

**SISTEM KERJA DALAM PENCAPAIAN TARGET PENJUALAN  
DI ALFAMART KOTA BRNGKULU PERSPEKTIF  
HUKUM EKONOMI SYARIAH**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

OLEH:

**DICKY OKTA ZULKIFLI**  
**NIM. 1811120058**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITA ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
TAHUN 2022**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama: **Dicky Okta Zulkifli** Nim: **1811120058** yang berjudul

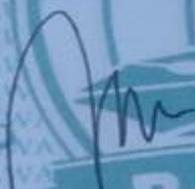
“**Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu perspektif Hukum Ekonomi Syariah**” program studi Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Skripsi ini telah diperiksa dan di perbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, Sudah layak untuk diujikan dalam sidang Munqosah Fakultas Sayriah

Bengkulu, Februari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Nenang Julir, M.Ag

NIP: 197509252006042002

  
Anita Niffilayani, M.H.I

NIP: 198801082020122004



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

Alamat Jl. Raden Fatah, Pagar Dewa telp. (0736) 51276, 51771 Fax  
(0736) 51771 Bengkulu

**PENGESAHAN**

Skripsi disusun oleh: **Dicky Okta Zulkiffi**, NIM: **1811120058** yang berjudul **"Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu perspektif Hukum Ekonomi Syariah"**. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah. Telah diuji dan dipertahankan di depan tim sidang Munaqasyah Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada  
Hari : Kamis  
Tanggal : 26 Januari 2023

Dan dinyatakan **LELUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam Ilmu Hukum Keluarga Islam.

Bengkulu, Februari 2023

Dekan Fakultas Syariah

**Dr. Suparjito, MA**

NIP.196904021999031004

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

**Dr. Nenang Julir, M.Ag**

NIP:197509252006042002

Penguji I

**Dr. Yusmita, M.Ag**

NIP: 19710624198032001

Sekretaris

**Anita Niffilavani, M.H.I**

NIP:198801082020122004

Penguji II

**Fauzan S.Ag, M.H**

NIP: 197707252002121003

## MOTTO

إِنَّمَا السَّبِيلُ عَلَى الَّذِينَ يَظْلِمُونَ النَّاسَ وَيَبْغُونَ فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ أُولَئِكَ لَهُمْ

عَذَابٌ أَلِيمٌ

Sesungguhnya dosa itu atas orang-orang yang berbuat zalim kepada manusia dan melampaui batas di muka bumi tanpa hak. Mereka itu mendapat azab yang pedih.

(Q.S Asy-Syura : 42)

**Berani muncul melawan arus,  
Mendobrak kepalsuan yang terlanjur serius**

(Najwa Shihab)

**Sabar akan terbayar, lelah akan hilang, sakit akan sembuh**

**Tetap jalani, Nikmati lalu Syukuri**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan nikmat- Nya kepadaku selama mengerjakan skripsi ini. Karya ini ku persembahkan untuk orang-orang tercinta dan berharga dalam hidupku:

1. Untuk Ibuku (Desti Aida) yang selalu ada di dalam hati ini. Kepada Ibuku yang tercinta tak cukup kata bersambung kalimat untuk mengutarakan rasa terimakasih ini, yang selalu memberikan dukungan serta secara lahir & batin, terimakasih telah berjuang sekuat tenaga dalam mendukung setiap prosesku dan melakukan segala upaya untuk diriku, tak cukup kata-kata terimakasih di dunia ini untuk ku sampaikan kepadamu Ibu
2. Untuk (Alm) Ayahku Zulkifli yang telah meninggal, semoga beliau bangga dengan perjuangan anaknya, semoga setiap langkah anaknya dalam proses perjuangan menuntut ilmu menjadi amal ibadah baik bagi beliau.
3. Untuk ayah sambungku Budi Yarman, terimakasih karena telah mendukung setiap prosesku dan melakukan melakukan segala upaya untuk diriku.
4. Untuk Adik-adikku, (Tiara Zulida Putri, Oby Sirmansah, Kevin Yuhardiansah). Terimakasih karena tidak pernah lelah memberi dukungan dan semangat untukku dalam menuntut ilmu.
5. Untuk keluarga besar kakek Baksir Bin Kampung dan Nenek Zaini Binti Aceh, yang telah membantu dalam prosesku menuntut ilmu.

6. Untuk Sahabat-sahabatku, (Rezi danuarta, Indra Oktariansyah, Yogi Aditya.P, Piarisno dan Robi Rozali, Jimi candra) yang telah membantu dan memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Untuk para rekan-rekan seperjuanganku terkhususnya mahasiswa HES angkatan 2018.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

- 1) Skripsi dengan judul “Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
- 2) Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali Arahan dari tim pembimbing.
- 3) Dalam Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang tulis atau dipublikasikan orang lain. Kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas di sebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka
- 4) Bersedia Skripsi ini diterbitkan di jurnal ilmiah Fakultas Syariah atas nama Saya dan dosen Pembimbing Skripsi saya.
- 5) Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pada pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi yang sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2023  
Mahasiswa yang menyatakan



Dicky Okta Zulkifli  
NIM:1811120058

## ABSTRAK

**Dicky Okta Zulkifli, NIM: 1811120058, Judul Skripsi: Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, dengan dosen pembimbing I Dr. Nenan Julir M.Ag, dan pembimbing II Anita Niffilayani, M.H.I**

Tujuan dari skripsi ini ada dua yaitu untuk mengetahui; (1). Bagaimana sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu. (2). Bagaimana sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana pengumpulan data penelitian ini didapatkan melalui metode penelitian lapangan (*field research*). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu: (1). Sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu bahwa akadnya berupa kontrak kerja, yang mayoritas dalam pelaksanaan waktu kerja berjalan secara normal, dimana Karyawan tersebut telah mendapat upah atas kerja yang dilakukan. Akan tetapi apabila ada target yang belum tercapai, maka atasan akan mengeluarkan kebijakan, yang mana akad tersebut tidak tercantum dalam kontrak kerja. (2). Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu, bahwa akadnya sudah sesuai dengan akad *ijarah*. Akan tetapi dalam pelaksanaannya sebagian belum sesuai dengan ketentuan hukum ekonomi syariah, dimana pelaksanaan kebijaksanaan yang diberikan atasan dalam hal waktu kerja dan penerimaan upah lembur tidak terpenuhi.

**Kata kunci:** Alfamart, sistem kerja, target penjualan, produk, hukum ekonomi syariah

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena telah memberi kesempatan untuk menuangkan hasil penelitian ini menjadi sebuah karya ilmiah skripsi, salah satunya telah mengizinkan penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”. Sholawat serta salam agar selalu tercura kepada Nabi kita Muhammad SAW, yang telah membawah umatnya dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh dengan kecanggihan seperti yang penulis rasakan pada saat ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Serjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dalam proses penyelesaian skripsi ini terdapat bantuan dari beberapa pihak, dengan demikian penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnaian Dali, M.Pd Selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Dr. Suwarjin, M.A. Selaku dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
3. Badrun Tamam, MH.I. Selaku ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
4. Dr. Nenan Julir, M.Ag sebagai dosen pembimbing I yang telah mengarahkan, memotivasi, serta memberi pengetahuan lebih dalam penyelesaian skripsi ini
5. Anita Niffilayani, M.H.I selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan semangat, motivasi dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan ilmu dengan penuh kesabaran

7. Staf dan karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan yang baik dalam hal administrasi
8. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan hal yang terbaik untuk Pendidikan penulis
9. Kepada seluruh informan dan yang telah ikut berpartisipasi dalam proses pengerjaan skripsi penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tentulah belum sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis berharap kritikan serta saran yang membangun guna memperbaiki kekurangan yang ada dalam skripsi ini kedepannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Bengkulu, Desember 2022

**Dicky Okta Zulkifli**  
**NIM. 1811120058**

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>3</b>
<b>C. Tujuan Penulisan .....</b>	<b>4</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>E. Batasan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>F. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>6</b>
<b>G. Metode Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>A. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
<b>H. <i>Ijarah</i> .....</b>	<b>12</b>
<b>I. Sistem Kerja .....</b>	<b>16</b>
<b>J. Target Pasar .....</b>	<b>25</b>
<b>K. Penjualan .....</b>	<b>27</b>
<b>L. Upah .....</b>	<b>28</b>
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>35</b>
<b>A. Profil Alfamart .....</b>	<b>35</b>
<b>B. Sejarah Alfamart .....</b>	<b>37</b>
<b>C. Visi Misi Dan Nilai -Nilai Alfamart .....</b>	<b>38</b>
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
<b>A. Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart Kota         Bengkulu .....</b>	<b>40</b>

<b>B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart Kota Bengkulu .....</b>	<b>60</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
<b>KESIMPULAN .....</b>	<b>65</b>
<b>SARAN .....</b>	<b>66</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Semua organisasi termasuk perusahaan pada hakekatnya adalah sekumpulan orang. Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila hubungan sekumpulan orang tersebut berjalan secara harmonis dan dinamis, dalam sebuah perusahaan hendaklah memiliki suatu sistem manajemen yang baik guna mengatur hubungan antara karyawan dengan karyawan lain maupun karyawan dengan atasan. Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan, namun kebijakan atasan seringkali menimbulkan ketidak harmonisan hubungan antar karyawan sebab mereka (para karyawan) dituntut untuk saling bersaing demi keuntungan perusahaan. Dimana dalam hal ini para atasan berupaya untuk mengenalkan kembali kompetisi yang lebih sengit di antara karyawan, termasuk cara-cara seperti mendapat bonus-bonus<sup>1</sup> yang didasarkan pada kinerja karyawan.<sup>2</sup>

Rivai dalam bukunya *Islamic Human Capital* sebagaimana dikutip oleh Oktav P. Zamani menyatakan bahwa hubungan antar manusia dalam hubungan kerja adalah perilaku persepsi karyawan yang mempengaruhi perilaku mereka saat bekerja. Secara umum karyawan mengharapkan masa depan, sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan melalui para manajemennya harus dapat memenejemen karyawannya untuk menghadapi perubahan, baik perubahan yang

---

<sup>1</sup>Dari faktor tersebut menimbulkan adanya target yang harus dicapai oleh para karyawan, dimana target tersebut telah dijanjikan akan mendapat bonus apabila sudah terpenuhi, semua itu dilakukan bertujuan agar dapat mencapai profit kinerja yang sesuai harapan perusahaan.

<sup>2</sup>Intan Suwandi, *Rantai Nilai*, (Yogyakarta: Cv. Penerbit Independen, 2022), h.77

datang dari perusahaan maupun datang dari karyawannya.<sup>3</sup> Sumberdaya manusia yang bekerja di perusahaan merupakan partner perusahaan. Tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan antara perusahaan dan karyawan, karena perusahaan dan karyawan saling membutuhkan untuk menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan oleh pelanggan. Oleh sebab itu perusahaan hendaklah memberi upah yang layak bagi karyawan.<sup>4</sup>

Manajemen dalam sistem kerja menjadi sangat penting karena selama ini baik karyawan maupun atasan bekerja sama dengan persepsi yang saling bertentangan. Karyawan memandang bahwa segala kebijakan yang diberikan atasan cenderung mengeksploitasi mereka, demikian pula pengusaha berasumsi bahwa pekerja tidak produktif tetapi menginginkan imbalan diluar kewajaran. Persepsi semacam inilah dalam sistem hubungan kerja diubah menjadi persepsi yang positif: pekerja dan pengusaha adalah kedua belah pihak yang saling membutuhkan dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.<sup>5</sup> Kebijakan yang harus memperoleh perhatian khusus yaitu kebijakan yang diberikan atasan kepada karyawan, pada hakikatnya hal tersebut dilatarbelakangi karena target yang diberikan tidak tercapai, tidak tercapainya target tersebut disebabkan beberapa faktor yang terjadi dalam praktiknya terutama dalam target penjualan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: Ppm,2011),h1.

<sup>4</sup> Buchari Alma. Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung, Alfabeta, 2016), h. 88.

<sup>5</sup> Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan...* h. iii.

<sup>6</sup>adapun beberapa faktor yang dapat menghambat tercapainya target penjualan yaitu produk yang menjadi target adalah produk yang kurang diminati konsumen, selain peminatnya kurang jumlah konsumen yang melakukan transaksi belanja di toko tersebut sangatlah minim. Kemudian faktor berikutnya yaitu penjualan produk tersebut juga terdapat di toko klontong dengan harga yang relatif lebih murah.

Kebijakan ini menjadi salah satu pemicu konflik vertikal antara karyawan dan atasan, berdasarkan kebijakan yang diberikan relatif mengakibatkan terjadinya *overlapping job*<sup>7</sup> terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, sehingga berdampak langsung pada menurunnya kualitas kerja karyawan. Bahkan kebijakan ini berdampak langsung terhadap waktu kerja dan upah lembur para karyawan. Dampak tersebut dilatarbelakangi oleh kurangnya keseimbangan (*equilibrium*)<sup>8</sup> antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban karyawan, sebagaimana yang terjadi pada pelaksanaan sistem kerja di Alfamart Kota Bengkulu dalam upaya mencapai target penjualan, pelaksanaan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dimana para karyawan telah bekerja melewati batas jam kerja normal namun karyawan tersebut tidak menerima upah lembur.

Maka beralaskan dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti dan menulis permasalahan tersebut yang akan dituangkan dalam sebuah skripsi dengan pokok permasalahan yang berjudul **“Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang tersebut, untuk hal ini penulis memberikan identifikasi atau rumusan masalah sebagai berikut:

---

<sup>7</sup>*overlapping job* yaitu sebuah keadaan tupang tindih kerja dimana seseorang melakukan pekerjaan lebih banyak atau melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh dua orang atau lebih. Hal ini terjadi karena tidak adanya komunikasi yang baik antara pelaku kerja sehingga membuat kinerja menjadi tidak kondusif.

<sup>8</sup>*equilibrium* adalah sebagai suatu keadaan dimana interaksi yang terjadi antara komponen-komponen yang ada dalam aktifitas hidup manusia dapat berjalan secara harmonis dan juga berimbang serta memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan umat manusia. Dalam kondisi ini tidak ada satupun dari pelaku ekonomi mengalami kerugian, atau dapat dikatakan sebagai suatu keadaan yang ridha .

1. Bagaimana sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu?
2. Bagaimana sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu perspektif Hukum Ekonomi Syariah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mengulas tentang Bagaimana sistem kerja dalam pencapaian target penjualan yang berarti menyangkut Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan, karena aspek-aspek hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan itu menyangkut banyak persoalan. Berdasarkan point yang ada dalam rumusan masalah yang telah tercantum, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kerja dalam pencapaian target penjualan Alfamart Kota Bengkulu?
2. Untuk mengetahui bagaiman pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem kerja dalam pencapaian target penjualan Alfamart Kota Bengkulu?

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya rumusan masalah yang tercantum di atas dapat penulis simpulkan bahwasanya manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan wawasan, penjelasan, pemahaman dan sebagai bahan informasi akademis dalam usaha mengembangkan kajian dan pemikiran mengenai prinsip Hukum Ekonomi Syariah, khususnya tentang konsep pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart

2. Secara praktis penelitian ini untuk mengimplementasikan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan dengan fakta yang sesuai dengan kondisi yang ada di kehidupan masyarakat. Penelitian ini sebagai sumbangsih pemikiran penulis, untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan masyarakat dan penulis tentang problematika yang diterapkan dalam perusahaan. Penelitian ini juga sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H pada Fakultas Syariah UINFAS Bengkulu.
3. Manfaat bagi perusahaan yaitu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan atau motivasi untuk meminimalisir konflik antara atasan dan karyawan, sehingga yang diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan serta sebagai pedoman untuk mencapai profit perusahaan lebih baik.
4. Manfaat bagi dunia akademik hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pandangan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pencapaian target penjualan karyawan sebuah perusahaan.

#### **E. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus pada sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart kota Bengkulu. Informasi penelitian yang peneliti dapatkan bersumber dari karyawan toko Alfamart dan mantan karyawan toko Alfamart.

