

ABSTRAK

Muhammad Nur Fadilah, 12101193161, Sistem Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Hilangnya Barang Ditinjau Dari PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung)". Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Jurusan Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Pembimbing: Dr. Kutbuddin Aibak, S.A.g., M.H.I.

Kata Kunci: Sistem Pemotongan Upah, Pengupahan No 36 Tahun 2021, Hukum Islam.

Penelitian ini dilatarbelakangi karena banyaknya kasus barang yang hilang di Indomaret Mayor Suyadi No 42. Hal ini mengakibatkan karyawan harus menanggung kerugian atas kehilangan barang yang terjadi, sedangkan penyebab barang hilang atau rusak, tidak selalu karena ulah karyawan toko karena bisa juga disebabkan dicuri atau semacamnya. Dalam hal ini perusahaan memiliki hak untuk menuntut karyawan tersebut untuk membayar ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkan, perusahaan tidak mau tahu siapa, dan dengan cara apa barang itu bisa hilang. Situasi ini sering terjadi di Indomaret Mayor Suyadi No 42 ketika karyawan dianggap bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan barang milik perusahaan. Hal ini mengakibatkan para karyawan mendapatkan gaji yang tidak penuh dalam satu bulan, karena upah nya dipotong otomatis apabila terjadi kehilangan barang. Fokus penelitian tentang sistem pemotongan upah ini adalah: 1) Bagaimana sistem pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas hilangnya barang di Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung?; 2) Bagaimana sistem pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas hilangnya barang ditinjau dari PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan di Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung?; 3) Bagaimana sistem pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas hilangnya barang ditinjau dari Hukum Islam di Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung?; Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan sistem pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas hilangnya barang di Indomaret Mayor Suyadi Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung; 2) Untuk menganalisis sistem pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas hilangnya barang ditinjau dari PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan di Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung; 3) Untuk menganalisis sistem pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas hilangnya barang ditinjau dari Hukum Islam di Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *field research* dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif serta melalui pendekatan data empiris. Sumber penelitian ini diambil dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini berupa wawancara mendalam dengan pihak pengelola industri dan buruh/pekerja dengan observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Sedangkan untuk pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Sistem Pemotongan upah yang diterapkan Indomaret Mayor Suyadi No 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung dilakukan apabila terjadi Terjadinya Fenomena seperti barang yang hilang, hilang dikarenakan administrasi ataupun hilang dikarenakan dicuri, bisa juga dikarenakan barang rusak karena ditumpun atau dalam perjalanan bisa juga karena barang rusak karena barang kadaluarsa. Apabila terajadi kerusakan atau kehilangan barang maka seluruh karyawan bertanggung jawab menggantinya sesuai dengan harga barang yang hilang/rusak. Sistem Pemotongan gaji yang dilakukan sebagai ganti rugi atas kerusakan dan kehilangan barang dalam setiap bulannya berbeda jumlah, apabila terjadi banyak kehilangan dan kerusakan maka potongan gaji yang dialami karyawan juga akan besar, begitu juga sebaliknya apabila sedikit kehilangan makan akan sedikit juga dipotongnya. Besar kecilnya potongan juga disesuaikan dengan posisi jabatan dan lama tidaknya ia bekerja. Besaran pemotongan gaji yang dilakukan PT Indomaret pada kehilangan dan kerusakan barang itu sesuai dengan harga barang yang rusak atau hilang dan pemotongan gaji karyawan akan terpotong otomatis pada saat penerimaan gaji, yaitu gaji pokok yang langsung dikurangi sebesar kehilangan yang dibebankan kepada karyawan. Akan tetapi pemotongan upah dilakukan apabila telah melebihi budget (anggaran) yang telah di tetapkan perusahaan. Budget disini adalah batas maksimal toleransi anggaran kehilangan barang dalam setiap Indomaret, hal ini dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan apabila terajadi kehilangan barang dan budget yang diberikan perusahaan indomaret berbeda-beda sesuai dengan kondisi dilapangan, batasan tersebut seusai dengan pendapatan sales di indomaret apabila banyak maka banyak juga anggaran yang disediakan perusahaan dan sebaliknya. Besaran pemotongan gaji itu sendiri tidak sama terhadap karyawan, karena besar kecilnya potongan disesuaikan dengan posisi jabatan dan lama tidaknya ia bekerja. Mengenai potongan gaji kehilangan dan kerusakan barang tersebut dijelaskan pada slip gaji karyawan setiap bulannya. Misalnya pada bulan Mei total harga barang yang hilang dan rusak itu Rp 550000 (lima ratus lima puluh lima ribu rupiah) maka dari total tersebut akan dibagi sesuai dengan posisi jabatannya Kepala toko akan menanggung sebesar Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu rupiah), Asisten kepala toko Rp. 130.000 (seratus tiga puluh ribu rupiah), *Merchandiser Display* Rp. 120.000 (seratus dua puluh ribu rupiah), Kasir Rp. 75000 (tujuh puluh lima ribu rupiah) Pramuniaga Rp. 75000 (tujuh puluh lima ribu rupiah) Secara umum karyawan tidak merasa keberatan dengan adanya aturan pemotongan gaji yang diakibatkan kerusakan dan hilangnya barang perusahaan. Karena hal ini termasuk bentuk tanggung jawab karyawan dalam menjaga barang perusahaan serta perusahaan juga ikut bertanggung jawab apabila terjadi kehilangan barang atau kerusakan barang sesuai pendapatan sales dalam satu bulan.2). Perspektif Tinjauan PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Di Indomaret mengenai aturan denda pemotongan upah/gaji akibat kerusakan dan hilangnya

