

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK GANTI  
TEKOR OLEH KARYAWAN  
(Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175  
04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifudin Zuhri Untuk  
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
(S.H.)**

**Oleh:  
IBNU HAJAR  
NIM. 1917301016**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Ibnu Hajar

NIM : 1917301016

Jenjang : S-1

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Universitas : Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri  
Purwokerto

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan (Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi)”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 21 Desember 2023

Saya yang menyatakan,



**Ibnu Hajar**  
**NIM. 1917301016**

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

**Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan  
(Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya  
Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi)**

Yang disusun oleh **Ibnu Hajar (NIM. 1917301016)** Program Studi **Hukum Ekonomi Syariah**, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **04 Januari 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/ Penguji I



Dr. Bani Sarif Maula, M.Ag  
NIP. 19750620 200112 1 003

Sekretaris Sidang/ Penguji II



Agus Sunaryo, M.S.I.  
NIP. 19790428 200901 1 006

Pembimbing/ Penguji III



Dr. Marwadi, M.Ag.  
NIP. 19751224 200501 1 001

Purwokerto, 11 Januari 2024

Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. H. Supani, S.Ag, M.A.  
NIP. 19700705 200312 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Ibnu Hajar

Lampiran : 4 Eksemplar

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah UIN Prof.  
K.H. Saifuddin Zuhri purwokerto  
di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Ibnu Hajar  
NIM : 1917301016  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah  
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan (Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi)

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.).

Demikian atas perhatian Bapak, saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 21 Desember 2023

Pembimbing



**Dr. Marwadi, M.Ag.**

**NIP. 197512242005011001**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK GANTI TEKOR  
OLEH KARYAWAN  
(Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya  
Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi)**

**ABSTRAK  
Ibnu Hajar  
NIM. 1917301016**

**Jurusan Hukum Ekonomi dan Tata Negara, Program Studi Hukum  
Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof K.H. Saifuddin Zuhri  
Purwokerto**

Akad *ijārah* sering dilakukan kebanyakan manusia, termasuk yang terjadi dalam perusahaan (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang. Kebijakan perusahaan seharusnya tertuang dalam perjanjian kerja. Namun, terkait kebijakan ganti ketika tekor pendapatan yang berbeda dari hasil penjualan, diterapkan oleh perusahaan tersebut walaupun tidak muncul dalam perjanjian kerja. Penerapan ganti tekor yang muncul akibat kelalaian karyawan, hal demikian apakah bisa dinyatakan sah atau tidak menurut hukum Islam. Maka dari itu, pentingnya penelitian ini dilakukan oleh penulis.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan sumber data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah informan dari karyawan dan pihak perusahaan (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang. Dengan menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketentuan dalam praktik ganti tekor yang diterapkan oleh Perusahaan (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi terhadap karyawannya sesuai dengan akad *ijārah* yang dijelaskan dalam hukum Islam. Berdasarkan pandangan Jumhur ulama yang menjelaskan bahwa, tanggung jawab *ajīr*/karyawan itu berifat amanah, dengan demikian *ajīr* tidak bertanggung jawab atas kerusakan atau kehilangan barang kecuali karena kelalaian atau kesalahannya. Penyebab terjadinya kerugian pendapatan yang dialami perusahaan disebabkan oleh kelalaian karyawan dan mesin eror. Dengan demikian yang menjadi tanggung jawab atas kerugian yang timbul, hanya kerugian akibat kelalaian karyawan, bukan dari faktor mesin eror, karena kerugian yang timbul oleh faktor mesin merupakan tanggung jawab perusahaan. Selanjutnya, dilihat dalam konsep penetapan ganti tekor dalam *ta'wid*, bahwa pihak perusahaan dalam menetapkan ganti rugi sebagian sesuai dengan konsep ganti tekor dalam Islam. Karena dalam praktiknya perusahaan mengabaikan keterlibatan para pelaku yang menimbulkan kerugian, karena semua karyawan yang bekerja pada *shift* itu dianggap telah menimbulkan kerugian yang mewajibkan mereka untuk mengganti kerugiannya. Padahal faktanya kerugian itu timbul karena salah satu karyawan atau tidak semua karyawan melakukannya.