## F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu upaya peneliti untuk mencari perbandingan yang memuat hasil-hasil sebelumnya. Bertujuan untuk menemukan suatu inspirasi baru dengan melakukan kajian penelitian terdahulu dengan maksud atau tujuan untuk menghindari duplikasi serta untuk menunjukkan bahwasanya topik penelitian ini belum pernah diteliti oleh peneliti lain dengan konteks yang sama dan menjelaskan posisi penelitian yang dilakukan oleh yang bersangkutan, penelitian terdahulu ini sangatlah bermanfaat sebagai rujukan dan karya ilmiah untuk penulis. Jadi hal ini dapat diartikan bahwa telah ada penelitian-penelitian yang sejenis sebelumnya dimana hal tersebut berguna sebagai tolak ukur orisinalitas penelitian ini. Oleh sebab itu saya cantumkan beberapa penelitian terdahulu dalam tabel berikut ini:

N O	Penelitian Terdahulu			
	Nama Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1	Manunal Ahna, 2019	Analisis Realisasi Pencapaian Target Penerimaan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Semarang	Persamaan dengan penelitian peneliti yaitu membahas tentang pencapaian suatu target yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan.	Berbedaan penelitian ini yaitu, berbeda objek pencapaian targetnya dimana penelitian terdahulu ini membahas tentang pencapaian target pendapatan pajak. Sedangkan objek yang peneliti bahas yaitu tentang pencapaian target penjualan perusahaan ritel. <sup>9</sup>
2	Syafitri, 2021	Pemotongan gaji karyawan oleh perusahaan menurut hukum perikatan islam (studi di Alfamart Mayang Marungai Kel. Kenali	Membahas dasar dari pemotongan gaji karyawan yang diakibatkan hilangnya barang di alfamart serta membahas perjanjian kerja waktu tertentu	Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang dilakukan, dan penelitian terdahulu tersebut berfokus pada sistem upah di dalam Alfamart sedang kan

<sup>9</sup>Manunal Ahna, Skripsi: Analisis Realisasi Pencapaian Target Penerimaan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Semarang, 2019

		Besar Kec. Alam Barajo, Kota Jambi)	yang dibuat perusahaan dan ditanda tangani oleh karyawan secara sukarela, di dalamnya memuat tentang hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tatacara kerja, upah, hak dan kewajiban serta aturan-aturan lain yang berlaku di perusahaan. Jika terjadi barang rusak atau hilang akibat kelalaian karyawan dan hilangnya mencapai batas maksimal, maka seluruh karyawan secara bersama bertanggung jawab dengan dipotongnya gaji bulanan sesuai dengan jabatannya.	penelitian yang peneliti bahas ini berfokus pada sistem kerja dalam pencapaian target yang diberikan perusahaan. <sup>10</sup>
3	Fery Kurniawan, 2021	Pengaruh kompensasi Finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo II CABANG JAMBI	Persamaan penelitian ini adalah membahas perihal kompensasi atau insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan.	Penelitian ini membahas berdasarkan tentang pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan yang bekerja di PT. PELINDO II Cabang Jambi, sedangkan dalam penelitian yang peneliti bahas hal yang mencakup kompensasi terhadap karyawan toko yang diberikan oleh atasan menyangkut perihal kompensasi kerja lembur atau tambahan waktu kerja, serta tunjangan gaji pensiun

<sup>10</sup>Syafitri, Skripsi : Pemotongan Gaji Karyawan Oleh Perusahaan Menurut Hukum Perikatan Islam (Studi Di Alfamart Mayang Marungai Kel. Kenali Besar Kec. Alam Barajo, Kota Jambi),2021

				dalam perusahaan tersebut. <sup>11</sup>
--	--	--	--	--

## G. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penulisan dan penelitian ini metode yang telah digunakan peneliti ialah:

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam rangka menyusun penulisan ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), penelitian ini merupakan metode yang melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti guna mendapatkan data yang konkret hingga memperoleh data primer dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan data yang diperoleh dari penelitian lapangan kemudian dihimpun dan dianalisis untuk selanjutnya dikonstruksikan dalam suatu kesimpulan.

### 2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan setelah surat izin penelitian diterbitkan. Sedangkan untuk lokasi penelitian ini dilaksanakan di Alfamart dalam lingkupan Kota Bengkulu, dimana pencarian data sukundernya dapat diperoleh di lokasi seperti perpustakaan kampus, fakultas, daerah, dan kota.

---

<sup>11</sup>Fery Kurniawan, Skripsi: Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pelindo Ii Cabang Jambi, 2021

### 3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data secara lapangan. Baik berasal dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan tentang materi yang berkaitan dengan penelitian atau penulisan yang telah dijelaskan menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara mendalam. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah, dengan tujuan agar dapat mempermudah penulis melaksanakan studi lapangan. Dimana metode-metode tersebut penulis cantumkan sebagai berikut:

#### a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data secara langsung. Teknik ini dilakukan oleh peneliti secara langsung terhadap obyek penelitian dengan pengamatan atau pemahaman tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada fenomena yang terjadi dilapangan.

#### b. Wawancara/*Interview*

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau informasi untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau informan.<sup>12</sup> Dalam hal ini penulis melakukan wawancara kepada responden yaitu para karyawan Alfamart, Area Koordinator Toko Alfamart dan mantan Karyawan Alfamart Kota Bengkulu.

---

<sup>12</sup>Moh, Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006),h.170.

### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan suatu cara untuk mendapatkan data dengan cara berdasarkan catatan dan mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, foto, dokumen, rapat dan agenda.

### **d. Teknik Analisa Data**

Analisa data merupakan proses mencari data dalam menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari pengumpulan data akan dibahas dan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang merupakan penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk kalimat atau uraian-uraian kata. Untuk menganalisa data kualitatif peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu dengan cara menguraikan serta menjelaskan data yang telah terkumpul, metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui gambaran mengenai bagaimana sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu. Dengan pola pikir deduktif yang merupakan proses penalaran untuk menarik kesimpulan kesimpulan- berupa prinsip atau sikap yang berlaku khusus berdasarkan fakta-fakta yang bersifat umum.

## **H. Sistematika Penulisan**

Untuk memahami gambaran secara umum dari penelitian ini, maka penulis menampilkan sistematika penulisan yang terdiri dari empat bab yaitu:

Bab I      Pendahuluan yang berisi tentang; latar belakang masalah kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, metode penelitian, batasan masalah, penelitian terdahulu, batasan masalah dan terakhir ialah sistematika penulisan.

- Bab II Landasan Teori dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang Hukum Ekonomi Syariah, *Ijarah*, Sistem Kerja, dan Target
- Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian yang membahas tentang Profil Alfamart, Visi, Misi dan Budaya Kerja Alfamart serta membahas tentang Sejarah Alfamart.
- Bab IV Pembahasan dalam bab ini peneliti membahas hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan. Dimana pembahasan dalam bab ini mencakup tentang Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu dan mencakup juga tentang Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu
- Bab V Merupakan bab penutup dan terakhir yang berisikan tentang kesimpulan meliputi jawaban dari penelitian ini dan juga mencakup saran yang diberikan peneliti terhadap perusahaan.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. *Ijarah*

#### 1. Pengertian *Ijarah*

*Ijarah* dibentuk dari *al-ajru*, *Al-ajru* di dunia adalah kompensasi. *Al-Ajru* di akhirat adalah pahala. Adapun *ijarah* dalam istilah syariah adalah akad atas manfaat atau jasa dengan suatu kompensasi. Manfaat tersebut kadangkala terealisasi pada benda, seperti manfaat mendiami rumah dan memiliki kendaraan. Kadang kala manfaat tersebut terealisasi pada tenaga manusia baik secara fikiran maupun fisik.<sup>13</sup> Sewa menyewa dalam bahasa arab diistilahkan dengan *al-ijarah*, menurut hukum ekonomi syariah sewa-menyewa itu diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Jadi dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa pengertian di atas dapat terlihat yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda atau pengambilan suatu manfaat tenaga dari seseorang. Menurut *syara' ijarah* adalah suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan, serta diperbolehkan dengan penggantian yang jelas. Sedangkan menurut bahasa *ijarah* adalah nama bagian suatu upah.<sup>14</sup>

Jadi *ijarah* dapat diartikan sebagai kontrak (akad) dari hak pemanfaatan yang di kenal dan diajukan untuk aset tertentu selama periode waktu tertentu dengan imbalan tertentu dan sah atau ganjaran bagi jasa atau keuntungan untuk manfaat

---

<sup>13</sup>Yusuf As-Sabatin, *Bisnis Islam Dan Praktik Bisnis Ala Kapitalis*, (Bogor, Al Azhar Peress, 2014), h.321.

<sup>14</sup> Iim Fahima, *Fikih Ekonomi*, (Yogyakarta, Samudra Biru, 2018), h.89

yang diajukan yang akan di ambil, atau untuk upaya atau hasil kerja yang diajukan yang akan dikeluarkan. Dengan kata lain, ia merupakan pengalihan hak pemaanaan untuk ganjaran yang berupa sewa dalam hal penyewaan aset atau barang dan upah dalam hal penyewaan orang.<sup>15</sup> Adapun dalil yang membahas tentang *ijarah* dapat kita pahami dari nash al-Qur'an yang mana terdapat dalam Q.S Ath-Thalaq: 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ  
أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِن أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ  
وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فاستَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

Kebolehan untuk melakukan transaksi *ijarah* juga berlandaskan pada

hadis, diantaranya telah diriwayatkan dalam hadis Bukhari 2104 berikut ini:

صحيح البخاري ٢١٠٤: حَدَّثَنَا يَحْيَىٰ بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ قَالَ ابْنُ شِهَابٍ فَأَخْبَرَنِي  
عُرْوَةُ بْنُ الزُّبَيْرِ أَنَّ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا زَوَّجَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَتْ: وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ

<sup>15</sup> Muhammad Ayub, *Understanding Islamic Finance*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2009), h.427-428.

اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ هَادِيًا خَرِيَّتًا وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارِ قُرَيْشٍ  
فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاِحَلَتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ بِرَاِحَلَتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثِ

Artinya: “Shahih Bukhari 2104: Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Bukair telah menceritakan kepada kami Al Laits dari 'Uqail berkata: Ibnu Syihab telah mengabarkan kepada saya 'Urwah bin Az Zubair bahwa 'Aisyah radliyallahu 'anha isteri Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam dan Abu Bakar menyewa seorang dari suku Ad-Dil sebagai petunjuk jalan yang dipercaya yang orang itu masih memeluk agama kafir Quraisy. Maka keduanya mempercayakan kepadanya perjalanan keduanya lalu keduanya meminta kepadanya untuk singgah di gua Tsur setelah perjalanan tiga malam.

Hadis ini menjelaskan bahwasanya *ijarah* atau sewa-menyewa itu diperbolehkan. Sebagaimana yang telah diriwayatkan dalam hadis di atas bahwasanya Nabi SAW telah menyewa seorang penunjuk jalan dan telah diberikan upah atas kerja yang telah dilakukan tersebut.

## 2. Rukun-rukun *Ijarah*

Transaksaksi *ijarah* tidak sah apabila rukun-rukunnya belum terpenuhi, rukun *ijarah* dalam hukum ekonomi syariah yaitu sebagai berikut:

### a. Ijab dan qabul (*Sighat Akad*)

Ijab dan qabul (*Sighat Akad*) dengan lafal *ijarah*/sewa atau dengan yang makna yang sama. Dalam hal ini harus ada sebuah kesepakatan, yang mana qabul haruslah terlaksana sebelum terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan hingga membatalkan akad. Hendaknya ijab dan qabul itu digunakan kalimat yang biasa dipakai dan kalimat tersebut haruslah jelas.

### b. Dua pihak yang melaksanakan akad (*Aqid*).

Dua orang yang melaksanakan akad *ijarah* dinamakan *Mu'jir* dan *Musta'jir*. Keduanya disyaratkan memiliki kelayakan melangsungkan akad, yaitu keduanya harus berakal. *Mu'jir* adalah orang yang membereikan upah dan yang menyewakan, sedangkan *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.<sup>16</sup>

- c. Objek yang diadakan harus bisa dimanfaatkan.

Objek barang yang dijadikan akad ini hendaklah diketahui manfaatnya oleh orang yang melaksanakan akad, agar dapat menghindari terjadinya perselisihan diantara kedua belah pihak.

### 3. Syarat – syarat *Ijarah*

- a. Objek tranaksi harus jelas adanya dan harus halal menurut syariat islam
- b. Barang yang menjadi objek transaksi menjadi hak Mu'jal atas seizin m m
- c. pemilikinya.
- d. Manfaat yang didapatkan harus diinformasikan secara terang dan jelas.

### 4. Macam-Macam *Ijarah*

Dilihat dari obyeknya, akad al-*ijarah* oleh para ulama dibagi menjadi dua yaitu:

- a. *Ijarah* yang bersifat manfaat, seperti sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang

---

<sup>16</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Vi, 2010),h.117.

dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan obyek sewa menyewa.<sup>17</sup>

- b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut para ulama fiqh hukumnya boleh, apabila jenis pekerjaan itu jelas.

## 5. Berakhirnya Akad *Ijarah*

Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad *ijarah* akan berakhir jika:

- a. Obyek hilang atau musnah
- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh semua ulama fiqh.
- c. Menurut ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijarah* menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad al-*ijarah* tidak batal dengan wafatnya seseorang yang berakad, karena manfaat menurut mereka, boleh diwariskan.
- d. Apabila ada uzur pada salah satu pihak.<sup>18</sup>

## B. Sistem Kerja

### 1. Pengertian Sistem Kerja

Sistem kerja adalah suatu kesatuan yang unsur-unsurnya terdiri dari manusia, peralatan, dan lingkungan, dalam hal ini unsur-unsur tersebut terintegrasi

<sup>17</sup> Wahhab Al-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu, Jilid Iv* (Beirut: Dar Al Fikr, 1984),h.759.

<sup>18</sup> Rosita Tehuayo, *Sewa Menyewa (Ijarah) Dalam Sistem Perbankan Syariah*,(Ambon: Lp2mn Iain Ambon,2018), h. 90.

untuk mencapai tujuan dari sistem kerja tersebut.<sup>19</sup> Rangkaian tujuan inilah menyangkut aktifitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan. Untuk mencapai semua itu, dalam sebuah perusahaan hendaklah membangun hubungan kerja yang baik antara pelaku kegiatan proses kerja (karyawan dan atasan) guna menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, serta peran pemerintah yaitu mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Dengan adanya sistem kerja yang baik dalam sebuah perusahaan diharapkan para atasan dapat memberikan *benefit*<sup>20</sup> pada karyawan, sehingga dapat membuat karyawan bekerja secara *fleksibel*<sup>21</sup> dalam menjalankan tugas untuk mencapai target yang diberikan.

## 2. Proses Sistem Kerja

### a. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Hak berasal dari bahasa Arab yaitu *al-Haqq*, secara etimologi mempunyai beberapa pengertian yang secara umum maknanya adalah *tsubut* yaitu tetap, kokoh dan wajib. Dan hak juga dapat diartikan dengan benda, milik, wujud, ketetapan, kewajiban atau kepastian. Hak juga memiliki arti secara terminologi *fiqih*, yang mana para *fuqaha*’ memutuskan secara umum memberi

<sup>19</sup><https://jurnal.uinivpgr-palembang.ac.id/index.php/ekonomika/index>

<sup>20</sup>*Benefit* dalam konteks ini adalah hak-hak yang harus ada pada setiap karyawan sebagai bonus kerja atau prestasi yang dicapai para karyawan. Hal ini tentunya berbeda-beda pada setiap perusahaan dan tidak masuk ke dalam peraturan hukum manapun.