barang di bolehkan. Karena adanya aturan yang memperbolehkannya yaitu pada pasal 63 yang dijelaskan bahwa Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran denda, ganti rugi, Asalkan tidak melebihi jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh. Selama tidak memotong 50% dari gaji maka perusahaan tidak melakukan kesalahan. Dengan ini tentu pihak indomaret tidak melanggar aturan yang ada karena selama ini pemotongan upah karyawan tidak pernah sampai atau lebih dari 50% . Dengan data yang ada yaitu berupa slip gaji pemotongan karyawan upah pendapatan karyawan perbulan total Rp.3235,800, dipotong denda barang hilang sebesar Rp.177.971 atau hanya dipotong 6% dari total gaji yang di dapatkan. Dengan ini jelas bahwa pengelola indomaret tidak melanggar aturan yang berlaku pada pasal PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Untuk upah yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan undang- undang karena Upah yang diberikan oleh pengelola perusahaan telah melebihi UMR Tulungagung. 3) Perspektif Hukum Islam terhadap pemotongan gaji karyawan sebagai ganti rugi hilangnya dan kerusakan barang di Indomaret mengenai aturan denda pemotongan upah/gaji akibat kerusakan dan hilangnya barang di bolehkan. Menurut Hanafiyah rukun ujarah atau ijarah hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur Ulama ada 4 yaitu adanya dua orang yang berakad dalam hal ini dua orang yang ber akad adalah Pihak Indomaret dan karyawan, serta adanya Sighat (ijab dan qabul) dalam hal ini adalah perjanjian yang disepakati dua pihak sebelum melakukan kontrak kerja apabila satu sama lain saling rela maka kontrak dapat dijalankan termasuk didalamnya tentang pemotongan upah, apabila setuju akan mendapatkan Upah atau imbalan dalam hal ini adalah gaji setiap bulan yang di dapatkan oleh karyawan atas hasil dari kerja kerasnya selama satu bulan yang dikirim dari pengusaha melalui transfer, sehingga mendapatkan Manfaat dalam hal ini kedua belah pihak mendapatkan manfaat perusahaan mendapatkan tenaga dari karyawan untuk membantu menjalankan perusahaan dan karyawan mendapatkan gaji setiap bulan hasil kerja keras yang dilakukan. Dengan adanya peraturan tersebut lebih banyak menimbulkan kemaslahatan daripada mudharat untuk kedua belah pihak.

ABSTRACT

Muhammad Nur Fadilah, 12101193161, Employee Wage Deduction System as Compensation for Loss of Goods in Review of PP No. 36 of 2021 concerning Wages and Islamic Law (Case Study at Indomaret Major Suyadi No. 42 Jepun Village, Tulungagung Regency)". Sharia Economic Law Study Program, Sharia, Department, Faculty of Sharia and Legal Sciences, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Supervisor: Dr. Kutbuddin Aibak, S.A.g., M.H.I.