**Kata Kunci:** Akad *Ijārah*, *Ta'wid*, *Ganti Tekor*, *Karyawan*, *Perusahaan*.

**MOTTO**

**Hidup Mulia atau Mati Sahid**

*Isy Karīman Aw Mut Syahīdan*



## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, segala puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas kuasa dan pertolongannya karena telah memberikan nikmat dan rahmatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Harapannya semoga skripsi ini dapat menjadi ilmu yang bermanfaat dan berguna nantinya. Maka dengan setulus hati penulis mempersembahkan skripsi ini kepada diri saya sendiri yang telah mampu menguasai diri sendiri dan mampu berdamai dengan keadaan untuk tetap konsisten menyelesaikan skripsi ini hingga akhir dan mampu menyelesaikan dengan baik. Dibalik pencapaian yang luar biasa ini, terdapat pasangan yang senantiasa menanti dan mengharapkan anak bontotnya bisa menyelesaikan studi ini dengan lancar dan baik melalui segala doa-doa yang selalu dipanjatkan disetiap aktivitas yang mereka kerjakan untuk anak bontot tercintanya yang menempuh pendidikan jauh di kota orang. Bapak Udi H. Pungut dan Ibu Ayati, terimakasih atas segala yang telah bapak dan mamah berikan kepada anak bontot mu ini.

Harapan besar, semoga bapak dan mamah bisa bangga melihat anak bontotnya menyelesaikan pendidikan sarjananya, dan semoga pencapaian-pencapaian besar lain terus berlanjut dimasa-masa yang akan datang.

## PEDOMAN TRANSLITERASI (ARAB LATIN)

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman dengan Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)



ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	W
هـ	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	–’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

**B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap**

نَزَّلَ	Ditulis	<i>Nazzala</i>
الْبِرُّ	Ditulis	<i>Al-birr</i>

**C. Ta’ Marbutah di akhir kata Bila dimatikan tulis *h***

ذِمَّةٌ	Ditulis	<i>Zimmah</i>
---------	---------	---------------

Ketentuan ini tidak diberlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya.

#### D. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Ḍamah	Ditulis	U

#### E. Vokal Panjang

1.	Ḍamah + wawu mati	Ditulis	ū
	تَفَتَّرُونَ	Ditulis	<i>Taftarūn</i>
2.	Fathah + alif	Ditulis	ā
	حَرَامًا	Ditulis	<i>Ḥarāmā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
	قِيلَ	Ditulis	<i>Qīla</i>

#### F. Vokal Rangkap

رَأَيْتُ	Ditulis	<i>Raitu</i>
----------	---------	--------------

#### G. Kata Sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah

الْحُرِّيَّةُ	Ditulis	<i>Al-Ḥurriyah</i>
---------------	---------	--------------------

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah diikuti dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya

الصِّدِّيقِ	Ditulis	<i>Aṣ-Ṣiddiq</i>
-------------	---------	------------------

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *rabbil'alam*, Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam penulis panjatkan pula kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan tuntunan yang amat baik bagi kita semua dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir nanti. Aamiin.

Skripsi merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S-1) di setiap Universitas, begitu juga di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Sebagai salah satu syarat penulis untuk menyanggah gelar Sarjana Hukum (S.H.). Adapun skripsi ini yang berjudul: **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan (Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi)”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Supani, S.Ag., M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

3. Dr. H. Muhammad Iqbal Juliansyah Zen, S.Sy., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Marwadi, M.Ag., selaku Wakil Dekan II Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Hariyanto, M.Hum., M.Pd., selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Wildan Humaidi, S.H.I., M.H., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Mokhamad Sukron, L.c., M.Hum., selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Ainul Yaqin, M.Sy., selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Agus Sunaryo, S.H.I., M.S.I., selaku Panglima Besar mahasiswa/mahasiswi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Segenap Dosen dan Civitas Akademik fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis.