<sup>21</sup>*Fleksibel* yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh para atasan yang berarti karyawan siap menerima serta beradaptasi terhadap perubahan. Hal ini juga bermanfaat untuk karyawan guna meningkatkan dan mengembangkan skill yang dimilikinya.

pengertian yang meliputi benda-benda yang dimiliki, manfaat dan masalah serta masalah-masalah yang ditetapkan *syara'* (*i'tibariyah*) seperti *syuf'ah*, *khiyar*, *hadhanah* dan sebagainya. Dalam artian tersebut hak tidak meliputi benda konkrit yang dimiliki karena tidak adanya beban dan kekuasaan. *Jumhur fuqaha'* berpendapat bahwa hak adalah persamaan dari benda apabila hak tersebut berhubungan dengan benda. Dengan demikian hak-hak manusia bukanlah hak *tab'i* (pribadi) manusia, melainkan karunia-Nya sebagai rahmat yang harus dipergunakan sebaik mungkin sesuai ajaran atau perintah yang telah ditetapkan Allah.

Akan tetapi adakalanya *syara'* menetapkan hak-hak itu secara langsung tanpa adanya sebab, seperti perintah untuk melaksanakan berbagai ibadah, perintah untuk memberi nafkah kepada kerabat, larangan untuk melakukan berbagai bentuk tindak pidana, larangan untuk mengkonsumsi yang diharamkan *syara'* serta kebolehan untuk melakukan segala yang baik dan bermanfaat. Hak-hak seperti ini ditetapkan *syara'* secara langsung tanpa ada latar belakang yang menyebabkan timbulnya hak itu. Disamping itu *syara'* juga menetapkan hak melalui suatu sebab, artinya ada sebab yang melatar belakangi *syara'* untuk menetapkan suatu hak.<sup>22</sup>

Misalnya dalam hal pekerjaan, akibat dari pekerjaan ini menimbulkan hak dan kewajiban yang harus terpenuhi seperti karyawan memiliki hak untuk mendapatkan upah atas kerja yang telah dilakukannya, karyawan juga memiliki

---

<sup>22</sup>Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Medan, Febi Uin-Su Press, 2018), h. 14.

kewajiban untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai akad atau perjanjian kerja yang telah disepakati. Begitu pula bagi perusahaan mereka wajib memberikan upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakan karyawan, perusahaan juga wajib memenuhi kebutuhan karyawan sesuai peraturan dan perjanjian yang ada. Perusahaan juga memiliki hak berupa hak untuk menuntut atau meminta hasil pekerjaan terhadap karyawannya.

Para ulama *fiqh* menetapkan bahwa yang dimaksud sebab atau penyebab di sini adalah penyebab langsung yang datangnya dari *syara'* atau sebab-sebab yang diakui oleh *syara'*. Atas dasar itu sumber hak menurut para ulama *fiqh* ada lima, yaitu *syara'*, akad, kehendak pribadi, perbuatan yang bermanfaat dan perbuatan yang menimbulkan kemudharatan bagi orang lain.<sup>23</sup> Hak dan kewajiban masing-masing pihak juga tercapai dalam suatu akad *ijab dan kabul* seperti dalam halnya akad *ijarah*, dimana para karyawan kontrak yang disewa jasanya tak ubahnya seperti wakil dari orang yang memberikan kepercayaan untuk melakukan tugasnya. Karena itu karyawan sewaan wajib menanggung risiko kerusakan apapun, kecuali karena kelalaian atau kesengajaan dari pihak perusahaan/pemberi kerja.<sup>24</sup>

Pemerintah dan perusahaan saling membutuhkan sehingga menimbulkan sebuah sistem *simbiosis mutualisme*, yang mana di dalamnya adanya perusahaan, atasan, dan karyawan yang menciptakan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang

---

<sup>23</sup>Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah*,... h. 14.

<sup>24</sup>Iim Fahimah, *Fikih Ekonomi*,...h. 94

baik antara perusahaan dengan karyawan. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan dilaksanakan sesuai dengan keinginan kedua belah pihak, dalam hal ini diperlukan adanya keseimbangan (*equilibrium*) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban karyawan. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan baik itu umum maupun dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

1) Hak perusahaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- a) Berhak atas hasil pekerjaan
- b) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- c) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (pasal 150)
- d) Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.<sup>25</sup>

2) Kewajiban perusahaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- a) Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.
- b) Pengusaha wajib memberikan/menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang karyawan antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.
- c) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

---

<sup>25</sup> <https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan>, acces 14 Desember 2022

- d) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- e) Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada karyawan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- f) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- g) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- h) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- i) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- j) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (Tujuh) hari kerja.
- k) Dalam hal terjadi pemutusan Kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- l) Dalam hal pekerja/buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga karyawan, karyawan yang menjadi tanggungannya.
- m) Pengusaha wajib membayar kepada karyawan, karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali.

- n) Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- o) Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- p) Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja.
- q) Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja.
- r) Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja.
- s) Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.<sup>26</sup>

### 3. Hak dan kewajiban karyawan

Berkaitan dengan hak, para karyawan memiliki beberapa hak, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas upah yang adil, hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh karyawan sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada atasan (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan. Apabila para atasan tidak kunjung memberikan upah yang sewajibnya diberikan kepada karyawan, maka atasan tersebut dapat dituntut oleh karyawan dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya.

Mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa :

---

<sup>26</sup> <https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan>, acces 14 Desember 2022

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a) upah minimum;
  - b) upah kerja lembur;
  - c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f) bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g) denda dan potongan upah;
  - h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

- b. Hak atas pekerjaan, hak ini merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”.
- c. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Pasal 86 (1) huruf (a) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:
- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
    - a) keselamatan dan kesehatan kerja;
    - b) moral dan kesusilaan; dan
    - c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
  - 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
  - 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun kewajiban dari karyawan yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, karyawan dan serikat karyawan mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta

ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- b. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh.
- d. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Pasal 140 ayat (1): Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

### **C. Target Pasar**

Target menurut KBBI adalah sasaran (batas ketentuan dan sebagainya) yang telah ditetapkan untuk dicapai. Target pemasaran adalah suatu kegiatan pengelompokan masyarakat berdasarkan segmentasi pasarnya. Menurut adapun beberapa pendapat para ahli mengenai target pasar yaitu :

1. Solomon dan Stuart (2002), target adalah kelompok yang dipilih oleh perusahaan untuk dijadikan sebagai pelanggan sebagai hasil dari segmentasi dan penargetan.

2. Tjipto dan Chandra (2012:162), pengertian target pasar adalah proses mengevaluasi dan memilih satu atau beberapa segmen pasar yang dinilai paling menarik untuk dilayani dengan program pemasaran spesifik perusahaan.
3. Daryanto (2011:42), target pasar adalah proses mengevaluasi daya tarik segmen pasar dan memilih satu atau beberapa untuk dimasuki<sup>27</sup>

Cravens (2013) mengatakan bahwa penetapan pasar sasaran artinya memilih konsumen atau organisasi yang akan dilayani manajemen dalam pasar produk. Strategi ini dipengaruhi oleh kematangan pasar, keanekaragaman kebutuhan dan preferensi pembeli, ukuran perusahaan dibanding pesaingnya, sumber daya dan prioritas perusahaan, serta besarnya pasar yang diperlukan untuk mencapai keadaan keuangan yang menguntungkan. Penetapan pasar sasaran dapat diartikan sebagai tindakan untuk mengukur daya tarik masing-masing segmen dan kemudian memilih satu atau lebih segmen untuk dimasuki. Ada empat kriteria yang harus dipenuhi untuk mendapatkan pasar sasaran yang optimal. Keempat kriteria itu adalah sebagai berikut (Clancy dan Shulman, 1991) :

1. Responsif : pasar sasaran harus responsif terhadap produk dan program-program pemasaran yang dikembangkan.
2. Potensi penjualan : potensi penjualan harus cukup luas. Semakin besar pasar sasaran, semakin besar nilainya. Besarnya bukan hanya ditentukan oleh jumlah populasi tetapi

---

<sup>27</sup>Daryanto, *Manajemen Pemasaran*, (Bandung : Satu Nusa, 2011),h.42

juga daya beli dan keinginan pasar untuk memiliki produk tersebut.

3. Pertumbuhan memadai : pasar tidak dapat dengan segera bereaksi. Pasar tumbuh perlahan-lahan sampai akhirnya meluncur dengan pesat dan mencapai titik pendewasaannya.
4. Jangkauan media : pasar sasaran dapat dicapai dengan optimal kalau marketet tepat memilih media untuk mempromosikan dan memperkenalkan produknya.<sup>28</sup>

#### **D. Penjualan**

Penjualan bagi Winardi (2005: 26) adalah dua belah pihak yaitu pembeli dan penjual yang melakukan suatu proses transaksi dengan tujuan melaksanakan tukar menukar barang dan jasa berdasarkan pertimbangan yang berharga misalnya pertimbangan uang. Abdullah dan Tantri (2016: 3) juga mendefinisikan penjualan sebagai bagian dari promosi dan promosi adalah salah satu bagian dari keseluruhan sistem pemasaran. Hal ini juga dijelaskan oleh Marom (2002: 28) bahwasanya penjualan dapat diartikan dengan penjualan barang sebagai usaha pokok perusahaan yang biasa dilakukan secara teratur.

Penjualan pada umumnya juga bertujuan untuk mendapatkan laba tertentu (mungkin maksimal), serta mempertahankannya bahkan meningkatkan pendapatan laba untuk jangka waktu yang lama. Tujuan tersebut dapat direalisasikan apabila penjualan dapat dilaksanakan seperti yang direncanakan. Dengan demikian tidak berarti bahwa

---

<sup>28</sup> Daryanto, *Manajemen Pemasaran*, ...,h.42

barang atau jasa yang terjual selalu akan menghasilkan laba. Kemampuan usaha dalam menjual produknya menentukan keberhasilan dalam mencari keuntungan, apabila usaha tersebut tidak mampu menjual maka usaha tersebut akan mengalami kerugian (Swashta, 2001).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya penjualan adalah suatu proses transaksi tukar menukar barang dengan suatu nilai tertentu yang telah disepakati untuk mendapatkan keuntungan bagi penjual dan memenuhi kebutuhan bagi pembeli.

### **E. Upah**

Upah adalah imbalan yang diberikan sebagai ganti suatu perbuatan atau pekerjaan. Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan (pemberi kerja) yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja pada umumnya, upah juga merupakan tujuan dari karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.<sup>29</sup>

Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya. Karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh Perusahaan dan di terima oleh Karyawan itu sendiri.<sup>30</sup> Dilatar belakangi oleh hal tersebut maka pemerintah telah mengatur salah satunya dalam bentuk peraturan pemerintah yaitu pasal 1 (PP) Nomor. 1 Tahun 2021 tentang perlindungan upah bahwasanya; “Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai

<sup>29</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1980), h.5.

<sup>30</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum*,...h. 108.

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 ”.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan. Suatu tugas penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para karyawan adalah dengan memberikan *insentif* kepada mereka. Pemberian *insentif* biasanya dikaitkan dengan kemampuan perusahaan dan hasil kerja tertentu misalkan komisi dari penjualan suatu barang sifat *insentif* adalah individual. Sedangkan bonus adalah tambahan upah yang diberikan karena meningkatnya kinerja perusahaan yang sifatnya menyeluruh diberikan kepada karyawan. Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mengatur hal ini, sehingga penerapannya di setiap perusahaan berbeda-beda dan sangat tergantung kepada keuangan perusahaan. Namun jika hal ini telah diatur dalam perjanjian kerja bersama maka sifatnya mengikat. Sebagai konsekuensinya, pengusaha wajib melaksanakannya selama perjanjian kerja bersama tersebut berlaku.<sup>31</sup>

Berdasarkan penjelasan yang telah tercantum di atas, selain Undang-undang landasan atau dasar hukum upah juga telah dijelaskan dalam Q.S al-Baqarah: 233 sebagaimana berikut :

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا

<sup>31</sup>Oktav P Zamani, Pedoman Hubungan Industrial, (Jakarta: Ppm,2011),h.75.

مَوْلُودَهُ بِوَالِدِهِ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۖ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۚ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوهُمَا أُولَدَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya : “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S al-Baqarah: 233).

Sesuai dengan ayat al-Quran di atas terdapat konteks tentang pembayaran upah, bahwasanya apabila kita mempekerjakan seseorang hendaklah orang yang memberi pekerjaan tersebut membayar atau memberikan upah yang layak bagi pekerja tersebut, apabila hal ini tidak terlaksana tanpa ada alasan yang pasti atau alasan yang mendesak maka orang tersebut termasuk dalam golongan orang-orang yang ingkar pada Allah.

## **F. Waktu Kerja (*Work Time*)**

Waktu Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu. Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 77 menyatakan bahwa:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri

Pada peraturan Perundang-undangan di atas apabila jam kerja melebihi waktu yang telah ditetapkan sebagaimana seharusnya, maka waktu yang melebihi batas tersebut termasuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

Namun sebagaimana yang telah dinyatakan pada Undang-undang diatas dalam ayat (3) peraturan tersebut tidaklah berlaku pada beberapa sektor dan jenis pekerjaan tertentu. Berdasarkan keputusan menteri Kepmenakertrans Nomor 233 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalani secara Terus Menerus Pasal 2 menjelaskan bahwa;

“Pengusaha dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus.” Pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pasal 2 yakni :

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan ;
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alata transportasi;
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
5. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PDAM), dan penyedia bahan bakar minyak dan gas bumi;
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
8. Pekerjaan di bidang media masa;
9. Pekerjaan di bidang pengamanan;
10. Pekerjaan di bidang koservasi;
11. Pekerjaan- pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Berdasarkan peraturan tersebut, bahwasanya jam kerja dalam berbagai jenis pekerjaan di atas tentulah tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keteagakerjaan, akan tetapi setiap karyawan yang bekerja melebihi batas waktu yang seharusnya termasuk dalam hitungan lembur dan berhak atas upah lembur tersebut. Sebab hak tersebut telah dilindungi oleh Undang-undang.

