebulan dan dua belas hari cuti yang dapat diambil sesuai kebutuhan. Namun tanggung jawab karyawan di Alfamart pada dasarnya sama. Salah satu tanggung

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara pribadi penulis dengan Dewi Anggraeni selaku kepala toko alfamart pada tanggal 6 November 2024

jawab tersebut adalah memverifikasi apakah barang sudah lengkap sehubungan dengan jumlah barang yang dikirimkan.

Secara umum, barang dagangan masuk ke setiap toko Alfamart dan Indomaret setiap dua hari sekali, Namun, karena tingginya permintaan pelanggan pada waktu-waktu tertentu, seperti hari raya keagamaan, barang dagangan hanya boleh masuk satu kali sehari. Dalam hal ini, karyawan diharuskan untuk memantau dan memperhatikan jumlah barang yang datang dalam kondisi prima atau berharga untuk dijual. Produk akan dikembalikan ke Depot Center atau gudang utama jika terjadi kerusakan pada saat pengiriman. Di sisi lain, pelanggan harus mengganti segala kerusakan pada barang yang diakibatkan oleh kesalahan mereka. Selain itu, sesuai perjanjian, seluruh pekerja wajib mengganti segala kerugian atau kerusakan terhadap barang-barang yang terjadi dalam usaha tersebut.

Dalam dunia ritel, khususnya Alfamart yang berlokasi di Jalan, Songgom Jaya, Cikande, Serang Regency, Banten serta ritel dimanapun berada adalah termasuk perusahaan yang banyak menerima karyawan baru, seolah prestasi yang bagus bagi perusahaan dengan menerima karyawan baru, sehingga sedikitnya bisa mengurangi angka pengangguran. Namun di samping itu pada akhir bulan setelah gaji tidak sedikit informasi yang masuk ke komputer server toko tentang karyawan resign atau berhenti kerja, dan angka resign yang paling menggelembung adalah pada momen THR atau lebaran dan bonus atau tahun baru. Hal ini terjadi karena ada sebuah sistem yang diterapkan perusahaan yang tidak menguntungkan karyawan, yaitu adanya pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti defisit perusahaan karena terjadi mines barang setelah dilakukannya "*Stock Opname*" (SO)

perbulan. yakni penentuan selisih stok barang fisik dengan stok barang yang di komputer. Jika terjadi selisih mines, baik disebabkan di curi atau semacamnya, perusahaan tidak mau tahu siapa, dan dengan cara apa barang itu bisa hilang.

Pada proses Transaksi di alfamat ada istilah Varian Plus dan Minus, varian plus artinya Kelebihan Uang yang di setorkan saat input hasil penjualan di Aplikasi Administrasi Alfamart dan uang lebih tersebut tidak bisa diambil. otomatis sudah termasuk Uang Setoran, jadi jika terjadi variant plus (uang lebih) setelah dilakukannya klerek (proses tutupan atau perhitungan atas penjualn transaksi kasir) maka kelebihan uang itu harus tetap berada ditoko karena memungkinkan adanya indikasi barang yang tidak ter scand atau adanya kesalahan dalam penghitungan uang yg ada, jika terjdi variant plus otomatis masuk ke perusahaan dan diuruskan dengan cara membuat BAP (berita acara pelaksana) dan harus mempunyai alasan yang detail mengapa uang bisa lebih dan setelah itu harus meminta acc dari AM (area manager) dan DBM (deputy branc manager). Sedangkan minus artinya kekurangan uang yang di setorkan saat input hasil penjualan di aplikasi administrasi alfamart dan kekurangan uang tersebut harus diganti oleh kasir tersebut.<sup>11</sup> Oleh karena itu dalam proses transaksi penjualan dengan konsumen harus benar benar teliti jangan sampai ada varian plus atau minus besar.