Keywords: Wage Deduction System, Wage No. 36 of 2021, Islamic Law.

This research is motivated by the many cases of lost goods at Indomaret Major Suyadi No. 42. This resulted in employees having to bear losses for the loss of goods that occurred, while the cause of lost or damaged goods is not always due to the actions of store employees because it can also be caused by being stolen or the like. In this case the company has the right to sue the employee to pay compensation for the losses incurred, the company does not want to know who, and in what way the goods can be lost. This situation often occurs at Indomaret Mayor Suyadi No 42 when employees are held responsible for the loss or damage of company property. This results in employees getting a salary that is not full in one month, because their wages are automatically deducted if there is a loss of goods. The focus of this research on the wage deduction system is: 1) How is the system of deducting employee wages as compensation for the loss of goods at Indomaret Major Suyadi No. 42 Jepun Village, Tulungagung Regency; 2) How is the employee wage deduction system as compensation for the loss of goods reviewed from PP No. 36 of 2021 concerning Wages at Indomaret Mayor Suyadi No. 42 Jepun Village, Tulungagung Regency?; 3) How is the employee wage deduction system as compensation for the loss of goods reviewed from Islamic Law at Indomaret Major Suyadi No. 42 Jepun Village, Tulungagung Regency?; The objectives of this study are: 1) To describe the employee wage deduction system as compensation for the loss of goods at Indomaret Major Suyadi, Jepun Village, Tulungagung Regency; 2) To analyze the employee wage deduction system as compensation for the loss of goods in terms of PP No. 36 of 2021 concerning Wages at Indomaret Mayor Suyadi No. 42 Jepun Village, Tulungagung Regency; 3) To analyze the employee wage deduction system as compensation for the loss of goods in terms of Islamic Law at Indomaret Major Suyadi, Jepun Village, Tulungagung Regency.

This research is a type of field research using descriptive qualitative research methods and through an empirical data approach. The sources of this research are taken from primary data sources and secondary data sources. Data collection techniques used in this research are in-depth interviews with industry managers and laborers/workers with observation, and documentation. The data analysis techniques used are data condensation, data presenting data, drawing conclusions and verification. Meanwhile, to check the validity of the data using triangulation. The results of this research show that: 1) The wage deduction system implemented by Indomaret Mayor Suyadi No. 42 Jepun Village, Tulungagung Regency is carried out if phenomena occur such as missing items, lost due to administration or lost due to being stolen, it could also be due to goods being

damaged due to being stored or in transit. It could also be because the goods are damaged due to expired goods. If goods are damaged or lost, all employees are responsible for replacing them according to the price of the lost/damaged goods. The salary deduction system is carried out as compensation for damage and loss of goods in different amounts each month. If there is a lot of loss and damage, the employee's salary deduction will also be large, and vice versa, if there is a small loss of food, the deduction will also be small. The size of the deduction is also adjusted to the job position and the length of time he or she has worked. The amount of salary deductions made by PT Indomaret for loss and damage to goods is in accordance with the price of the damaged or lost goods and employee salary deductions will be deducted automatically when the salary is received, namely the basic salary is immediately reduced by the amount of the loss charged to the employee. However, wages are deducted if they exceed the budget set by the company. The budget here is the maximum tolerance limit for loss of goods in each Indomaret, this is done as a form of company responsibility in the event of loss of goods and the budget provided by the Indomaret company varies according to conditions in the field, this limit is in accordance with the sales income in Indomaret if there is a lot then There are also many budgets provided by the company and vice versa. The amount of the salary deduction itself is not the same for the employee, because the size of the deduction is adjusted to the position and the length of time he or she has worked. Regarding salary deductions for loss and damage to goods, this is explained on the employee's pay slip every month. For example, in the month of May, the total price of lost and damaged goods is Rp. 550,000 (five hundred and fifty-five thousand rupiah), so the total will be divided according to the position of the shop head. The head of the shop will be responsible for Rp. 150,000 (one hundred and fifty thousand rupiah), Assistant shop head Rp. 130,000 (one hundred thirty thousand rupiah), Merchandiser Display Rp. 120,000 (one hundred twenty thousand rupiah), Cashier Rp. 75,000 (seventy five thousand rupiah) Salesperson Rp. 75,000 (seventy five thousand rupiah) In general, employees do not object to the regulation of salary deductions due to damage and loss of company goods. Because this is a form of employee responsibility in looking after the company's goods and the company is also responsible if there is loss of goods or damage to goods according to sales income in one month. 2). Perspective Review of PP No. 36 of 2021 Concerning Wages Regarding the Employee Wage Deduction System in Indomaret regarding the rules for allowing fines for deductions from wages/salaries due to damage and loss of goods. Because there are regulations that allow this, namely in article 63 which explains that Wage Deductions by Employers can be made for payment of fines, compensation, as long as they do not exceed the total amount of Wage deductions as intended in Article 63 at a maximum of 50% (fifty percent) of each Wage payment received by Workers/Labourers. As long as you don't deduct 50% of your salary, the company hasn't done anything wrong. With this, Indomaret certainly does not violate existing regulations because so far employee wage cuts have never reached or exceeded 50%. With the existing data, namely in the form of salary slips, deductions for employees' monthly wages, a total of IDR 3235,800, deductions for lost goods fines of IDR 177,971 or only a deduction of 6% of the total salary received. With this it is clear that the Indomaret