Waktu kerja juga telah diatur dalam Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 78 yaitu sebagai berikut:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Secara jelas undang-undang No.13 tahun 2003, menyatakan bahwa setiap karyawan yang bekerja atau dipekerjakan melebihi batas waktu yang seharusnya dihitung sebagai waktu lembur.<sup>32</sup> Hal tersebut di atas merupakan penjelasan bahwa setiap karyawan yang bekerja atau dipekerjakan yang telah melebihi batas waktu kerja yang ditentukan dalam undang-undang atau peraturan khusus perusahaan dihitung sebagai waktu lembur. Namun hal ini tidak berlaku apabila telah ada kesepakatan khusus antara perusahaan atau pengusaha dengan karyawan yang menyatakan bahwa

---

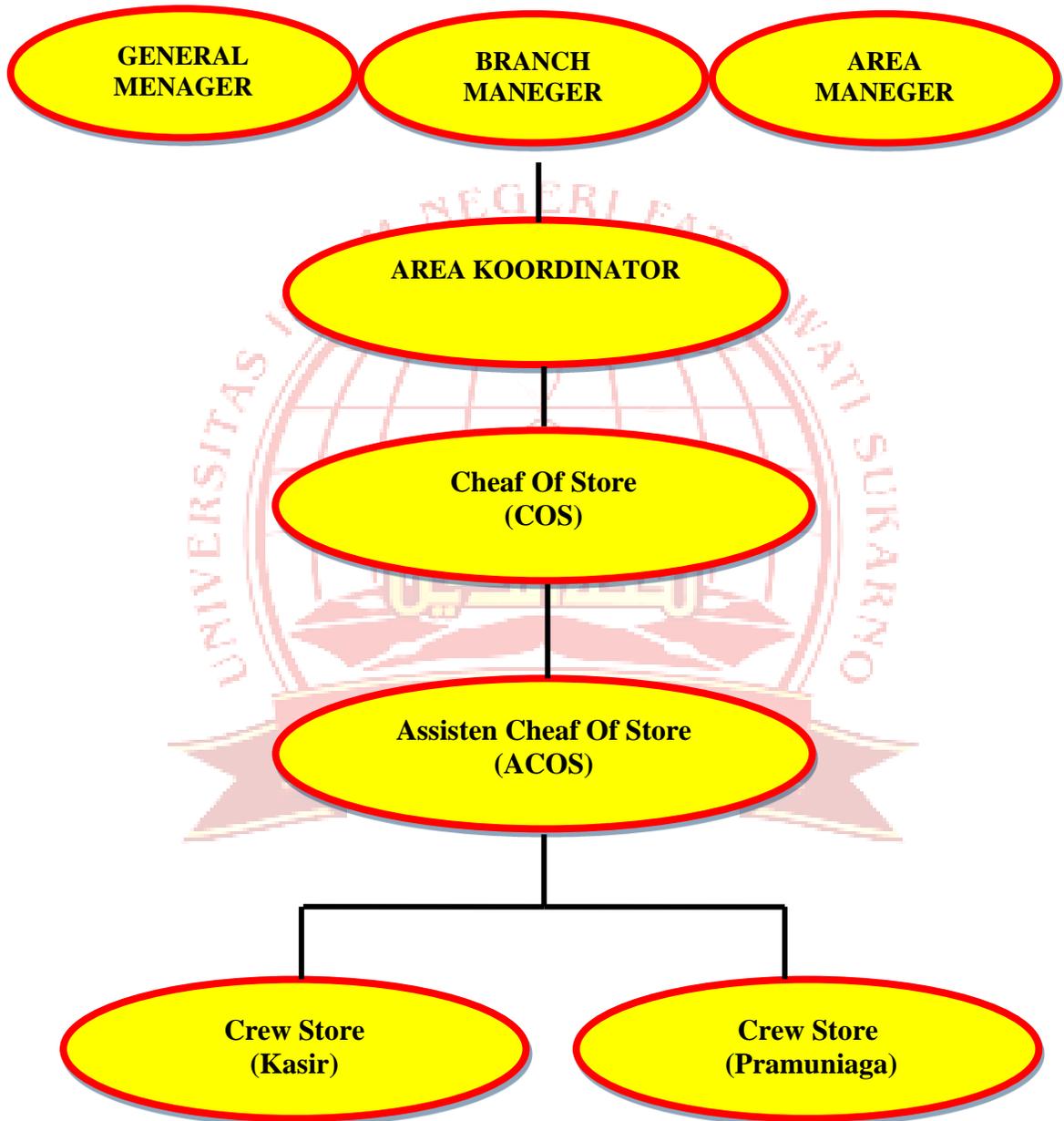
<sup>32</sup> Abdul Khakim, Aspek Hukum Pengupahan, (Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2006),h.29

karyawan bersedia atau mampu melaksanakan pekerjaan yang melebihi waktu kerja dan pengusaha bersedia membayarnya dengan upah atau gaji lebih.



**BAB III  
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

**A. Profil Alfamart**



**Gambar 2.1 Struktur Organisasi Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.  
(Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk)**

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dikenal oleh masyarakat luas di Indonesia melalui logo yang digunakan pada setiap gerai Alfamart yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Melalui logo yang dimiliki ini, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ingin menyampaikan kepada konsumennya bahwa Alfamart mampu menjadi yang terbaik di bidangnya. Semangat pada identitas logo yang digunakan terbukti mampu membuat Alfamart menjadi salah satu perusahaan yang besar dan terkenal di bidang retail. Berikut ini akan dijelaskan mengenai filosofi logo Alfamart yang telah menjadi identitas bagi Alfamart selama kurang lebih 33 tahun.



Gambar 1.1 Logo PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Arti dari logo perusahaan di atas adalah warna biru yang melambangkan cerdas dan professional, warna merah melambangkan semangat dalam melayani keluarga Indonesia sedangkan warna kuning melambangkan tulus dan peduli. Tulisan Alfamart melambangkan pelayanan yang professional didukung kepedulian yang tulus. “Belanja Puas Harga Pas” adalah slogan yang selalu digunakan dalam Alfamart, slogan ini bertujuan agar konsumen dapat memiliki kepercayaan terhadap Alfamart dan dapat dijadikan sebuah jaminan agar konsumen dapat berbelanja dengan sepuasnya dengan harga terjangkau. Strip merah kuning melambangkan pondasi yang kuat, cerdas dan dinamis.

Selain logo, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) juga memiliki maskot sebagai salah satu identitas perusahaan. Maskot tersebut dikenal dengan nama Albi. Albi digambarkan sebagai seekor lebah ramah yang menyenangkan dan siap sedia membantu siapapun yang membutuhkan pertolongan. Albi menggambarkan karyawan Alfamart yang bersedia membantu pelanggan dengan tulus hati untuk melayani. Albi mengutamakan kehidupan dan tujuan bersama, menghindari konflik, dan selalu tanggap akan perubahan di sekelilingnya. Melalui maskot Albi ini, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ingin merepresentasikan komitmen Alfamart untuk memenuhi kebutuhan keluarga Indonesia dengan produk-produk berkualitas dan harga yang terjangkau serta layanan yang bersahabat, dengan cara merangkul komunitas sekitar dan melakukan kompetisi yang sehat.<sup>33</sup>

## **B. Sejarah Alfamart**

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto). PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa

---

<sup>33</sup> PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Bengkulu : Desember, 2022)

Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang. Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Disisi lain perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfamart.

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk terus mengalami perkembangan yang cukup pesat dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya ekspansi pangsa pasar yang dilakukan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ke berbagai kota di Indonesia seperti Lampung, Bali, Makassar, Palembang, Medan, Jambi, Pekanbaru, Banjarmasin, Pontianak, Manado, dan Batam. Tak hanya bermain di dalam negeri PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk juga mengembangkan bisnisnya hingga ke negara lain yaitu Filipina. Seiring dengan pasar yang semakin meluas, jumlah gerai toko Alfamart juga semakin meningkat pada setiap tahunnya.

### **C. Visi, Misi dan Nilai-nilai Alfamart**

#### **1. Visi**

Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

## 2. Misi

- a) Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- b) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/ etika bisnis yang tinggi.
- c) Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan cara menumbuhkan kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- d) Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi para pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

## 3. Nilai-nilai Alfamart

- a) Integritas yang tinggi.
- b) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- c) Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
- d) Kerjasama Tim.
- e) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Bengkulu : Desember, 2022)

## **BAB IV PEMBAHASAN**

### **A. Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart**

#### **1. Akad Sistem Kerja**

Akad di dalam sistem kerja berarti perjanjian atau persetujuan. Kata ini juga bisa diartikan tali yang mengikat karena akan adanya ikatan antara orang yang berakad. Dalam sistem kerja di Alfamart akad berupa kontrak kerja antara perusahaan dan para karyawan, dimana kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja dihari pertama bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas hak yang dimiliki karyawan yaitu mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.<sup>35</sup>

Undang-undang Nomor.13 Pasal 1 angka 14 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Sebagaimana hasil observasi penulis terhadap karyawan Alfamart Kota Bengkulu bahwasanya bentuk dari kontrak kerja yang telah disepakati kedua belah pihak tercantum syarat-syarat,tanggung jawab, hak dan kewajiban antara kedua

---

<sup>35</sup> Salim, HS, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*,(Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), h. 62.

belah pihak .yang mana kontrak kerja tersebut sesuai dengan yang terlampir. Berdasarkan kontrak kerja tersebut para karyawan Alfamart telah memiliki hak dan kewajiban (*job desk*) masing-masing sesuai dengan jabatan yang mereka sandang, sebagaimana hasil observasi penulis menemukan bahwasanya *job desk* karyawan yaitu sebagai berikut:

**a. *Cheaf Of Store* (COS)**

Cos adalah karyawan yang menyanggah jabatan tertinggi di dalam sebuah toko di Alfamart, Cos juga dapat kita kenal sebagai Kepala Toko. Karyawan yang telah menyanggah jabatan ini memiliki *job desk* sebagai berikut:

**1) Tugas**

- a) Membangun team work yang solid dan kompak.
- b) Menjadi penengah jika ada masalah sesama karyawan.
- c) Memastikan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
- d) Memastikan penjualan toko sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.
- e) Menjaga performa toko agar bagus saat audit.
- f) Menjadi koordinator dengan lingkungan sekitar.

**2) Wewenang**

- a) Rekrutment Karyawan

Kepala toko berperan penting dalam urusan rekrutment karyawan, tugas ini merupakan tugas utama seorang Kepala toko. Tidak cukup sampai

rekrutment saja, namun juga memberikan pelatihan secara keseluruhan tugas yang harus dijalani oleh para Asisten kepala toko maupun crew. Seorang Kepala toko harus dapat memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja secara efektif sesuai tugas mereka masing-masing.

b) Memotivasi Karyawan

Kepala Toko dan Karyawan layaknya sebuah *team work* yang harus bekerja sama dalam memajukan bisnis retail yang dijalani. Kepala toko harus secara kritis mencari tahu kebutuhan terbaru yang digemari calon konsumen karena hal tersebut sangat berpengaruh bagi profit toko, saling berkoordinasi dengan para karyawan. Kepala toko juga wajib memberikan motivasi kerja serta memberikan arahan kepada para karyawan dari hari ke harinya.

c) Mencapai Target Penjualan

Kepala toko juga memiliki tugas yang tergolong berat, karena kepala toko juga bertanggung jawab dalam pencapaian target penjualan yang diberikan atasan. Situasi dan kondisi toko berada dibawah tanggung jawab kepala toko. Kepala toko harus dapat mampu menciptakan suasana toko tetap dalam keadaan yang kondusif kapan pun itu. Bila kondisi toko sedang ramai, kepala toko harus mampu membuat keputusan yang tepat agar situasi di dalam toko dapat membuat pelanggan menjadi nyaman.

d) Menjaga Kebersihan Toko

Toko atau store manapun tentu akan terlihat menarik bila dalam keadaan bersih dan tertata rapi, dan ini juga bagian dari kepala toko untuk menugaskan crew untuk memperhatikan kebersihan di toko.

e) Memperhatikan Tata Letak Display Produk yang akan Dijual

Dalam hal ini, *display* produk penjualan yang menarik sangat berperan penting untuk memikat pelanggan untuk berbelanja di dalam toko Alfamart, oleh sebab itu tugas ini sangat lah penting dan tidak boleh diabaikan oleh kepala toko.

f) Mengetahui Letak Seluruh Produk

Kepala toko tidak hanya sekedar memberi perintah kepada karyawan toko, tetapi kepala toko sendiri harus dengan cekatan memahami seluruh keadaan dalam *store* (toko). Seperti halnya mengetahui tata letak produk, kepala toko harus mampu menghafal letak seluruh produk. Selain mengetahui, tentu kepala toko juga memiliki tanggung jawab dalam hal tataletak produk tersebut. Letakkan produk sesuai dengan kategori masing-masing yang sudah diatur oleh perusahaan sesuai layout toko masing-masing. Untuk produk yang saling melengkapi diletakkan secara berdekatan, contoh seperti mengatur posisi kopi dan gula masuk ke dalam 1 rak dengan *selving* yang berbeda.

g) Menjamin Tidak Produk yang *Out Of Stock* (Kehabisan stok)

Artinya disini seorang kepala toko mempunyai peran penting dalam aset toko. Inventory produk merupakan bagian usaha retail, untuk itu sebuah tugas penting lainnya bagi Kepala toko harus memastikan jumlah produk, bila jumlah sudah menipis untuk dapat segera melakukan update *Purchase Order* (PO) untuk diteruskan ke bagian *warehouse* bahwa toko mulai kehabisan produk tersebut.

h) Memperhatikan Keamanan Toko

*Bisnis* retail sering kali menjadi sasaran penguntit, nah ini juga merupakan tugas dari kepala toko untuk memastikan toko bebas dari penguntit. Baik dari pihak luar atau karyawan, karena bukan tidak mungkin pelaku pencurian barang adalah karyawan toko itu sendiri.

**b. *Assisten Chift Off Store* (ACOS)**

Assisten Chift Off Store adalah Asisten Kepala Toko adalah seseorang yang memiliki tugas untuk membantu kepala toko dalam mengelola toko seperti mengkoordinasikan semua aktivitas dan kegiatan operasional, melakukan survey, mengecek supplay barang, mengecek uang yang masuk, melaporkan dan meminta persetujuan kepada kepala toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.

**1) Tugas**

- a) Mengelola uang dalam brankas .
- b) Menggantikan posisi Chief of Store (Kepala Toko) jika sedang tidak ada di tempat .

- c) Melakukan pengecekan suply barang yang datang dari pusat.
- d) Mengelola laporan yang datang dari supplier.
- e) Bertanggung jawab atas pergantian shift.
- f) Memastikan kalau promosi barang sudah berjalan.
- g) Mengecek uang yang masuk ketika akan pergantian shift.
- h) Menyiapkan barang yang akan diretur.

## 2) Wewenang

- 1) Mengkoordinir penerimaan barang dagangan dari DC (*Distribution Center*) dan Supplier BKL (Barang Kirim Langsung).
- 2) Mengkoordinir pengeluaran / retur barang dai toko ke DC / Supplier BKL
- 3) Mengkoordinir pendisiplinan barang dagangan baik rak-rak penjualan ataupun gudang
- 4) Mengkoordinir dan memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk
- 5) Menjaga dan merawat sarana promosi tersebut
- 6) Mengganti Chief of Store atau Assistant Chief of Store apabila sedang Off
- 7) Memastikan semua kerjasama promosi dengan supplier ( Block Selving, Sewa Gondola, dsb ) sesuai dengan petunjuk yang ada.

### c. *Crew Store*

*Crew store* adalah karyawan yang bekerja di dalam toko Alfamart, dimana *crew store* terdapat menjadi dua bagian yaitu kasir dan pramuniaga. Oleh sebab itu *crew store* memiliki beberapa *jobdesk* yaitu sebagai berikut:

### 1) Tugas

- a) Mengelola dan menata penempatan produk yang ter-display di rak
- b) Melakukan pengecekan secara berkala terhadap stok barang
- c) Menjaga kebersihan di dalam dan di luar toko
- d) Melayani para pembeli yang membutuhkan bantuan
- e) Membantu kasir saat situasi sedang ramai
- f) Melakukan strategi promosi yang sedang berlangsung
- g) Menawarkan produk yang sedang dalam masa diskon
- h) Menjaga agar tidak adanya selisih uang
- i) Melayani pembeli yang ingin melakukan transaksi pembayaran

### 2) Wewenang

- a) Memastikan barang dan jasa berlangsung cepat dan akurat, dan selalu bersikap ramah pada pelanggan
- b) Melakukan pengecekan rak dan melakukan pendisplayan berdasarkan planogram - Melaksanakan bongkar muat barang dagangan pada mobil delivery
- c) Melakukan stock opname<sup>36</sup> (OP) sesuai prosedur dan jadwal yang sudah di tetapkan
- d) Memastikan toko, gudang, mess, dan lingkungan sekitar dalam keadaan selalu bersih dan rapi

---

<sup>36</sup>Stock opname merupakan kegiatan untuk menghitung jumlah stok persediaan barang dagangan secara fisik dan menyesuaikannya dengan data yang ada dalam komputer toko.

- e) Melakukan pengawasan,memberikan pelayanan dan membantu pelanggan agar senantiasa merasa nyaman berbelanja
- f) Menginformasikan berbagai program promosi yang berlangsung di perusahaan ke pada pelanggan
- g) Melakukan administrasi kasir sesuai prosedur yang di tetapkan
- h) Mengoperasikan mesin makanan dan minuman siap saji (RTE danRTD).<sup>37</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bahwasanya, akad (kontrak kerja) dalam sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang seharusnya. Yang mana di dalam kontrak kerjanya telah tercantum syarat-syarat beserta hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang bersangkutan.

## **2. Pelaksanaan sistem kerja dalam pencapaian target penjualan**

Pelaksanaan sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu, bahwa sebagaimana penjelasan sebelumnya akad sistem kerja ini yaitu berupa kontrak kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak Karyawan dan Perusahaan. Pelaksanaan sistem kerja ini mayoritas terlaksanakan sesuai *job desk* Karyawan dan ketentuan yang ada di dalam kontrak kerja. Akan tetapi ada pelaksanaan yang dilakukan oleh para karyawan yang tidak tercantum dalam kontrak kerja yang disepakati oleh Karyawan dan Perusahaan.