Di Alfamart, skema ganti rugi atas barang dagangan yang hilang atau rusak adalah dengan memotong sebagian gaji setiap pegawai toko berdasarkan pangkatnya. Setiap akhir bulan, jumlah Catatan Barang Hilang dihitung

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara Pribadi Penulis dengan Dewi Anggraeni selaku kepala toko alfamart pada tanggal 6 November 2024, Pukul 10.20 WIB.

berdasarkan temuan audit untuk mengetahui jumlah barang yang hilang atau rusak. Karyawan harus membuat selisih antara NBH dan total penjualan pada bulan yang bersangkutan. Beban barang hilang di toko atau NBH adalah sisa setelah dilakukannya “*Stock Take*” (SO), yaitu menghitung selisih antara stok barang di komputer dengan stok produk sebenarnya. Setelah Batas Toleransi Kerugian (BTK) ditetapkan, maka selisih dikurangi barangnya, yaitu jika ada barang yang hilang, baik karena pencurian atau sebab lainnya, menjadi tanggung jawab NBH. Artinya seluruh pekerja toko akan mendapat kompensasi dari perusahaan.<sup>12</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis menemukan beberapa data yang relevan diantaranya PKWT antara karyawan dengan pihak perusahaan, pada PKWT tersebut Pasal 6 ayat (1) menyatakan bahwa

“ Pihak Kedua wajib membayar kerugian yang timbul akibat kesalahan dan/atau kelalaian dan/atau ketidaktepatan Pihak Kedua dalam bekerja, baik sengaja maupun tidak sengaja, yang mengakibatkan hilangnya dan/atau rusaknya barang dan/atau aset milik Pihak Pertama baik sebagian maupun secara keseluruhan”

kalimat pihak ke dua pada PKWT tersebut diartikan sebagai karyawan tunggal, karena yang bertandatangan dalam perjanjian tersebut hanya antara personal dengan pihak perusahaan,<sup>13</sup> dan terdapat slip gaji bukti pemotongan gaji karyawan alfamart songgom jaya serang banten,

Dalam pernyataan yang tertera pada PKWT alfamart songgom jaya, penulis menyatakan bahwasannya PKWT tersebut telah sesuai dengan ketentuan Undang-

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara Pribadi Penulis dengan Dewi Anggraeni, sebagai kepala toko Alfamart pada tanggal 9 Maret 2024, Pukul 10.20 WIB., Pukul 10.20 WIB..

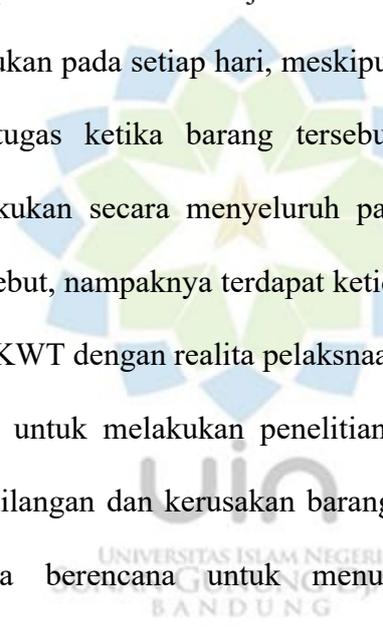
<sup>13</sup> Hasil wawancara Pribadi Penulis dengan Dewi Anggraeni, sebagai kepala toko Alfamart pada tanggal 6 November 2024, Pukul 10.20 WIB.

Undang No. 6 Tahun 2023 Pasal 88A ayat (7) dan (8) yang berbunyi sebagai berikut!

“Pekerja/ Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”

“Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan / atau pekerja / Buruh dalam pembayaran upah”

Namun pada pelaksanaannya setiap akhir bulan seluruh karyawan bertanggung jawab untuk membayar segala ganti rugi yang menjadi hak Alfamart, padahal stok opname/ proses sinkronisasi jumlah item barang antara fisik dengan data di komputer dilakukan pada setiap hari, meskipun ada pekerja yang pada hari itu sedang tidak bertugas ketika barang tersebut hilang atau rusak, tetap pemotongan gaji dilakukan secara menyeluruh pada seluruh karyawan setiap bulannya. Dari hal tersebut, nampaknya terdapat ketidak sesuaian antara peraturan yang tercantum pada PKWT dengan realita pelaksanaannya.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah mengenai tanggung jawab pekerja atas kehilangan dan kerusakan barang dagangan, dan berdasarkan uraian di atas, saya berencana untuk menulis skripsi dengan judul. “PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN ALFAMART ATAS BARANG HILANG DIHUBUNGGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS ALFAMART SONGGOM JAYA SERANG)”.  


## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk pemotongan gaji karyawan atas hilangnya barang di alfamart songgom jaya ?
2. Apa saja kendala-kendala hukum yang dihadapi karyawan Alfamart Songgom Jaya dalam menyikapi pelaksanaan pemotongan gaji akibat kehilangan barang?
3. Bagaimana upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan karyawan atas pelaksanaan pemotongan gaji di Alfamart Songgom Jaya ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bentuk pemotongan gaji karyawan atas hilangnya barang di alfamart songgom jaya
2. Untuk mengetahui kendala-kendala hukum apa saja yang dihadapi karyawan Alfamart Songgom Jaya dalam menyikapi pemotongan gaji akibat kehilangan barang
4. Untuk mengetahui bagaimana upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan karyawan atas pelaksanaan pemotongan gaji di alfamart songgom jaya

## **D. Manfaat penelitian**

1. Manfaat Secara Teori
  - a. Penelitian ini bertujuan agar dapat bermanfaat dan membantu dalam menambah informasi baru di bidang Ilmu Hukum pada umumnya. Khususnya pada bidang hukum perdata yang membahas tentang pekerjaan yang berhubungan dengan upah pegawai.

- b. Peneliti melakukan penelitian ini dengan harapan dapat dijadikan sebagai laporan dan tugas akhir mereka untuk meraih gelar sarjana, serta untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sendiri.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan literatur oleh Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya bagi mahasiswa yang ingin melanjutkan studi hukum perdata. Selain itu, memperbanyak koleksi temuan penelitian di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya program studi Ilmu Hukum yang ditawarkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Karyawan

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih jelas kepada karyawan, khususnya di sektor ritel seperti Alfamart, tentang hak-hak normatif mereka dalam hubungan kerja, termasuk hak atas upah yang tidak boleh dikurangi secara sepihak. Dengan memahami ketentuan dalam UU No. 6 Tahun 2023, pekerja dapat mengetahui batasan hukum terhadap tindakan pemotongan gaji serta langkah hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran.

### b. Bagi Management Perusahaan

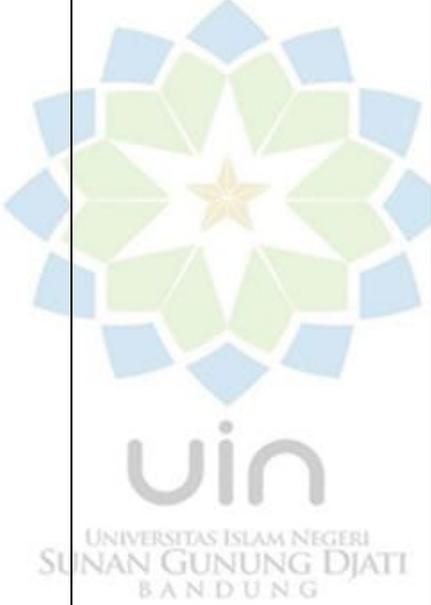
Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pihak manajemen Alfamart dan perusahaan ritel lainnya untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan internal, khususnya yang berkaitan dengan penanganan kerugian akibat kehilangan barang. Penelitian ini

membantu perusahaan menyusun kebijakan yang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta menghindari potensi sengketa industrial.

#### E. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1	Nur Fadilah <sup>14</sup>	2022	Sistem Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Hilangnya Barang Ditinjau Dari PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung)”. 	Sistem Pemotongan upah yang diterapkan Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung dilakukan apabila terjadi Terjadinya Fenomena seperti barang yang hilang, hilang dikarenakan administrasi ataupun hilang dikarenakan dicuri, bisa juga

<sup>14</sup> Nur Fadila. Skripsi “Sistem Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Hilangnya Barang Ditinjau Dari PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung)” Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung 2022.  
Melalui : <<http://repo.uinsatu.ac.id/44269/>>

				<p>dikarenakan barang rusak karena ditumpun atau dalam perjalanan</p> <p>Perspektif Tinjauan PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Di Indomaret mengenai aturan denda pemotongan upah/gaji akibat kerusakan dan hilangnya xvii barang di bolehkan.</p> <p>Perspektif Hukum Islam terhadap pemotongan gaji karyawan sebagai ganti rugi hilangnya dan kerusakan barang</p>
--	--	--	---	--

				<p>di Indomaret mengenai aturan denda pemotongan upah/gaji akibat kerusakan dan hilangnya barang dibolehkan. Menurut Hanafiyah rukun ujrah atau ijarah hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua pihak yang bertransaksi.</p>
2	Yustika Auliyah <sup>15</sup>	2023	<p>Analisis Pemotongan Gaji Karyawan Atas Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Alfamart Panca Usaha</p>	<p>Hasil pada penelitian ini ditinjau dalam perspektif ekonomi islam menurut ulama imam Al-Ghazali bahwa pemotongan gaji karyawan itu sah apabila karyawan</p>