management has not violated the applicable rules in Article PP No. 36 of 2021 concerning Wages. The wages applied by the company are in accordance with the law because the wages given by the company management have exceeded Tulungagung's minimum wage. 3) Islamic law perspective regarding deductions from employees' salaries as compensation for loss and damage to goods at Indomaret regarding fines for deductions from wages/salaries due to damage and loss of goods is permitted. According to Hanafiyah, there is only one pillar of ujah or ijarah, namely consent and qabul from the two parties to the transaction. Meanwhile, according to Jumhur Ulama, there are 4, namely the existence of two people who have an agreement, in this case the two people who have an agreement are the Indomaret Party and the employee, and there is a Sighat (consent and qabul) in this case is an agreement agreed upon by two parties before entering into a work contract if one is the same. If they agree, they will get wages or rewards, in this case the salary every month that the employee gets for the results of his hard work for one month which is sent from the entrepreneur via transfer, so that he gets benefits in This means that both parties benefit from the company getting energy from employees to help run the company and employees getting a salary every month as a result of the hard work they do. The existence of these regulations creates more benefits than harm for both parties.

\

المخلص

محمد نور فضيلة، ١٢١٠١١٩٣١٦١، نظام خصم أجور الموظفين كتعويض عن فقدان البضائع في مراجعة رقم ٦٣ لعام ٢٠٣١ بشأن الأجور والشريعة الإسلامية (دراسة حالة في إندوماريت ميجور سويدي ، قرية جييون، تولونغونغ ريجنسي)، قسم الشريعة، كلية الشريعة والعلوم القانونية، الجامعة الإسلامية الحكومية السيد علي رحمة الله تولونغونغ، المشرف: د. قطب الدين أيباك، س. أ.ع.، ماجستير في القانون الاقتصادي الشرعي من برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي.

الكلمات المفتاحية: الشريعة الإسلامية، التعويضات، قانون العمل، نظام الخصم من الأجور.