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya bahwasanya pengaturan sistem kerja pada dasarnya untuk mendapatkan kejelasan mengenai hak dan

kewajiban antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses kerja, khususnya di toko Alfamart. Sistem kerja berawal dari adanya hubungan kerja, yang lebih bersifat individual dari karyawan dan atasan. Pengaturan hak dan kewajiban karyawan diatur melalui perjanjian kerja yang bersifat perorangan.

Sistem kerja ini dilaksanakan pada saat karyawan telah menyepakati isi dari perjanjian kerja, dimana isi perjanjian kerja tersebut memuat tentang hak dan kewajiban antara atasan dan karyawan, sebagaimana hak dan kewajiban tersebut telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Berdasarkan penelusuran dan hasil wawancara penulis terhadap akad sistem kerja Alfamart Kota Bengkulu, bahwasanya Area Koordinator telah menyampaikan tugas sesuai dengan *job desk* masing-masing karyawan guna mencapai *profit* kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Sebagaimana hasil wawancara penulis kepada HM selaku Area Koordinator yang telah memberikan tugas dan tanggung jawab kepada para karyawan, HM mengemukakan pendapatnya sebagai berikut;

“Untuk para karyawan toko, saya telah menyampaikan *job desk* sesuai dengan kebijakan Perusahaan mulai dari COS (Kepala Toko) hingga *Crew Store* (kasir dan pramuniaga). Hal tersebut tidak lain bertujuan untuk mencapai *profit* kinerja perusahaan agar menjadi lebih baik.”<sup>38</sup>

Berdasarkan wawancara di atas bahwa perbuatan yang dilakukan oleh HM merupakan kewajibannya selaku atasan. Setiap karyawan diharuskan untuk melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin sesuai dengan *job desknya*. Guna

---

<sup>38</sup>HM (Area Koordinator, Alfamart Kota Bengkulu), Wawancara, tanggal 5 Desember 2022

mencapai target kerja yang diberikan perusahaan juga dalam hal target sales penjualan, Sebagaimana hal tersebut telah diterangkan oleh narasumber HM berikut ini;

“Setiap karyawan memiliki target masing-masing yang diberikan perusahaan, terkhususnya target terhadap penjualan produk yang ada di Alfamart, hal tersebut dilaksanakan guna mencapai *profit* kinerja menjadi lebih baik. Namun adakalanya target tersebut tidak terpeuhi, oleh sebab itu dari pihak perusahaan menuntut atas kerja para Karyawan agar lebih optimal dan saya selaku atasan mencari solusi terbaik untuk memenuhi tuntutan yang diberikan perusahaan.”<sup>39</sup>

Dengan penjelasan di atas dapat dipahami bahwasanya untuk mencapai *profit* perusahaan akan ada target yang diberikan kepada Karyawan, meskipun mayoritas target tersebut telah terpenuhi dan ada target yang lain belum tercapai sesuai dengan ketentuan yang diberikan Perusahaan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan aktivitas kerja akan ada kebijakan atau solusi yang diberikan atasan untuk mencapai target yang belum terpenuhi. Namun tak jarang pula kebijakan tersebut menjadi pemicu perselisihan pendapat antara atasan dan karyawan, karena kebijakan yang diberikan atasan tidak tercantum dalam perjanjian kerja dan keadaan lingkungan toko tidak memungkinkan untuk memenuhi kebijakan tersebut.

Perselisihan tersebut dikarenakan hak dan kewajiban dalam lingkup jam kerja, absensi atau jadwal *shift* , kenaikan jabatan, upah kerja serta pemberhentian kerja belum terpenuhi sebagaimana yang telah disepakati antara kedua belah

---

<sup>39</sup> HM (Area Koordinator, Alfamart Kota Bengkulu), Wawancara, tanggal 5 Desember 2022

pihak.<sup>40</sup> Dengan penjelasan tersebut, mengenai perselisihan kerja antara karyawan dan atasan telah dipaparkan langsung oleh informan EV selaku karyawan Alfamart yang menyangang jabatan sebagai kasir, EV telah mengemukakan bahwa;

“Atasan yakni kepala toko telah memberikan target penjualan kepada Karyawan. Namun target penjualan Toko tidak terpenuhi oleh para Karyawan, dimana target penjualan tersebut mencakup produk-produk yang ada di Alfamart sebagai contohnya penjualan pulsa; atasan memberikan target penjualan pulsa sebesar 100.000 dalam satu shift, target tersebut tidaklah mudah untuk dipenuhi meskipun telah melakukan penawaran terhadap konsumen yang datang berbelanja ataupun melakukan penawaran di media sosial pribadi. Sebab tidak setiap saat konsumen memerlukan atau ingin membeli pulsa.”<sup>41</sup>

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasanya Kepala Toko selaku atasan memberikan target tersebut diluar kemampuan karyawan. Hal ini diperkuat dengan wawancara terhadap informan RD selaku pramuniaga, RD berpendapat bahwa:

”Dalam mencapai terget penjualan pulsa sangatlah diperlukan observasi terhadap para calon pembeli dan kompetitor di lingkungan sekitar toko Alfamart tersebut, seperti yang telah diketahui bahwasanya target pulsa ini seringkali tidak sesuai dengan pencapaian sales toko dan lingkungan sekitar toko, untuk penjualan pulsa itu sendiri memiliki kompetitor seperti konter handphone yang ada di sekitar

---

<sup>40</sup>Rusdiana, *Manajemen Konflik*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019), h.269.

<sup>41</sup>EV(Crew Store/Kasir, Alfamart Kota Begkulu), Wawancara, 7 Desember 2023.

toko yang mana konsumen lebih tertarik dan lebih mudah membeli pulsa di konter tersebut karena tidak perlu mengantri terlalu lama.”<sup>42</sup>

Berdasarkan hasil dari beberapa wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwasanya untuk target yang belum tercapai oleh karyawan, atasan akan memberikan kebijakan guna meminimalisir permasalahan yang terjadi serta meningkatkan *profit* kinerja perusahaan menjadi lebih baik lagi. Sebagaimana pendapat AR selaku Kepala Toko dalam wawancaranya:

“Selaku KT (Kepala Toko) Saya memberikan kebijakan apabila ada pekerjaan atau target yang belum terselesaikan dengan mempertimbangkan mana kepentingan yang lebih diprioritaskan dalam mencapai target tersebut, karena hal tersebut akan diminta pertanggung jawaban oleh perusahaan terhadap tugas yang diberikan kepada kami. Maka dari itu saya selaku atasan mencari solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut dengan saya memberikan kebijakan kepada rekan satu tim saya (rekan toko).”<sup>43</sup>

Mempertimbangkan mana kepentingan yang harus mendapat prioritas dalam sistem kerja merupakan pemenuhan terhadap Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan yang antara lain guna memelihara kemaslahatan hidup individu dan kelompok. Para karyawan hendaklah mendapatkan waktu istirahat agar dapat menghindari resiko berkurangnya kualitas kesehatan karyawan, serta menghindari resiko menurunnya performa kerja para karyawan. Sehingga pada hal ini juga

---

<sup>42</sup>RD (Crew Store/Pramuiaga, Alfamart Kota Bengkulu), Wawancara, 7 Desember 2023.

<sup>43</sup>AR(COS/Kepala Toko, Alfamart Kota Bengkulu), Wawancara, 10 Desember 2022

terdapat masalah yang terjadi dalam sistem kerja Alfamart sebagaimana yang dikemukakan oleh informan AR;

“Setelah mendapatkan pekerjaan yang secara berlebihan, hal tersebut berdampak langsung pada kesehatan saya, saya menjadi sakit (demam). Karena hal tersebut saya tidak masuk kerja dan pekerjaan saya digantikan oleh karyawan yang lain.”<sup>44</sup>

Akibat dari kerja yang diberikan atasan secara berlebihan, hal ini berdampak buruk untuk para karyawan sehingga pekerjaan yang ditimbulkan menjadi bertumpuk, hal ini selaras dengan hasil wawancara pada karyawan toko Alfamart VT ia mengungkapkan bahwasanya;

“Apabila karyawan tidak masuk selama beberapa hari karena sakit, tugas dan tanggung jawabnya diberikan kepada saya. Oleh karena itu tugas dan tanggung jawab yang saya terima menjadi double, hal ini jelas memberatkan saya karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dua orang jadi dikerjakan oleh satu orang.”<sup>45</sup>

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kurangnya karyawan akan berdampak pada sistem kerja para karyawan tersebut, dalam hal ini akan mengakibatkan *overlapping job* (tumpang tindih kerja) dimana pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh dua orang atau lebih namun diberikan kepada satu orang. Hal tersebut tentulah secara otomatis *job desk* Karyawan bersangkutan bertambah dan risiko kerja yang dimban Karyawanpun meningkat. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh narasumber NR (mantan karyawan Alfamart) bahwasanya:

---

<sup>44</sup>AR,( MS,(Crew Store/Kasir, Alfamart Kota Begkulu), Wawancara, 10 Desember 2022.

<sup>45</sup> VT(Crew Store/Kasir, Alfamart Kota Begkulu), Wawancara, 10 Desember 2022

“Saya mengundurkan diri karena tidak tahan menerima pekerjaan yang diberikan atasan karena pekerjaan yang diberikan kepada saya melebihi tugas dan tanggung jawab yang seharusnya saya terima. Akibat dari hal itu saya sering pulang melewati batas waktu yang di tentukan, hal tersebut berdampak pada kesehatan saya karena memakan waktu yang seharusnya saya gunakan untuk istirahat di rumah.”<sup>46</sup>

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas bahwasanya pelaksanaan sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Bengkulu bahwa akadnya telah sesuai dengan ketentuan, namun dalam pelaksanaannya meski mayoritas telah berjalan sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati, namun ada kebijakan yang diberikan kepada Karyawan akibat adanya target yang tidak tercapai dan kebijakan tersebut tidaklah tercantum di dalam akad atau kontrak kerja yang disepakati.

### **3. Waktu dan Upah Kerja**

Waktu kerja dalam Alfamart telah diatur oleh perusahaan, dimana karyawan telah memiliki jadwal kerja masing-masing yang langsung dikoordinasi oleh Kepala Toko sesuai kebutuhan pekerjaan. Jadwal kerja ini normalnya berlangsung selama 8 jam dalam satu hari dan 5 hari kerja dalam 1 minggu. Sebagaimana hal tersebut dikemukakan dalam hasil wawancara kepada LD selaku Kepala Toko;

“Untuk jadwal kerja saya sebagai Kepala Toko setiap bulannya telah mengatur jadwal *shift* karyawan toko sesuai kebutuhan. Namun tidak menutup kemungkinan saya juga merevisi jadwal tersebut 1 minggu sekali apabila ada

---

<sup>46</sup>NR,(Mantan Karyawan, Alfamart Kota Bengkulu), Wawancara, 10 Desember 2022.

kendala yang terjadi, dimana jadwal tersebut menggunakan sistem hitungan 5-1 (5 hari kerja 1 kali libur) untuk jam kerja normalnya selama 8 jam dalam 1 hari apabila tidak ada kendala terjadi yang bersangkutan dengan pekerjaan.”<sup>47</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai jam kerja, hal ini juga telah diatur dalam Undang-undang , dimana para karyawan juga berhak untuk menerima waktu istirahat dan waktu libur. Dengan demikian diperlukan jadwal kerja bagi para Karyawan agar dapat tertata dalam menanggulangi waktu kerja agar lebih efektif. Berikut contoh jadwal kerja yang ada di Alfamart;

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	ABSEN [REDACTED] BENGKULU JANUARI 2023																										
2	J	S	M	S	S	R	K	J	S	M	S	R	K	J													
3	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2													
4	[REDACTED]	S	S	P	[REDACTED]	S	P	S	S	P	[REDACTED]	S	P	S	P												
5	[REDACTED]	S	P	S	S	P	[REDACTED]	S	P	S	S	P	[REDACTED]	S													
6	[REDACTED]	P	S	P	P	[REDACTED]	S	P	P	P	[REDACTED]	S	P	S													
7	[REDACTED]	S	P	[REDACTED]	S	S	P	S	P	[REDACTED]	S	S	P	S													
8	[REDACTED]	P	[REDACTED]	S	S	P	S	[REDACTED]	S	S	P	S	P	[REDACTED]													
9	[REDACTED]	S	S	P	S	P	P	[REDACTED]	S	P	S	P	[REDACTED]														
10	[REDACTED]																										
11	[REDACTED]																										
12	[REDACTED]																										
13	PAGI 06:15																										
14	SIANG SAPU BERSIH																										
15	SBR LIBUR																										
16	SIANG																										
17	PAGI																										
18	CUTI																										

**Gambar 1.9 Jadwal Shift Kerja Karyawan Toko Alfamart**

Berdasarkan hasil wawancara di atas untuk pengaturan jadwal kerja yang diterapkan di dalam toko telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 77 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam penerapan sistem kerja di Alfamart Kota Bengkulu perihal waktu kerja seringkali mendapatkan kendala dan tidak sejalan dengan kontrak kerja dan Undang-undang yang terkait sebagaimana yang di

<sup>47</sup> LD,(COS/Kepala Toko Alfamart Kota Begkulu), Wawancara, 03Desember 2023.

ungkapkan SK selaku ACOS atau Asisten Kepala Toko Alfamart berpendapat dalam hal ini telah diungkapkan SK dalam wawancaranya.

“Dalam sistem kerja di Alfamart apabila ada suatu target yang belum terpenuhi maka atasan akan memberikan suatu kebijakan. Dimana kebijakan tersebut tidak tercantum di dalam kontrak kerja, seperti target penjualan pulsa misalnya. Apabila target pulsa belum tercapai karyawan bersangkutan belum diperbolehkan pulang sebelum target yang diberikan terpenuhi. Biasanya jika saya masuk shift 1 dari jam 6.30 -17.00 saya sudah pulang, namun jika saya dan rekan satu *shift* telah diberi target untuk menjual pulsa dan target tersebut belum tercapai, maka kami belum diperbolehkan pulang sampai target tersebut terpenuhi setidaknya terpenuhi sebanyak 80%. sering kali saya dan rekan-rekan lainnya pulang sehabis sholat *isya* kisaran jam 8.00 malam.”<sup>48</sup>

Dalam hasil wawancara tindakan yang diambil para karyawan untuk memenuhi target tersebut yaitu melakukan penawaran terhadap konsumen yang datang berbelanja serta memposting atau menjual di media sosial mereka sendiri dengan upaya semaksimal mungkin. Namun apabila target tersebut belum terpenuhi juga, maka para karyawan yang bersangkutan membuat kebijakan tersendiri dengan membeli pulsa yang kurang dari jumlah target tersebut. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara kepada informan sebagaimana yang dikemukakan MS sebagai kasir Alfamart bahwasanya.

---

<sup>48</sup>SK,( ACOS/Asisten Kepala Toko, Alfamart Kota Begkulu), Wawancara, 10 Desember 2022.

“Kalau misalnya kami yang di *shift* satu diberikan target pulsa, namun pada akhir *shift* menjelang waktu pulang target tersebut belum tercapai. Maka kami belum diperbolehkan pulang sampai target terpenuhi, kadangkala saya atau rekan kerja yang lainnya membuat inisiatif sendiri untuk membeli pulsa itu sendiri padahal saya sendiri tidak terlalu memerlukan pulsa tersebut, walaupun keadaan keuangan saya pada saat itu sedang minim sekali saya sanggup meminjam uang teman, untuk membeli pulsa tersebut dan menutupi target yang kurang agar tercapai dan saya bisa pulang untuk istirahat.”<sup>49</sup>

Sebagaimana hasil dari wawancara di atas, pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan, baik itu umum maupun khusus. seharusnya para karyawan mendapatkan haknya untuk memiliki waktu istirahat. Apabila hak istirahat tersebut telah digunakan untuk bekerja melebihi batas jam kerja yang disepakati, maka hal tersebut akan dihitung kerja lembur, sehingga atasan atau perusahaan hendaklah memberi upah lebih atau upah lembur kepada karyawan tersebut.