<sup>15</sup> Yustika Auliyah. Skripsi ” Analisis Pemotongan Gaji Karyawan Atas Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Alfamart Panca Usaha Kertapati Kota Palembang)” Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang 2023. Melalui < <https://repository.radenfatah.ac.id/45172/>>

			Kertapati Kota Palembang)	menghilangkan barang dengan sengaja, jika karyawan menghilangkan barang tanpa sengaja maka karyawan tidak dituntut untuk menggantinya.
3.	Refandri 16	2022	Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan ( Studi Kasus Pada Alfamart Km. 16 Depan Kampus Universitas Jambi )	Sistem Pemotongan Gaji Karyawan Menurut Hukum Perikatan Islam di Alfamart juga boleh diberlakukan. Karena telah sesuai dengan aqad perjanjian, didasari dengan sukarela, didasarkan atas pertimbangan, dan mendatangkan

<sup>16</sup> Refandri. Skripsi “Pandangan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Akibat Hilangnya Barang Perusahaan ( Studi Kasus Pada Alfamart Km. 16 Depan Kampus Universitas Jambi )” Universita Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2022. Melalui <<https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/asas/article/view/23583>>

				<p>manfaat dan menghindari mudharat, serta dilaksanakan dengan memelihara 60 keadilan. Terkecuali pemotongan upah/gaji tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka itu tidak disahkan.</p>
--	--	--	--	---

Adapun yang membedakan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian saya adalah penelitian terdahulu lebih berfokus pada prespektif hukum islam sedangkan kebaruaran dalam penelitian saya, berfokus pada pelaksanaan PKWT terhadap kebijakan pemotongan gaji karyawan alafamart, dan Undang-Undang No. 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja serta regulasi yang diatur dalam hukum positif Indonesia.

## F. Kerangka Pemikiran

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat membawa pada perbaikan. Keuntungan tersebut diantaranya adalah Untuk mengkaji penelitian tentang “Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Atas Barang Hilang Dihubungkan Dengan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Alfamart Songgom Jaya, Serang, Banten)” penulis menggunakan bangunan teori sebagai berikut: Teori Keadilan, Teori Perjanjian, dan Teori Perjanjian Kerja.

### 1. Teori Keadilan (*Grand Theori*)

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.<sup>17</sup> Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh

---

<sup>17</sup> M. Agus Santoso, Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.

rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa didunia dan prinsip-prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antarbangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul Etika Nichomachea menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan, yaitu ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum. Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles di samping keutamaan umum, juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara

orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.<sup>18</sup>

Selain itu Aristoteles juga membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan korektif. Keadilan distributif menurutnya adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yaitu berfokus pada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Kemudian keadilan korektif berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan. Sehingga dapat disebutkan bahwa ganti rugi dan sanksi merupakan keadilan akorektif menurut Aristoteles.

Teori keadilan, khususnya keadilan distributif, sangat relevan dalam mengkaji Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena undang-undang ini mengatur pembagian hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam kerangka hubungan industrial yang adil.

---

<sup>18</sup> Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241.

## 2. Teori Perjanjian (*Middle Theory*)

Kata dalam bahasa Belanda *overeenkomst* berasal dari kata perjanjian. Perjanjian diartikan sebagai suatu perbuatan yang dengannya satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu atau lebih orang lain berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdota.

Menurut Pasal 1313 KUHPerdota, perjanjian adalah suatu perbuatan yang dengannya satu pihak atau lebih saling mengikatkan diri satu sama lain. Artikel ini memberikan penjelasan lugas tentang apa yang dimaksud dengan perjanjian, menjelaskan bagaimana dua pihak terikat satu sama lain. Meskipun pengertian ini sebenarnya kurang lengkap, namun hal ini menunjukkan bahwa satu pihak mempunyai kewajiban terhadap pihak lain berdasarkan syarat-syarat perjanjian.<sup>19</sup>

Menurut Subekti, kesepakatan terjadi ketika dua orang berjanji satu sama lain bahwa mereka akan melaksanakan suatu tugas tertentu atau ketika seseorang membuat komitmen terhadap orang lain.<sup>20</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, perjanjian, bukan subekti, adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang berdasarkan suatu perjanjian yang mempunyai akibat hukum.<sup>21</sup>