كان الدافع وراء هذا البحث هو العدد الكبير من حالات العناصر المفقودة في متاجر إندوماريت ، وهذه إحدى المشكلات التي تحدث غالباً في عمدة إندوماريت سويادي. ينتج عن هذا اضطرار الموظفين إلى تحمل خسائر عن البضائع المفقودة التي تحدث ، في حين أن سبب فقدان البضائع أو تلفها لا يرجع دائماً إلى تصرفات موظفي المتجر لأنه قد يكون أيضاً بسبب السرقة أو شيء مشابه. في هذه الحالة ، يحق للشركة مطالبة الموظف بدفع تعويض عن الخسائر المتكبدة ، ولا تريد الشركة معرفة من ، وبأي وسيلة يمكن فقد العنصر. غالباً ما يحدث هذا الموقف في عمدة إندوماريت سويدي عندما يعتبر الموظفون مسؤولين عن الخسارة أو الضرر الذي يلحق بممتلكات الشركة. وهذا يؤدي إلى عدم حصول الموظفين على رواتبهم كاملة في شهر واحد ، لأن أجورهم يتم خصمها تلقائياً في حالة فقدان البضائع. يركز هذا البحث على نظام خصم الأجور على: (١) ما هو نظام خصم أجور الموظفين كتعويض عن فقدان البضائع في عمدة إندوماريت سويادي ، قرية جييون ، تولونغونغ ريجنسي؟ (٢) كيف يتم استعراض نظام خصم أجور الموظفين كتعويض عن فقدان البضائع من القانون رقم ٣ لعام ٢٠٣١ بشأن التوظيف في عمدة إندوماريت سويادي ، قرية جييون ، تولونغونغ ريجنسي؟ (٣) كيف يتم نظام خصم أجور الموظفين كتعويض عن فقدان البضائع وفقاً للشريعة الإسلامية في عمدة إندوماريت سويادي ، قرية جييون ، تولونغونغ ريجنسي؟ أهداف هذا البحث هي: (١) وصف ممارسة خفض أجور الموظفين كتعويض عن فقدان البضائع في عمدة إندوماريت سويادي ، قرية جييون ، تولونغونغ ريجنسي. (٢) تحليل ممارسة خفض أجور الموظفين كتعويض عن فقدان البضائع بموجب القانون رقم ٣ لعام ٢٠٣١ بشأن التوظيف في عمدة إندوماريت سويادي ، قرية جييون ، تولونغونغ ريجنسي ؛ (٣) تحليل ممارسة خفض أجور الموظفين كتعويض عن البضائع المفقودة من حيث الشريعة الإسلامية في عمدة إندوماريت سويادي ، قرية جييون ، تولونغونغ ريجنسي. هذا البحث هو نوع من البحث الميداني باستخدام أساليب البحث النوعي الوصفي وباستخدام نهج البيانات التجريبية. تم أخذ مصادر هذا البحث من مصادر البيانات الأولية ومصادر البيانات الثانوية. تقنية جمع البيانات المستخدمة في هذا البحث هي مقابلات متعمقة مع مديري الصناعة والعمال / العمال مع الملاحظة والتوثيق. تقنيات تحليل البيانات المستخدمة هي تكثيف البيانات وعرض البيانات ورسم الاستنتاجات والتحقق. وفي الوقت نفسه ، للتحقق من صحة البيانات باستخدام التثليث. تظهر نتائج هذا البحث ما يلي: (١) يتم تنفيذ نظام خصم الأجور الذي ينفذه عمدة إندوماريت سويادي ، قرية جييون ، تولونغونغ ريجنسي ، في نهاية الشهر عندما يتم توزيع