Perusahaan akan memberikan *insentif* bagi para karyawan, dengan berbagai ketentuan yang harus terpenuhi oleh para karyawan, hal ini diperkuat dengan hasil wawancara pada informan MH bahwasanya;

Seringkali kalau saya dan rekan kerja lainnya bekerja sudah melebihi batas jam kerja namun tidak mendapatkan uang lembur ataupun bonus. Kalau untuk memperoleh insentif ataupun uang lembur itu biasanya ada hari-hari tertentu kami

---

<sup>49</sup> MS,(Crew Store/Kasir, Alfamart Kota Begkulu), Wawancara, 10 Desember 2023.

mendapatkannya, misalnya; kerja waktu tanggal merah (Libur Nasional), waktu hari raya besar seperti *idul fitri*, tahun baru dan banyak hari-hari lain untuk mendapatkan uang lembur. Namun kalau untuk insentif kami harus memenangkan kompetisi antar toko seperti menang IKT, menang PSM dll, itu semua ada syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan persaingannya sangatlah berat dikalangan karyawan. Karena seluruh gerai Alfamart di Indonesia mengikuti kompetisi tersebut.jadi menurut saya hal ini sangatlah sulit untuk di raih.”<sup>50</sup>

Berdasarkan keterangan dari informan tersebut, untuk mendapatkan upah bonus para karyawan haruslah memenangkan kompetisi atau target penjualan yang diberikan oleh perusahaan namun tidak dengan kerja yang melebihi batas waktu seperti yang dijelaskan sebelumnya. Bukan hanya praktik itu saja, karyawan juga seringkali bekerja melebihi waktu yang ditentukan seperti apabila ada pekerjaan tambahan disaat jam kerja telah mendekati waktu pulang contohnya barang masuk ke toko, hal ini selaras dengan pendapat dari informan TZ bahwasanya;

“Kami juga sering terlambat pulang saat ada barang masuk disaat jam kerja telah habis, pernah terjadi saat kami shift satu hendak pulang ada barang kiriman dari gudang masuk ke toko, kamipun membantu shift 2 untuk menurunkan barang dan mengecek barang apakah sudah sesuai atau belum dengan faktur barang yang harusnya toko kami terima. Setelah semua itu selesai, tak jarang juga Kepala Toko memberikan kebijakan agar kami membantu display barang meskipun keadaan waktu jam kerja telah habis dan haripun sudah malam, saya sendiri sebenarnya

---

<sup>50</sup> MH,(Crew Store/Kasir, Alfamart Kota Begkulu), Wawancara, 12 Desember 2022

merasa keberatan dengan hal tersebut, karena seharusnya itu adalah tugas shift 2 dan kami juga telah membantu pekerjaan mereka sebelumnya.”<sup>51</sup>

Dalam perihal upah pemerintah juga telah mengaturnya dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP) Pasal 1 Nomor Tahun 2021 sebagaimana yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya. Dalam sistem kerja di Alfamart juga telah ditentukan nominal upah para karyawan sebagaimana yang tertera dalam kontrak kerja yang sebelumnya telah masuk pembahasan penulis. Perihal pemberian upah itu sendiri telah sesuai dengan akad atau kontrak kerja yang disepakati, sebelumnya hal ini dibuktikan dengan hasil observasi penulis terhadap Karyawan Alfamart dengan bukti Slip Gaji yang penulis dapatkan;

---

<sup>51</sup> TZ ,(Crew Store/Kasir, Alfamart Kota Begkulu), Wawancara, 10 Desember 2022.

PT Sumber Alfaria Trijaya

RAHASIA

Bulan	:	
N I K	:	
Nama	:	
Status	:	
Bagian	:	
Jabatan	:	
Lokasi	:	
Arkor	:	
No. NPWP	:	

---

Gaji Pokok	:	Rp.	1.924.000
Tunj. Makan	:	Rp.	315.000
Upah Lembur	:	Rp.	217.429
TUM Lembur	:	Rp.	10.000
-----(+)			
Gaji Brutto	:	Rp.	2.466.429
Pajak PPh21	:	Rp.	0
THT	:	Rp.	44.780
BPJS Kesehatan	:	Rp.	22.390
BPJS Pensiun	:	Rp.	22.390
Transaksi lain	:	Rp.	1.793
-----(-)			
Gaji Terima	:	Rp.	2.375.076

---

Perincian Transaksi Lain :

POT. BPJS 01-2023  
Rp. 1.793

Perincian Insentif PSM :

Pembayaran PSM periode Desember  
Transfer 10 Jan 2023 Rp.100,000

Upah Lembur Public Holiday :  
25-DEC-2022 : Rp. 217,429  
Jam Lembur Public Holiday : 7

**Gambar 2.0 Slip Gaji Karyawan Alfamart**

Berdasarkan dari slip gaji di atas, dalam pelaksanaan sistem kerja Alfamart mengenai upah kerja para Karyawan telah sesuai dengan kontrak kerja para Karyawan, akan tetapi terdapat suatu permasalahan yang lain dimana para karyawan yang bekerja melewati batas jam kerja akibat kebijakan dari atasan untuk mencapai target penjualan yang belum terpenuhi, tetapi hal tersebut tidak dihitung kerja lembur sehingga para Karyawan tersebut tidak mendapatkan upah lembur, hal tersebut sangatlah bertentangan dengan Undang-undangan tentang Ketenagakerjaan Nomor 13. Tahun 2003, dimana apabila karyawan telah bekerja

melebihi batas jam ketentuan kerja yang ditetapkan, maka waktu yang melebihi batas tersebut dihitung sebagai waktu kerja lembur sehingga para karyawan berhak atas upah lembur.

## **B. Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart**

### **1. Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Akad Sistem Kerja di Alfamart Kota Bengkulu**

Hukum merupakan seperangkat norma atau kaidah, dan kaidah itu bermacam-macam, tetapi tetap sebagai satu kesatuan<sup>52</sup>, dan Ekonomi Syariah merupakan sistem ekonomi yang bersumber dari wahyu yang transendental (al-Qur'an dan as-Sunnah/al-Hadits) dan sumber interpretasi dari wahyu yang disebut dengan ijtihad. Jadi, Hukum Ekonomi Syariah adalah seperangkat norma atau kaidah ekonomi yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadits<sup>53</sup>. Ruang lingkup pembahasan Hukum Ekonomi Syariah ini meliputi aspek ekonomi sebagai berikut: *ba'i*, akad-akad jual-beli, *syirkah*, *mudharabah*, *murabahah*, *muzara'ah* dan *musaqah*, *khiyar*, *istisna*, *ijarah*, *kafalah*, *hawalah*, dan sebagainya<sup>54</sup>.

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, sistem kerja berawal dari akad dalam perjanjian kerja (*ijarah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, *ijarah* termasuk akad yang tetap (*'aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses

<sup>52</sup> Yulies Tiena Masriani, Pengantar Hukum Indonesia, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h.1.

<sup>53</sup> Mardani, Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), h.2.

<sup>54</sup> Mardani, Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia, h.2.

terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.<sup>55</sup>

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, bahwa akad dalam sistem kerja di Alfamart kota Bengkulu yaitu berupa Kontrak Kerja yang disepakati oleh Karyawan dan pihak Perusahaan, Hukum Ekonomi Syariah meninjau akad tersebut termasuk ke dalam akad *ijarah*. Menurut fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000; “*ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.” Oleh sebab itu akad sistem kerja di Alfamart Kota Bengkulu telah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

## **2. Pelaksanaan Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan Di Alfamart Kota Bengkulu**

Pelaksanaan sistem kerja di Alfamart kota Bengkulu, berdasarkan sebagian besar telah terlaksanakan sesuai dengan kontrak kerja dan *job desk* karyawan. Akan tetapi ada kebijakan dari atasan yang tidak tercantum dalam kontrak kerja, seperti halnya kebijakan yang diberikan kepada para Karyawan terhadap target penjualan yang tidak tercapai dengan penambahan *job desk* dan waktu kerja. Dengan *job desk* tambahan tersebut hendaklah para Karyawan mendapatkan hak-hak mereka secara adil dan sesuai dengan hasil kerjanya sebagaimana dijelaskan al-Qur'an dalam Surah Asy-Syu'ara' ayat 183:

---

<sup>55</sup>Abdul Rahman Ghazaly dkk, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), h. 277.

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٢٢﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalelah di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Ayat al-Qur’an di atas merupakan suatu rujukan bagi para karyawan untuk mendapatkan hak-hak mereka secara adil, seperti menerima upah atas kinerja yang telah mereka lakukan. Hal ini berlaku juga apabila para karyawan yang bekerja melebihi ketentuan batas waktu kerja, oleh karena itu perusahaan atau atasan wajib memberikan upah lembur kepada karyawan sebagai penghargaan terhadap waktu yang telah digunakan di luar jam kerja.

### **3. Waktu Kerja dan Upah di Alfamart kota Bengkulu dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah**

Waktu kerja dalam sistem kerja pencapaian target di Alfamart kota Bengkulu, sebagian besar telah terlaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak, akan tetapi jika target atau *job desk* ada yang belum terpenuhi maka atasan akan memberikan kebijakan berupa penambahan waktu kerja dan memberikan *job desk* tambahan dimana hal tersebut tidak tertulis di dalam kontrak kerja yang disepakati. Dengan bertambahnya waktu kerja sebagaimana yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, pada ketentuannya bekerja melewati batas waktu kerja termasuk hitungan lembur dan karyawan berhak atas upah lembur.

Berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan sebelumnya dari peraturan perundang-undangan bahwa sistem kerja yang berlangsung di Alfamart kota Bengkulu, terkait dalam mencapai target penjualan terdapat karyawan yang telah menggunakan waktu kerjanya melebihi batas jam kerja yang sewajarnya. Namun para karyawan tersebut tidak mendapatkan upah tambahan atau upah lembur. Hal tersebut tentulah tidak sejalan dengan hukum Islam seperti yang dijelaskan hadist berikut tentang dasar hukum *ijarah*:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”.  
(*Riwayat Ibnu Majah 2434*).

Maksud dari hadist di atas adalah agar para atasan atau pengusaha menunaikan hak karyawan apabila pekerjaannya telah selesai, begitu pula apabila telah tercapai kesepakatan pemberian upah atau gaji setiap bulannya dan para atasan wajib memberikan upah tambahan atas kinerja karyawan yang sudah melewati batas jam kerja.

Terlepas dari itu semua para atasan atau pengusaha hendaklah memiliki sifat adil dalam mengambil keputusan mengenai *job desk* para karyawan sebagaimana firman Allah Swt dalam al-Qur’an Surah An-Nahl ayat 90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji,

*kemungkarannya dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”*

Ayat di atas menjelaskan seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan agama, sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil Islam menegaskan agar pengusaha memenuhi hak pekerjaannya berdasarkan jasa dan tanggung jawab. Mempertimbangkan mana kepentingan yang harus mendapat prioritas terhadap hal tersebut merupakan pemenuhan terhadap tujuan hukum Islam yang antara lain adalah memelihara kemaslahatan hidup individu dan kelompok. Tujuan utama dari Hukum Ekonomi Syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta.<sup>56</sup>

Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>57</sup> Dengan demikian semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya.

---

<sup>56</sup>Al-Ghazali, *Islam Tantangan Ekonomi*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), h 1.

<sup>57</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h 17.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

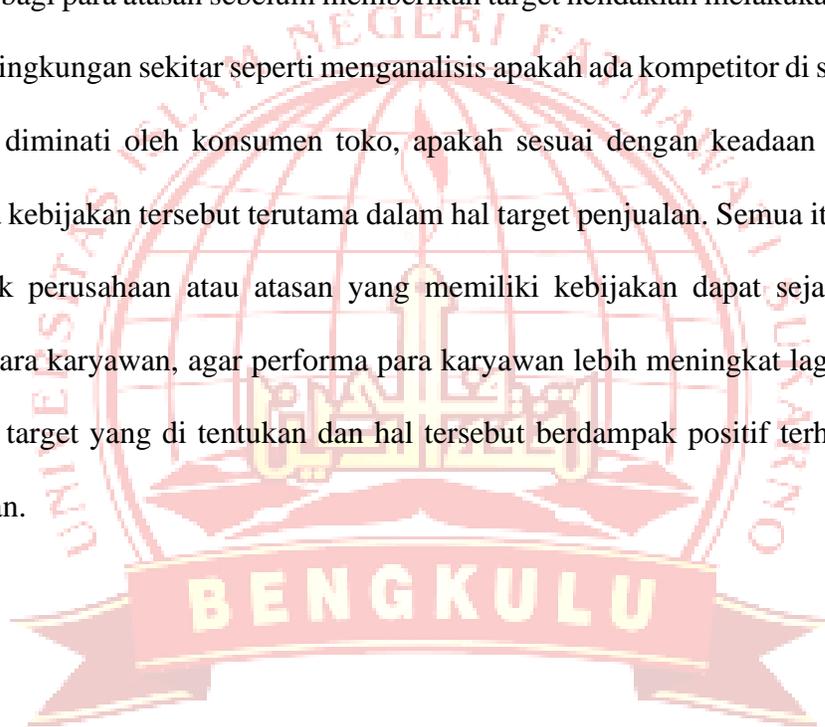
Berdasarkan pembahasan mengenai sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu perspektif hukum ekonomi syariah dapat disimpulkan bahwasanya :

1. Sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu, bahwasanya akad sistem kerja ini berupa kontrak kerja, dalam pelaksanaannya waktu kerja berjalan secara normal kurang lebih selama 8 jam dalam sehari, dimana hal ini mayoritas sesuai dengan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan. Dimana Karyawan mendapatkan upah atas kerja yang dilakukan tersebut sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati antara kedua belah pihak. Namun pada saat atasan memberikan kebijakan sebagai konekuensi atas target yang belum terpenuhi yang berupa *job desk* tambahan dan waktu kerja tambahan. Akan tetapi kebijakan tersebut tidak tercantum di dalam akad atau kontrak kerja.
2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu. Bahwa akad yang berbentuk kontrak kerja tersebut termasuk dalam jenis akad *ijarah* untuk pelaksanaannya juga mayoritas sudah sesuai dengan akad, namun dalam penerapannya ada kebijakan yang diberikan atasan sebagai kosekuensi terhadap target yang belum tercapai, yang mana kebijakan tersebut berbentuk *job desk* tambahan dan waktu kerja tambahan.

Akan tetapi job desk dan waktu kerja tambahan tersebut tidak dihitung dalam upah kerja lembur, hal tersebut tidaklah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah.

## **B. Saran**

Kepada para pengusaha terutama di Alfamart hendaklah lebih memperhatikan sifat keadilan terhadap para karyawan, guna menaikkan kualitas kinerja para karyawan. Selain itu bagi para atasan sebelum memberikan target hendaklah melakukan observasi terhadap lingkungan sekitar seperti menganalisis apakah ada kompetitor di sekitar toko, apa yang diminati oleh konsumen toko, apakah sesuai dengan keadaan toko untuk menerima kebijakan tersebut terutama dalam hal target penjualan. Semua itu bertujuan agar pihak perusahaan atau atasan yang memiliki kebijakan dapat sejalan dengan harapan para karyawan, agar performa para karyawan lebih meningkat lagi dan dapat mencapai target yang di tentukan dan hal tersebut berdampak positif terhadap profit Perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Alma, Buchari. Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Al-Zuhaili Wahhab, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu, Jilid Iv* (Beirut: Dar Al Fikr, 1984).
- Armansyah. Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2016).
- As-Sabatin Yusuf, *Bisnis Islam*, (Bogor, Al-Azhar Press, 2014).
- Atang, Hakim dan Mubarak, *Metedologi Studi Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000).
- Ayub, Muhammad, *Understanding Islamic Finance*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2009).
- Daryanto, *Manajemen Pemasaran*, (Bandung : Satu Nusa, 2011).
- Fahima Iim, *Fikih Ekonomi*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2018).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada).
- Irsan Koesparmono dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Patama, 2016)
- Khakim Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan*, (Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2006).
- Masriani Yulies Tiena, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).
- Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011).
- Moh, Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Misbach Irwan, *Ekonomi Syariah*, (Makasar: Alauddin University Press, 2020).
- Mubarak Jaih.Dkk, *Ekonomi Syariah Bagi Perguruan Tinggi Hukum Strata 1*, ( Jakarta : Departemen Ekonomi Dan Keuangan Syariah, 2021).

- Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: PPM, 2011).
- Rusdiana, *Menejemen Konflik*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018).
- Sastrohadiwiryono Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002)
- Sadi Muhamad. Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2020).
- Sudiarti Sri, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018).
- Syafi'i Racmat, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001).
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1980).
- Tehuayo Rosita, *Sewa Menyewa (Ijarah) Dalam Sistem Perbankan Syariah*, (Ambon: Lp2mn Iain Ambon, 2018).
- Wantu Fence M., *Pengantar Ilmu Hukum*, (Gorontalo : Reviva Cendekia, 2015).

## **B. Undang-undang**

- Kepmenakertrans Nomor 233 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan.
- Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **C. Skripsi**

- Ahna Manunal, Skripsi: Analisis Realisasi Pencapaian Target Penerimaan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Semarang, 2019
- Syafitri, Skripsi : Pemotongan Gaji Karyawan Oleh Perusahaan Menurut Hukum Perikatan Islam (Studi Di Alfamart Mayang Marungai Kel. Kenali Besar Kec. Alam Barajo, Kota Jambi), 2021
- Kurniawan Fery, Skripsi: Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pelindo Ii Cabang Jambi, 2021

L

A

M

P

I

R

A

N

Wawancara Dengan Karyawan Dan Atasan Alfamart Kota Bengkulu



Kegiatan Briefing Karyawan Alfamart Sebelum melaksanakan Kegiatan Kerja



## Kontrak Kerja Karyawan Alfamart

### PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU No. 1205/PKWT/I/REG/HRD-PLG/SAT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") ini, dibuat di Palembang, pada hari Kamis, tanggal 19 JANUARI 2023 oleh dan antara:

I. Nama : [REDACTED]  
Jabatan : [REDACTED]

dalam hal ini bertindak dalam jabatannya selaku Kuasa Direksi, dari dan oleh karena sah bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK, badan hukum yang didirikan menurut dan tunduk kepada hukum Republik Indonesia, berkedudukan di [REDACTED]

II. Nama : [REDACTED]  
Tempat/Tanggal Lahir : [REDACTED]  
Jenis Kelamin : [REDACTED]  
KTP nomor : [REDACTED]  
Alamat : [REDACTED]

dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri ("**Pihak Kedua**").

Pihak Pertama dan Pihak Kedua bertindak secara bersama-sama disebut sebagai "Para Pihak" dan secara sendiri-sendiri disebut sebagai "Pihak".

Para Pihak dengan ini sepakat dan saling mengikatkan diri untuk mengadakan dan melaksanakan PKWT ini dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut:

#### PASAL 1 PERNYATAAN

Pada saat penandatanganan PKWT ini, Pihak Kedua menyatakan dan menerangkan bahwa Pihak Kedua:

- a. Dalam keadaan atau kondisi sehat jasmani dan tidak menderita penyakit menahun serta cakap melakukan perbuatan hukum;
- b. Tidak sedang berada di dalam status sebagai tersangka, terdakwa, dan /atau terpidana, serta belum pernah dijatuhi hukuman pidana oleh pengadilan;
- c. Tidak sedang dan tidak akan terikat perjanjian kerja dengan pihak manapun selama berlangsungnya PKWT ini;

**PASAL 2**  
**PENEMPATAN DAN JANGKA WAKTU KERJA**

1. Pihak Pertama mempekerjakan Pihak Kedua, sebagai pekerja waktu tertentu dengan jabatan *Crew*, dan akan ditempatkan bekerja di lokasi yang ditunjuk Pihak Pertama yang beralamat di [REDACTED] Kecamatan SELEBAR [REDACTED] KOTA BENGKULU, untuk jangka waktu selama 12 bulan terhitung sejak tanggal [REDACTED] sampai dengan tanggal [REDACTED] ("**Jangka Waktu PKWT**").
2. Jika Pihak Pertama hendak memperpanjang Jangka Waktu PKWT, maka Pihak Pertama akan memberitahukan hal tersebut kepada Pihak Kedua secara tertulis paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum PKWT ini berakhir.
3. Menyimpang dari ketentuan ayat (1) Pasal ini, Pihak Kedua dengan ini menyatakan kesiapan dan kesediaannya untuk dipindahkan atau ditempatkan di lokasi lainnya oleh Pihak Pertama selama selama Jangka Waktu PKWT.
4. Pihak Kedua dengan ini menyatakan sepakat untuk melaksanakan dan menaati setiap maupun seluruh syarat dan ketentuan kerja yang berlaku di Pihak Pertama dan/atau ketentuan- ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**PASAL 3**  
**PELAKSANAAN PEKERJAAN**

1. Pihak Kedua wajib melaksanakan dan bertanggung jawab atas pekerjaan dalam jabatannya sesuai dengan rincian pekerjaan yang telah diberikan kepada Pihak Kedua.
2. Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas, Pihak Kedua wajib:
  - a. Melakukan koordinasi dengan atasan langsung maupun dengan para pekerja lainnya di dalam Perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan maupun tugas-tugasnya;
  - b. Memberikan laporan kepada atasan langsung, dan/atau pejabat lain yang ditunjuk Pihak Pertama mengenai pekerjaan maupun tugas yang menjadi tanggung jawabnya;
  - c. Memelihara dan menjaga alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan;
  - d. Tidak melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada penyalahgunaan jabatan dengan dasar apapun demi dan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga, maupun pihak ketiga yang dapat menyebabkan kerugian bagi Pihak Pertama baik secara materiil maupun imateriil.
3. Pihak Kedua wajib melaksanakan pekerjaan dengan hari, jam dan lokasi kerja yang ditentukan oleh Pihak Pertama, sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaannya yang telah disepakati Para Pihak dalam PKWT ini tanpa mengurangi hak-hak Pihak Kedua.

**PASAL 4**  
**PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN**

1. Pihak Pertama akan membayar upah secara bulanan kepada Pihak Kedua selama Jangka Waktu PKWT sebesar Rp 2.239.000 (Dua Juta Dua Ratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Rupiah) yang terdiri dari Upah Pokok, Tunjangan Uang Makan dan/atau tunjangan jabatan sesuai dengan hak Pihak Kedua.

2. Pihak Pertama mengikutsertakan Pihak Kedua pada program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ("BPJS") Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
3. Para Pihak sepakat Upah sebagaimana yang disebut dalam ayat 1 pasal ini belum dipotong Pajak Penghasilan (PPH 21), iuran Jaminan Hari Tua (JHT) dan iuran Jaminan Pensiun (JP) program BPJS Ketenagakerjaan serta iuran program BPJS Kesehatan.
4. Pihak Pertama akan membayar upah kepada Pihak Kedua dengan cara mentransfer ke rekening bank Pihak Kedua. Pihak Kedua wajib memiliki atau membuka rekening di bank yang ditunjuk Pihak Pertama.
5. Pihak Kedua menerima upah yang dibayarkan setiap akhir bulan melalui bank yang ditunjuk oleh Pihak Pertama sesuai dengan aturan yang berlaku di Pihak Pertama.
6. Pihak Kedua berhak diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai aturan yang berlaku di Pihak Pertama.

#### **PASAL 5 ASET PIHAK PERTAMA**

1. Pihak Pertama akan meminjamkan aset milik Pihak Pertama kepada Pihak Kedua yang disesuaikan dengan aturan yang berlaku di Pihak Pertama.
2. Pihak Kedua wajib merawat dan menjaga aset milik Pihak Pertama serta wajib mengembalikan aset tersebut kepada Pihak Pertama dalam keadaan baik dan dapat digunakan sebagaimana mestinya pada saat berakhirnya PKWT ini dan/atau pada saat diminta oleh Pihak Pertama.

#### **PASAL 6 PEMBAYARAN GANTI RUGI DAN KELEBIHAN BIAYA**

1. 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.
2. Pihak Kedua wajib membayar kelebihan biaya yang terbit akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan Pihak Kedua sesuai dengan Pasal 4 ayat (6) PKWT ini. Kelebihan biaya tersebut merupakan utang yang wajib dibayarkan oleh Pihak Kedua kepada Pihak Pertama.
3. Untuk melaksanakan kewajiban ayat (1) dan ayat (2) Pasal ini, Pihak Kedua memberikan kewenangan, otoritas, hak dan/atau kuasa kepada Pihak Pertama untuk memotong Upah Pihak Kedua sesuai dengan aturan yang berlaku di Pihak Pertama.
4. Jumlah seluruh dan segala bentuk potongan perbulan terhadap Upah yang diterima Pihak Kedua tidak boleh melebihi 30% (tiga puluh persen) dari jumlah Upah perbulan.

5. Apabila terdapat satu atau beberapa hal yang dapat mengakibatkan ketentuan ayat (4) tersebut di atas menjadi tidak bisa terpenuhi, maka pemotongan Upah dilakukan dengan urutan-urutan sebagai berikut:
  - a. Pembayaran barang dan/atau aset yang hilang dan/atau rusak milik Pihak Pertama (Nota Selisih Barang /NSB);
  - b. Pembayaran kelebihan biaya akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan Pihak Kedua;
  - c. Pembayaran ganti rugi lain-lain dalam bentuk apapun yang merupakan kewajiban Pihak Kedua kepada Pihak Pertama (apabila ada).
6. Pola pemotongan sebagaimana tersebut pada ayat (5) di atas juga diberlakukan pada bulan- bulan berikutnya, sampai seluruh kewajiban Pihak Kedua selesai/ lunas.
7. Pada saat hubungan kerja antara Pihak Kedua dan Pihak Pertama berakhir, baik sebelum maupun pada saat berakhirnya Jangka Waktu PKWT karena sebab apapun, Para Pihak sepakat untuk mengesampingkan ketentuan ayat (4) Pasal ini. Pihak Pertama berhak untuk memotong seluruh upah dan hak-hak ketenagakerjaan Pihak Kedua. Apabila hal tersebut tidak mencukupi, maka Pihak Kedua wajib untuk melunasi utang Pihak Kedua paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah putusya hubungan kerja.
8. Apabila dalam pelaksanaan PKWT ini dibutuhkan kuasa dari Pihak Kedua, maka kuasa tersebut dianggap telah diberikan oleh Pihak Kedua kepada Pihak Pertama berdasarkan PKWT ini.
9. Kuasa-kuasa yang diberikan atau termaktub dalam PKWT ini tidak dapat ditarik kembali dan merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari PKWT ini, yang tidak akan berakhir karena sebab atau peristiwa apapun juga sepanjang Pihak Kedua mempunyai kewajiban kepada Pihak Pertama, dan Para Pihak dengan ini melepaskan ketentuan-ketentuan pasal 1813, 1814 dan 1816 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

#### **PASAL 7 GANTI RUGI DAN KOMPENSASI**

1. Apabila Pihak Pertama dan/atau Pihak Kedua mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya Jangka Waktu PKWT karena alasan apapun, Para Pihak dengan ini sepakat untuk saling melepaskan hak untuk menuntut ganti rugi untuk sisa masa PKWT, baik yang dalam bentuk uang maupun bentuk lain.
2. Pihak Pertama akan memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No. 35/2021") pada saat jangka waktu PKWT berakhir sesuai dengan ketentuan PKWT, kecuali apabila (A) berakhirnya PKWT akibat dari pelanggaran syarat dan ketentuan kerja oleh Pihak Kedua atau (B) apabila Pihak Kedua mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT.
3. Pemberian uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada karyawan paling lambat 14 (empat belas) Hari Kerja setelah berakhirnya Jangka Waktu PKWT.

**PASAL 8**  
**HARI LIBUR, CUTI, IZIN, DAN TUNJANGAN HARI RAYA**

Ketentuan-ketentuan mengenai hari libur, cuti, izin, Tunjangan Hari Raya (THR) mengikuti ketentuan dan aturan yang berlaku di Pihak Pertama.

**PASAL 9**  
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

1. Putusnya hubungan kerja antara Pihak Kedua dengan Pihak Pertama disebabkan karena:
  - a. Sebagian ataupun seluruh pernyataan dan/atau keterangan Pihak Kedua sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 ayat (1) PKWT ini ternyata tidak benar;
  - b. Para Pihak sepakat mengakhiri hubungan kerja sebelum PKWT ini berakhir;
  - c. Pihak Kedua meninggal dunia;
  - d. Pihak Kedua mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri;
  - e. Pihak Kedua mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
  - f. Pihak Kedua tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana atau telah diputuskan bersalah dalam perkara pidana oleh pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
  - g. Pihak Kedua tidak dapat menunjukkan prestasi yang memuaskan dan/atau tidak dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya dengan alasan apapun sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan;
  - h. Keadaan tertentu diluar kemampuan dari Para Pihak yang mengakibatkan tidak dapat dilaksanakannya PKWT ini (*force majeure*).
  - i. Pihak Kedua terbukti menyalahgunakan wewenang/jabatan yang diberikan oleh Pihak Pertama.
  - j. Pihak Kedua membawa barang dan/atau aset milik Pihak Pertama ke luar dari lokasi kerja, tanpa ada izin tertulis yang sah dari pejabat Pihak Pertama yang berwenang.
  - k. Pihak Kedua melakukan pemukulan dan/atau tindakan kekerasan kepada rekan kerja dan/atau atasan baik di dalam maupun diluar lokasi kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja.
  - l. Pihak Kedua menolak perintah kerja yang wajar dan layak dari atasan, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, termasuk perintah untuk dipindahkan atau ditempatkan di lokasi lainnya selama Jangka Waktu PKWT.
  - m. Pihak Kedua terbukti telah melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam PKWT ini, tata tertib, pedoman dan/atau aturan-aturan lain yang ada dan berlaku di Pihak Pertama.
  - n. Alasan-alasan lain sebagaimana diatur dan ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Hak dan kewajiban Pihak Kedua dan Pihak Pertama yang timbul sehubungan dengan pengakhiran PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dibidang ketenagakerjaan.

**PASAL 10**  
**KERAHASIAAN**

1. Selama dan setelah berakhirnya Jangka Waktu PKWT, Pihak Kedua tidak akan mengungkapkan informasi, data, dan/atau rahasia Pihak Pertama, yang telah diketahui olehnya selama menjalankan tugas-tugasnya. Pihak Kedua dilarang untuk membuat salinan- salinan dalam bentuk apapun terhadap semua dokumen-dokumen, surat-surat, kontrak- kontrak atau transaksi-transaksi yang terkait dengan Pihak Pertama dan/atau proyek Pihak Pertama atau untuk mengungkapkannya kepada pihak ketiga manapun.
2. Dokumen-dokumen, kajian-kajian, laporan-laporan dan/atau hasil pekerjaan lainnya yang diciptakan oleh Pihak Kedua merupakan aset Pihak Pertama. Oleh karena itu dokumen-dokumen, kajian-kajian, laporan-laporan dan/atau hasil pekerjaan lain tersebut yang disimpan oleh Pihak Kedua harus dikembalikan kepada Pihak Pertama atau kepada pihak lain yang ditunjuk oleh Pihak Pertama setelah berakhirnya PKWT ini.
3. Para Pihak setuju untuk memberikan ganti rugi kepada dan membebaskan pihak lain dari dan terhadap setiap kerugian dan/atau kerusakan yang diakibatkan oleh, atau timbul dari adanya, pelanggaran terhadap kewajiban kerahasiaan apapun oleh Pihak tersebut menurut Pasal 10 PKWT ini.
4. Jika terjadi perselisihan antara Para Pihak berkaitan dengan ketentuan dalam Pasal Kerahasiaan ini maupun terhadap pelaksanaannya, Para Pihak sepakat memilih tempat kediaman hukum di Kepaniteraan Pengadilan Tangerang.