Menurut Wirdjono Prodjodikoro, perjanjian adalah suatu hubungan hukum yang berkaitan dengan harta benda antara dua pihak, dimana salah

---

<sup>19</sup> Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, (Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2011) hlm. 63

<sup>20</sup> R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta : PT.Intermasal,2002), hlm. 5

<sup>21</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta, Liberti, 1986). hlm. 103

satu pihak berjanji, atau disangka telah berjanji, dan pihak yang lain mempunyai kuasa untuk menuntut agar janji itu dilaksanakan.<sup>22</sup>

Perjanjian didefinisikan oleh *Black's Law Dictionary* sebagai suatu kontrak antara dua pihak atau lebih. Kewajiban sebagian untuk melakukan atau tidak melakukan apa pun diciptakan oleh perjanjian ini. Kamus Hukum Black mengartikan kontrak sebagai suatu perjanjian antara para pihak untuk melaksanakan tanggung jawab, baik seluruhnya maupun sebagian. Inilah inti dari definisi yang diberikan oleh kamus.<sup>23</sup>

Hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang berdasarkan suatu perjanjian yang mempunyai akibat hukum disebut perjanjian, menurut Sudikno Mertokusumo. Dengan melakukan hal ini, disepakati oleh kedua belah pihak hukum, hak, dan kewajiban apa yang harus mereka ikuti dan laksanakan. Perjanjian ini bertujuan untuk menciptakan hak dan kewajiban serta akibat hukum lainnya, sehingga apabila dilanggar maka pihak yang melanggar akan dikenakan sanksi atau akibat hukum lainnya.<sup>24</sup>

Daftar pengertian perjanjian di atas menunjukkan bahwa perjanjian dapat diartikan sebagai suatu hubungan hukum, suatu perbuatan, atau suatu kejadian.

Pengertian yang diberikan oleh Maryati Bachtiar, yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan hukum antara dua pihak yang

---

<sup>22</sup> Wirdjono Prodjodikoro, Wirdjono Azas-Azas Hukum Perjanjian, (bandung : CV.Mandar maju, 2000), hlm. 5

<sup>23</sup> Salim ,HS, Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia,(Jakarta, Sinar Grafika, 2003), Cet. 1, hlm. 16

<sup>24</sup> Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), (Yogyakarta, Liberti, 1986). hlm. 97-98

berdasarkan suatu perjanjian yang berupaya untuk menetapkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mengikat para pihak yang mengadakan perjanjian, adalah suatu hal yang lebih disetujui oleh penulis.<sup>25</sup>

Teori perjanjian sangat erat kaitannya dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), karena pasal ini menetapkan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang menjadi dasar dalam teori perjanjian.

### 3. Teori Perjanjian Kerja (*Apply Theory*)

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>26</sup>

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan pemberi kerja setelah diadakannya perjanjian kerja, yaitu suatu kontrak di mana pekerja mengikatkan dirinya kepada pemberi kerja untuk bekerja demi mendapatkan gaji dan pemberi kerja menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan melakukan pembayaran finansial..

Jelaslah bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh karena Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan

---

<sup>25</sup> Maryati Bachtiar, Buku Ajar Hukum Perikatan, ( Pekanbaru : Witra Irzani, 2007 ), hlm. 51

<sup>26</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014), hlm. 62.

kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja. atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur kerja, upah, dan perintah.

Karena ketiga pihak tersebut mempunyai kepentingan, maka upaya menjalin hubungan industrial dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Perusahaan penting bagi pemerintah karena, besar atau kecil, mereka adalah bagian dari kekuatan ekonomi yang ada. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat bekerja, sekaligus sumber pendapatan dan penghidupan bagi dirinya dan keluarganya. Bagi para pengusaha, perusahaan merupakan tempat untuk mengeksploitasi modal guna memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. menciptakan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, oleh karena itu pemerintah terlibat dan bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup dan kesejahteraan setiap perusahaan.<sup>27</sup>

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa :

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan
3. Lembaga kerjasama bipartit
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>27</sup> Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

Dalam upaya untuk melindungi atau melarangnya, faktor-faktor berikut perlu dipertimbangkan:

a. Angkatan kerja pada umumnya.