الرواتب ، ويتحمل كل موظف تعويضاً وفقاً للأشياء المفقودة ويختلف المعالين لكل موظف وفقاً لموقفهم الحالي. الشركة مسؤولة أيضاً إذا كان هناك فقدان للبضائع من خلال توفير ميزانية (ميزانية) كل شهر. ٢). وقت العمل الذي تطبقه الشركة لا يتوافق مع القانون لأنه يتجاوز الحدود المنصوص عليها في القانون لأنه قد مر الوقت المطلوب. وفي الوقت نفسه ، فإن الأجور التي تطبقها الشركة تتوافق مع القانون لأن الأجور التي قدمتها إدارة الشركة قد تجاوزت الحد الأدنى للأجور في تولونغونغ. ٣) بناء على الشريعة الإسلامية ، وهو عقد يلبي متطلبات وركائز اتفاقية العقد. يسمح بالخصومات من الأجور / الرواتب بسبب البضائع المفقودة ، لأن القواعد القائمة على اتفاقية العمل تقي بشروط وأحكام الاتفاقية. كما أن وجود هذه اللوائح يخلق فوائد أكثر من الضرر لكلا الطرفين ، سواء الشركة أو الموظفين. يسمح بمنظور الشريعة الإسلامية بشأن حجب رواتب الموظفين كتعويض عن الخسارة والضرر الذي فيما يتعلق بقواعد حجب الأجور / الرواتب بسبب تلف وفقدان البضائع. وفقاً للحنفية ، فإن أركان الإجارة أو الإجارة هي واحدة فقط ، وهي العقاب و من الطرفين المتعاملين. أما بالنسبة لجمهور العلماء ، فهناك ، وهي وجود شخصين يتعاقدان ، في هذه الحالة يكون الشخصان اللذان لديهما عقد طرفين وموظفين إندوماريت ، ووجود السيغات (العقاب والقابل) في هذه الحالة هو اتفاق يتفق عليه طرفان قبل الدخول في عقد عمل إذا كان كل منهما على استعداد للآخر ، يمكن تنفيذ العقد ، بما في ذلك الخصومات على الأجور ، إذا تم الاتفاق على الحصول على أجور أو مكافآت في هذه الحالة يكون الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظفون مقابل نتائج عملهم الشاق لمدة شهر واحد يرسله من أصحاب العمل عن طريق التحويل ، وذلك للحصول على المزايا ، وفي هذه الحالة يحصل الطرفان على مزايا لكلفت بسبب الإدارة أو فقدت بسبب السرقة، ويمكن أن يكون ذلك أيضاً بسبب تلف البضائع بسبب تخزينها أو نقلها. قد يكون ذلك أيضاً بسبب تلف البضائع بسبب البضائع منتهية الصلاحية. في حالة تلف أو فقدان البضائع، يتحمل جميع الموظفين مسؤولية استبدالها وفقاً لسعر البضائع المفقودة/التالفة. يتم تنفيذ نظام خصم الراتب كتعويض عن الأضرار والخسائر في البضائع بمبالغ مختلفة كل شهر. إذا كان هناك خسارة وأضرار كثيرة، فإن الخصم من راتب الموظف سيكون كبيراً أيضاً، والعكس صحيح، إذا كان هناك فقد بسيط في الطعام، سيكون الخصم صغيراً أيضاً. يتم أيضاً تعديل حجم الخصم وفقاً للمنصب الوظيفي وطول الفترة التي عمل فيها. تكون قيمة استقطاعات الراتب التي يتم إجراؤها عن فقدان وتلف البضائع وفقاً لسعر البضاعة التالفة أو المفقودة وسيتم خصم استقطاعات راتب الموظف تلقائياً عند استلام الراتب أي يتم تخفيض الراتب الأساسي فوراً بمبلغ الخسارة المحملة على الموظف. ومع ذلك، يتم خصم الأجور إذا تجاوزت الميزانية التي حددتها الشركة. الميزانية هنا هي الحد الأقصى المسموح به لفقدان البضائع في كل اندوماريت، ويتم ذلك كنوع من مسؤولية الشركة في حالة فقدان البضائع وتختلف الميزانية المقدمة من شركة اندوماريت حسب الظروف في المجال، هذا الحد يتوافق مع إيرادات المبيعات في إندوماريت إذا كان هناك الكثير فهناك أيضاً العديد من الميزانيات التي تقدمها الشركة والعكس صحيح يُسمح بمنظور الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بالاستقطاعات من رواتب الموظفين كتعويض عن الخسارة والأضرار التي لحقت بالبضائع في إندوماريت فيما يتعلق بغرامات الاستقطاعات من الأجور/الرواتب بسبب الضرر وفقدان البضائع. وعند الحنفية لا يوجد إلا ركن واحد في الأجرة أو الإجارة، وهو الرضا والقبول من طرفي المعاملة. وفي الوقت نفسه، بحسب جمهور العلماء، هناك ، وهي وجود شخصين لديهما اتفاق، في هذه الحالة الشخصان اللذان لديهما اتفاق هما حزب إندوماريت والموظف، وهناك

سيغات (موافقة وقبول). وفي هذه الحالة هو اتفاق متفق عليه بين الطرفين قبل إبرام عقد العمل إذا كان أحدهما هو نفسه. إذا وافقوا، سيحصلون على أجور أو مكافآت، في هذه الحالة الراتب كل شهر الذي يحصل عليه الموظف مقابل نتائج عمله الشاق لمدة شهر واحد والذي يتم إرساله من صاحب المشروع عن طريق التحويل، بحيث يحصل على فوائد في هذا يعني أن يستفيد كلا الطرفين من حصول الشركة على الطاقة من الموظفين للمساعدة في إدارة الشركة ويحصل الموظفون على راتب كل شهر نتيجة العمل الشاق الذي يقومون به. إن وجود هذه اللوائح يخلق فوائد أكثر من الضرر لكلا الطرفين.