**PASAL 11**  
**PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

1. Apabila terjadi perselisihan berkaitan dengan PKWT ini dan/atau berkaitan dengan pelaksanaannya, maka setiap dan segala perselisihan tersebut wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Apabila penyelesaian perselisihan secara musyawarah tidak mencapai mufakat, maka untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dilakukan melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**PASAL 12**  
**FORCE MAJEURE**

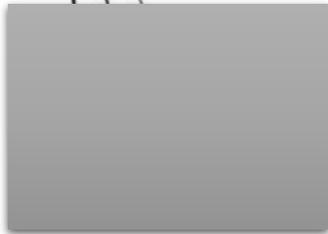
1. Pengertian Force Majeure adalah pemogokan umum, peperangan, sabotase, pemberontakan, kerusuhan massa dan blokade fasilitas umum, epidemi, bencana alam, bencana nasional, perubahan peraturan perundang-undangan atau hal lain yang tidak dapat diduga dan diluar kemampuan Para Pihak sehingga salah satu Pihak atau keduanya tidak dapat melaksanakan kewajiban
2. Kerugian-kerugian yang diderita oleh salah satu Pihak yang diakibatkan karena terjadinya *Force Majeure*, bukan merupakan tanggung jawab Pihak lainnya dalam PKWT ini, oleh karenanya Para Pihak dibebaskan dari tuntutan sehubungan dengan pelaksanaan PKWT ini.

**PASAL 13  
LAIN-LAIN**

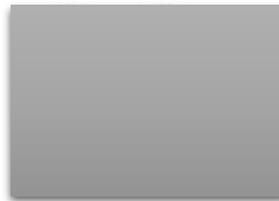
1. PKWT ini tidak dapat diubah tanpa adanya kesepakatan tertulis dari Para Pihak.
2. Ketentuan-ketentuan lain yang tidak cukup diatur dalam PKWT ini akan diatur kemudian dan disepakati secara tertulis oleh Para Pihak.
3. PKWT ini diatur dan dijalankan berdasarkan hukum di Republik Indonesia.

PKWT ini dibuat oleh Para Pihak dan telah dimengerti isinya serta ditandatangani oleh Para Pihak sehingga mempunyai akibat hukum yang tetap. PKWT ini dibuat pada tempat dan tanggal yang disebutkan pada bagian awal PKWT ini.

**Untuk dan atas nama Pihak Pertama,  
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK**



**Untuk dan atas nama Pihak  
Kedua,**



## SURAT KETERANGAN PLAGIASI

Tim Uji Pengawas Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

Menerangkan bahwa:

Nama : Dicky Ota Ulkifii

Nim : 1811120058

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Sistem kerja dalam pencapaian target  
penjualan di Alfamart kota Bengkulu perspektif  
Hukum Ekonomi Syariah.

Telah dilakukan Uji Plagiasi terhadap skripsi sebagaimana tersebut diatas, dengan tidak ditemukan karya tulis yang bersumber dari hasil karya orang lain dengan presentasi plagiasi ..... 25% ..

Demikian surat keterangan plagiasi ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Tim Uji Plagiasi,

 20/23  
01

Hidayat Darussalam, M.E.Sy  
NIP: 198611072020121008

Yang Menyatakan,



(Dicky Ota Ulkifii)  
1811120058



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

SURAT REKOMENDASI

Nomor: SR.6/LT-FSY/ W2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Pengelola Laboratorium Tahsin dan Ibadah Kemasyarakatan Fakultas Syariah.

Berdasarkan hasil pembinaan baca Al-Quran oleh tim Laboratorium Tahsin dan Ibadah Kemasyarakatan Fakultas Syariah. Maka Mahasiswa/i berikut LAYAK untuk diuji membaca Al-Quran oleh Penguji

Nama : Dimy Oleta Zulsi'Fu  
NIM : 181120058  
Prodi : HES

Dapat Diujikan Oleh:

Penguji : Badrun Taman, M.S.1  
NIP : 198612092019031002

Demikian Surat Rekomendasi ini dibuat agar dapat diuji oleh tim Penguji Lab. Tahsin Fakultas Syariah, sebagai syarat untuk ujian komprehensif, seminar proposal skripsi dan ujian munaqasyah.

Bengkulu, 07 November 2022  
Pengelola Lab. Tahsin

Winda Nurkhalifah, M.H



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172-Faksimili (0736) 51171-51172

Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

BLANGKO PENILAIAN TAHSIN AL-QUR'AN

NAMA MAHASISWA :  
NIM : Dicky Okta Zulkifli  
PRODI : Hukum Ekonomi Syariah  
DOSEN PENGUJI : Badrun Taman, M.Si  
SURAT YANG DIUJI :  
NILAI : B  
KETERANGAN LULUS/TIDAK LULUS : lulus

CATATAN KESALAHAN

- Makhroj = kurang
- ID → masih, diban
- Huruf atasydid ketika diwajofan seperti belum sempurna bacaan wa'afiyah
- Alif layyinh seperti belum panjang

Bengkulu,  
Dosen Penguji,

2022

Badrun Taman, M.Si



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

Nomor : 1295/Un.23/F.I /PP.00.9/11/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Penyampaian Surat Penunjukan  
Pembimbing Skripsi**

03 November 2022

Yth. Bapak/ Ibu :  
Bapak/ Ibu .....  
Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa.  
Di  
Bengkulu

*Assalamu'alaikum Wr . Wb*

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Syariah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu tahun 2022, maka dimohon kepada Bapak/Ibu untuk membimbing skripsi mahasiswa sebagaimana Surat Penunjukan terlampir.

Demikian disampaikan, terimakasih



An. Dekan,  
Wakil Dekan I

Dr. Mit Yarmunida, M.Ag  
NIP. 19770505200710 2 002

Tembusan :

1. Rektor UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 1295/Un.23/ F.I/PP.00.9/11/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Syariah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. Nenan Julir, Lc., M.Ag  
NIP. : 197509252006042002  
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Anita Niffilayani, M.H.I  
NIP : 198801082020122004  
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Dicky Okta Zulkifli  
NIM/Prodi : 1811120058/HES  
Judul Skripsi : Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu  
Pada Tanggal : 03 November 2022

An. Dekan,  
Wakil Dekan I



Dr. Miti Yarmunida, M.Ag  
NIP. 19770505200710 2 002

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.iainbengkulu.ac.id](http://www.iainbengkulu.ac.id)

Nomor : 1371/Un.23/F.I/PP.00.9/11/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

29 November 2022

Yth, Kepala Toko Alfamart Kota Bengkulu  
di-  
Bengkulu

Sehubungan dengan penyelesaian studi pada Program Sarjana Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu Tahun Akademik 2022 atas nama:

Nama : Dicky Okta Zulkifli  
NIM : 1811120058  
Fakultas/ Prodi : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah (HES)

Dengan ini mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul: "Sistem Kerja Dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah".

Tempat Penelitian: Kepala Toko Alfamart

Demikianlah atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan I

Dr. Miti Yarmunida, M.Ag  
NIP. 197705052007102002



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
FAKULTAS SYARIAH**

ALAMAT : Jl. Raden patah pagar dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

**BUKTI MENGHADIRI SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Dedy OKTA zulkifli  
Nim : 181120058  
Jur/Prodi : HES 7C

No	Hari/ Tanggal Waktu	Nama Mahasiswa Yang Ujian	Judul Proposal	Penyeminar	TTD Penyeminar
1.	Kamis, 16/9/2021 Jam 10:00 /d	Aguni Permata Sari	Tinjauan fiqh Muamalah Terhadap Kepemilikan di Bank pd Jasa Syariah	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
2.	Senin 20/21/09	Siti Azzahra	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
3.	Senin 20/21/09	Yofi Vardana	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
4.	Selasa 20/21/19	Evi Puspita. S	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
5.	Selasa 26/21/10	Alvin Ari Syahputra	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
6.	Selasa 26/21/10	Dekha Katiwa	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
7.		Rezi Damarta	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
8.	21/01/22/Jumat Jam 9-10	Ardi Septina	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
9.	27/02/22	Balang MARDOKI	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.
10.	21/07/22	YOGI ADITYA.P	Tinjauan Fiqh Terhadap Jasa Syariah Bank Syariah Ujar	1. Dr. Iim Fahimah Lc. M.H 2. Fiansyah putra M. S.S	1. 2.

Bengkulu, .....2016-2021  
Ka. Prodi HES

Wery Gusmansyah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
 BENGKULU

Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa Kota Bengkulu 38211  
 Telepon (0736) 51171-51276. Faksimili. (0736) 51172  
 Web: iainbengkulu.ac.id

I. IDENTITAS MAHSISWA

Nama : Dicky Oktav Zulkifli  
 NIM : 101120058  
 Prodi : HES  
 Semester : 9

Judul Proposal yang diusulkan :

1. Hubungan industrial Dalam sistem manajemen Alfamart ditinjau dari perspektif muamalah.
2. Sistem Pemetaan gaji oleh perusahaan terhadap karyawan Alfamart.
3. Dampak marketing terhadap kepuasan toko warung kecil akibat hadirnya minimarket Alfamart dan Indomaret.

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan: Di selesaikan pada masalah yg terjadi di lapangan.

PA

b. Konsultasi dengan Dosen Bidang Ilmu

Catatan: Judul ke: Pandangan Hukum Islam terhadap sistem pencapaian target penjualan karyawan Alfamart (studi kasus...)

Dosen

Edi Sulyo

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pembimbing Akademik dan Dosen Bidang Ilmu, maka judul yang saya usulkan adalah : Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pencapaian target penjualan karyawan Alfamart (studi kasus kota Bengkulu).

Mengetahui,  
 Ka. Prodi HES

Badrun Faman, M.Si  
 NIP. 190612092019031002

Bengkulu, .....  
 Mahasiswa

(Dicky Oktav Zulkifli)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO (UINFAS) BENGKULU

Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa  
Telepon (0736) 51171-51276, Faksimili. (0736) 51172  
Web: iainbengkulu.ac.id

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : 29 Agustus 2022  
Jurusan / Prodi : H.E.S.

NO	PERMASALAHAN	KETERANGAN
1	Catatan Baca Al-Qur'an:	Lulus/ Tidak Lulus* Saran: Tetap belajar dan guru yg direkomendasi lain
2	Catatan Hasil Seminar Proposal:  Masalah di paragraf - latar belakang dipertajam - tidak perlu catatan latar masalah - kerangka teori lebih dipertajam juga monocoop tentang pencapaian target - rumusan masalah di ubah sempit - judul dipertajam / di ubah. - penelitian terdahulu di buat persamaan dan perbedaan dgn penelitian yang saat ini diteliti.	

\*Coret yang tidak Perlu

Bengkulu,  
Penyeminar, I

Dr. Numan Julir, M.A  
NIP. 197509252006042002



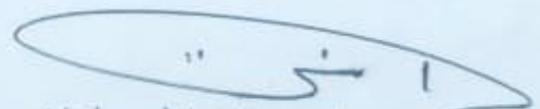
CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : 29 Agustus 2022  
Jurusan / Prodi : H.E.S

NO	PERMASALAHAN	KETERANGAN
1	Catatan Baca Al-Qur'an:	Lulus/ <u>Tidak Lulus*</u> Saran: ngajarnya di lancarkan kembali! stunnya di pabanten
2	Catatan Hasil Seminar Proposal: <ul style="list-style-type: none"><li>- penulisan paragraf / tab harus lebih diperhatikan / diteliti lagi / dirapikan.</li><li>- penulisan daftar pustaka harus sesuai abjad.</li><li>- penulisan arab harus diperbaiki / dirapikan</li><li>- dalam penulisan Arab seperti al-quran / hadist harus cantumkan sumber surah dan ayat / dalam hadis apa.</li></ul>	

\*Coret yang tidak Perlu

Bengkulu,  
Penyeminar, II

  
Arita Niffilayani, MHI  
NIP. 198801082020122009



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : *Dicky outa-r* Pembimbing I : *Dr. Nenan Julir, M. Ag*  
NIM : *181220058* Judul Skripsi : *Sistem kerja dalam pencapaian target penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Akuntansi Ekonomi Syariah.*  
Jurusan : *HES*  
Prodi : *HES*

NO	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing II	Paraf Pembimbing
1.	<i>8/11/2022</i>	<i>Konsultasi daftar isi</i>	<i>- Rancangan Daftar isi</i>	<i>[Signature]</i>
2.	<i>14/11/2022</i>	<i>Konsultasi Daftar isi</i>	<i>- perbaikan susunan materi</i>	<i>[Signature]</i>
3.	<i>17/11/2022</i>	<i>konsultasi pedoman wawancara</i>	<i>- Buat pedoman wawancara</i>	<i>[Signature]</i>
4.	<i>21/11/2022</i>	<i>Konsultasi pedoman wawancara</i>	<i>- perbaikan pedoman wawancara</i>	<i>[Signature]</i>
5.	<i>24/11/2022</i>	<i>Bab I - II</i>	<i>- Rumusan masalah - metode penelitian - batasan masalah - kajian teori</i>	<i>[Signature]</i>
6.	<i>30/11/2022</i>	<i>Bab III</i>	<i>- Gambaran umum perusahaan - profil perusahaan</i>	<i>[Signature]</i>
7.	<i>13/1/2022</i>	<i>Bab <u>IV</u></i>	<i>- Rapiusn pembahasan - agar lebih tertata - penulisan arab dirapiusn</i>	<i>[Signature]</i>

Mengetahui,  
Kaprosdi HES

*[Signature]*

*Ftr Mlka M.H*  
NIP. 1988092019032010

Bengkulu, *20 Jan 2022*

Pembimbing I

*[Signature]*

*Dr. Nenan Julir, M. Ag*  
NIP. 197509252006042002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO  
BENGKULU

Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-. Faksimili. (0736) 51171-51172  
Website: www.uinfasbengkulu.co.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dilmy Dura?  
NIM : 184120058  
Jurusan : HES  
Prodi : HES

Pembimbing I : Dr. Nenang Julir, M.Ag  
Judul Skripsi : Sistem belajar dalam persiparan target Pengajaran di Effektivitas FOKO Bengkulu perspektif ilmu tasawuf syariah

NO	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing I	Paraf Pembimbing
8	16/1/2022	Bab II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tambah teori tentang ilmu yang membahas permasalahan skripsi</li> <li>- tambah informasi dari dosen</li> <li>- tambahan cara dari kebiasaan yang diberitahu</li> </ul>	
9	19/1/2022	Bab V	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kesimpulan harus sesuai / menjawab rumusan masalah</li> <li>- Elok dari kebiasaan</li> <li>- pandangan hukum Islam tentang permasalahan yang dihadapi</li> </ul>	
20	20/1/2022	AKHIR - N	Acc	

Bengkulu, 20.1.2022

Mengetahui,  
Kaprod HES

Pembimbing I

Etry Mico, M.H  
NIP. 198811192019032010

Dr. Nenang Julir, M.Ag  
NIP. 197509252006042002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
 BENGKULU

Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa  
 Telepon (0736) 51171-51276. Faksimili. (0736) 51172  
 Web: iainbengkulu.ac.id

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Dicubiy Diketa Z.  
 NIM : 191120008  
 Jurusan : HES  
 Prodi : HES

Pembimbing II : Anita Niffilayani, M.H.I  
 Judul Skripsi : Sistem Kerja Dalam  
Pencapaian Target Penjualan  
di Alfamart Kota Bengkulu  
Perspektif Milenial Ekoran 2010-2020

NO	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing II	Paraf Pembimbing
1.		Bab I dan II	- Tokus pemula - Teori pengulan	
2.		Bab III	- Struktur ?	
3.		Bab IV	- Daftar pustaka	
4.		Bab IV	- Hasil pamm di pamm dan apa yg di ulunsa	
			- Hasil penelitian di analisa tabel detail	
			- Bab IV rumus umum yg ko 2 & tamba revisi	
5.		Bab, keseluruhan	layud ke p. I	

Bengkulu, 20.11.2022

Mengetahui,  
 Kaprodi HES

(Etry Mike, M.H.)  
 NIP. 198811192019032610

Pembimbing II

(Anita Niffilayani, M.H.I.)  
 NIP. 198801082020122004