Perjanjian kerja sebagai salah satu komponen sistem kerja akan melahirkan hak dan kewajiban bersama antara pengusaha dan pekerja. Hak-hak pekerja diperoleh dari kewajiban yang dibebankan kepada mereka oleh pemberi kerja, sedangkan hak-hak pekerja diperoleh dari kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepada pemberi kerja. Berikut tugas-tugas yang harus dipenuhi oleh pegawai<sup>28</sup>

b. Melakukan pekerjaan

Untuk mencegah pengusaha memperluas pekerjaan dengan membayar upah yang ditentukan dalam perjanjian kerja, maka pekerja harus mengetahui terlebih dahulu luas tugasnya. Karyawan tidak diperbolehkan diwakili dan harus mengerjakan tugasnya sendiri.

c. Mematuhi Kode Etik Perusahaan.

Menurut Pasal 1603 b KUH Perdata, pekerja perempuan harus mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja, yang bertindak atas nama pemberi kerja, yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan dan peningkatan ketertiban di tempat kerja, sepanjang mereka tetap berada dalam batas-batas hukum yang berlaku. hukum, perjanjian, dan peraturan yang berlaku. Aturan yang diuraikan

---

<sup>28</sup> F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Liberty, Yogyakarta, 1982, hlm. 79-83

dalam artikel ini berkaitan dengan perusahaan. Pengusaha membentuk kebijakan perusahaan ini sebagai konsekuensi dari pemberian kepemimpinan kepada karyawan.

d. Perlu membayar denda dan ganti rugi

Tidak mungkin mendapatkan kompensasi atas perbuatan apa pun yang dikenakan denda. Kepentingan pekerja, bukan kepentingan pengusaha, harus dilayani oleh denda apa pun yang dikenakan. Pengusaha dapat meminta kompensasi kepada karyawan jika tindakan mereka mengakibatkan kerusakan yang disengaja atau karena kelalaian terhadap harta benda mereka atau milik pihak ketiga. Perjanjian tertulis atau undang-undang yang tegas harus menentukan terlebih dahulu persyaratan untuk membayar denda atau kompensasi.

Karyawan wajib memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja dan kebijakan perusahaan. Selain itu, tindakan yang diambil harus sesuai dengan hukum, kepatutan, atau tradisi, terlepas dari mana yang benar atau salah.

e. Jadilah perusahaan yang memiliki reputasi baik

Sesuai dengan Pasal 1602 y KUH Perdata, pemberi kerja wajib melakukan segala perbuatan yang akan atau tidak akan dilakukan oleh pemberi kerja yang mempunyai reputasi baik dalam keadaan yang sama. undang, kepatutan, atau tradisi, baik dipatuhi atau tidak.

“Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Atas Barang Hilang Dihubungkan Dengan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 (Studi Kasus Alfamart Songgom Jaya, serang)”

1. Teori Keadilan
2. Teori Perjanjian.
3. Teori Perjanjan kerja

1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
5. Undang-undang no.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
6. Peraturan Mentri Ketenagakerjaan No.1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah

Permasalahan mengenai pemotongan gaji karyawan atas barang yang hilang serta dihubungkan dengan peraturan yang tercantum pada Undang-undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Untuk mengetahui pemotongan gaji karyawan alfamart atas barang yang hilang apakah sesuai dengan aturan yang berlaku atau tidak.

## **G. Langkah langkah penelitian**

### **1. Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum deskriptif analisis yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memberi data yang seteliti mungkin tentang permasalahan yang diangkat.<sup>29</sup> Dengan demikian, melalui penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran Tentang Pemotongan Gaji Karyawan di Alfamart Songgom Jaya

### **2. Pendekatan Penelitian**

Metode pendekatan yang penulis gunakan yaitu metode pendekatan Yuridis Empiris, yaitu pendekatan digunakan untuk menganalisis hukum berdasarkan data dari hasil melakukan observasi lapangan dan juga mewawancarai narasumber yang berkaitan dengan permasalahan<sup>30</sup> terkait Pemotongan Gaji Karyawan di Alfamart Songgom Jaya

### **3. Jenis Data dan Sumber Data**

#### **a. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sejumlah bahan informasi yang terdapat dalam buku-buku dan informasi lainnya baik buku-buku yang memiliki hubungan dengan penelitian maupun buku-buku penunjang. Penelitian ini terdiri dari tiga sumber data sebagai berikut:

---

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press, 1981). hlm. 10

<sup>30</sup> Achmad Ali Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis) (Jakarta: Penerbit Toko Gunung Agung, 2002). hlm. 95

### 1) Sumber Data Primer

Pendekatan pengumpulan data ini menggunakan wawancara langsung dengan narasumber, yang mencakup kombinasi teknik terstruktur dan tidak terstruktur<sup>31</sup>

### 2) Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, yang dapat membantu menganalisis bahan hukum primer, berupa buku-buku, dokumen, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum dan hasil investigasi dari lembaga terkait yang berhubungan dengan topik masalah yang dikaji dalam penelitian ini

Sumber data sekunder meliputi sebagai berikut:

- a) Bahan Hukum Primer, meliputi bahan hukum yang mengikat, berupa peraturan perUndang-undangan yang masih berlaku, meliputi sebagai berikut:
  - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
  - 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
  - 4) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
  - 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah

---

<sup>31</sup> Sutiyo Bambang, Metode Penemuan Hukum (Yogyakarta: UII Press, 2018). hlm. 27

6) PKWT NOMOR. 42170/PKWT/I/REG/HRD-SRG/SAT

7) Peraturan Perusahaan NOMOR KEP.4/HI.00.00/00.0000  
.230215010/B/V/2023

- b) Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan hukum yang bersifat membantu dan atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian. Data ini biasanya digunakan untuk melengkapi data primer dan memberikan petunjuk ke arah mana peneliti melangkah. yaitu bahan yang diperoleh dari berbagai literatur artikel, pendapat para ahli, buku-buku dan hasil wawancara (*interview*) tanya jawab yang dilakukan secara sistemik dengan aryawan alfamrt guna menjelaskan lebih rinci bahan hukum primer.
- c) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, internet, dan lain-lain.
- 3) Sumber Data Tersier

Sumber data tersier memiliki peran khusus dalam pengolahan dan penyajian informasi. Sumber data tersier merujuk pada data yang dihasilkan dari pengolahan ulang informasi dari sumber data primer dan sekunder. Data ini diolah, dianalisis, dan dikemas ulang untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam atau informasi yang lebih terorganisir

b. Jenis Data

Pada penelitian empiris, penulis menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari instansi atau sumber yang dituju. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang deskriptif berupa kata-kata tertulis yang digunakan untuk menggambarkan, atau menjelaskan yang berhubungan dengan suatu fakta fenomena yang terjadi dihubungkan dengan konsep penerapan hukum pada prakteknya. Metode penelitian kualitatif dirancang untuk mempelajari kehidupan manusia dalam situasi yang terbatas dan kasuistik, tetapi dengan kedalaman yang menyeluruh, tanpa mengurangi aspek-aspeknya yang eksklusif<sup>32</sup>

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis akan menggunakan data sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan dengan cara menghimpun dan mempelajari bahan hukum yang berkorelasi dengan judul yang diangkat oleh penulis.

---

<sup>32</sup> Burhan Ashsofa, Metode Penelitian Kualitatif (Jakarta Gramedia Pustaka Utama, 2001).  
hlm. 54

b. Studi Lapangan (*field Research*)

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung pada objek penelitian adalah dengan cara sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi ialah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang bertujuan untuk mendapatkan data yang menyeluruh dari perilaku manusia atau sekelompok manusia sebagaimana terjadi dalam kenyataannya.

2) Interview (wawancara)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.<sup>33</sup> Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau keterangan terhadap orang yang dianggap mengetahui sesuatu yang ada kaitannya dengan Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart dan memperoleh data yang berguna serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

---

<sup>33</sup> Lexy. J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm.135

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku-buku, media internet, atau sumber-sumber sebagai penunjang dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

**5. Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis Data merupakan proses yang penting dalam penelitian yang dilakukan untuk mengurai, mengidentifikasi, dan memahami informasi yang terkumpul dari berbagai sumber. Ada beberapa teknik analisis data yang umum digunakan, tergantung pada jenis data yang dikumpulkan dan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab.

**6. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa lokasi, yaitu:

a. Penelitian Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Syariah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- 2) Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Penelitian Lapangan

Lokasi Penelitian dilakukan di Alfamart Songgom Jaya, Kecamatan Cikande, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Berdasarkan topik yang dipilih oleh penulis, penelitian dilakukan pada:

- 1) Wawancara Karyawan Alfamart.
- 2) Wawancara Kepala Toko Alfamart.