11. Terimakasih kepada diri sendiri, sudah mampu berjuang sampai sejauh ini dengan jalan yang tidak mudah. Terimakasih sudah mampu membuktikan bahwa akhirnya saya mampu menguasai diri untuk tetap dapat bertahan dan mampu menyelesaikan Studi ini hingga akhir.
12. Kepada keluarga tercinta, keluarga kecil yang selalu harmonis bapak udi h pungut, mamah ayati, kakak aditya rahma dani serta ce imu yang senantiasa dengan tulus dan ikhlas memberikan dukungan, kasih sayang serta doa kepada penulis. Sehingga penulis dapat terus kuat dan mampu menyelesaikan studi ini hingga akhir. Terimakasih atas segala dukungan semangat, motivasi, nasihat, doa dan kasih sayang serta pengorbanan yang terus-menerus terlimpahkan kepada penulis sehingga menjadi daya gebragan besar yang telah dirasakan penulis ketika proses penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
13. Bapak udin, bapak jain, mpok wiwi, bang erwin dan seluruh anggota pekerja pada perusahaan SPBU Jl. Raya Pasir Gombang yang telah bersedia menjadi narasumber dan bersedia direpoti oleh penulis ketika proses pengumpulan data dilapangan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Seluruh keluarga besar gagak hitam Hukum Ekonomi Syariah 2019 yang senantiasa menyertai dalam segala perjalanan penulis dalam menyusun skripsi dari awal hingga sidang terakhir Munaqosah, yang menjadi salah satu bahan acuan penulis bersemangat menyusun setiap kata demi kata didalam skripsi penulis.

15. Kepada kawan-kawan seperjuangan juen, cholid, mualim, mahfud, boris, iskandar dan semua warga masjid Khotijah Asallamah yang senantiasa mengiringi segala perjalanan penyusunan skripsi penulis dan senantiasa selalu dapat dijadikan mentor didalam segala kendala dan lika-liku yang penulis alami dari awal penyusunan skripsi hingga akhir masa perjuangan skripsi penulis.

16. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan semangat serta doa kepada penulis ketika mengerjakan skripsi ini. Terimakasih kepada semua pihak yang telah ikut serta dalam perjalanan penulis menyusun skripsi ini dan semoga mendapatkan keberkahan yang setimpal dari Allah SWT. Amiin.

Akhirnya penulis berharap semoga kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis mendapat ridho dan balasan kebaikan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesempurnaan dari karya ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menciptakan kesempurnaan dari karya ini. penulis berharap semoga karya skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang. Amiin.

Purwokerto, 21 Desember 2023

Penulis



**Ibnu Hajar**

**Nim. 1917301016**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	8
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Kajian Pustaka .....	12
F. Sistematika Pembahasan .....	19

## BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG AKAD, IJARAH DAN GANTI RUGI

A. Akad Dalam Hukum Islam .....	21
1. Pengertian Akad .....	21
2. Rukun dan Syarat Akad .....	22
3. Prinsip - prinsip Akad .....	27
4. Macam - macam Akad .....	27
5. Berakhirnya Akad .....	29
B. Akad <i>Ijārah</i> .....	30
1. Pengertian Akad <i>Ijārah</i> .....	30
2. Dasar Hukum Akad <i>Ijārah</i> .....	31
3. Rukun dan Syarat Akad <i>Ijārah</i> .....	33
4. Macam - macam Akad <i>Ijārah</i> .....	35
C. Ganti Rugi dalam Konsep <i>Ta'wīd</i> .....	37
1. Pengertian Ganti Rugi .....	37
2. Dasar Hukum Ganti Rugi .....	38
3. Rukun dan Unsur Ganti Rugi .....	40
4. Ketentuan Ganti Rugi .....	42
5. Sebab-sebab Ganti Rugi .....	44
6. Macam-macam Ganti Rugi .....	45
7. Penetapan Ganti Rugi .....	47



### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	48
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	49
C. Sumber Data .....	50
D. Metode Pengumpul data .....	51
E. Metode Analisis Data .....	53

### **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN SERTA ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK GANTI TEKOR OLEH KARYAWAN STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM**

A. Gambaran Umum Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi .....	54
B. Analisis Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi .....	61
C. Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi .....	73

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	92

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1      Kajian Pustaka



## DAFTAR SINGKATAN

S.H.	: Sarjana Hukum
UIN	: Universitas Islam Negeri
Q.S.	: Qur'an Surah
SWT	: <i>Subhānahu wa Ta'ālā</i>
SAW	: <i>Ṣallallāhu 'alaihi Wasallama</i>
SPBU	: Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
KHES	: Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah
DSN MUI	: Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia
HRD	: <i>Human Resources Development</i>
DODO	: <i>Dealer Owner Dealer Operate</i>
CODO	: <i>Corporate Owner Dealer Operate</i>
COCO	: <i>Corporate Owner Corporate Operate</i>
PSO	: <i>Public Service Obligation</i>
PT	: Perseroan Terbatas
Pertamina	: Pertambangan Minyak Nasional
ATM	: Anjungan Tunai Mandiri
EDC	: <i>Electronic Data Capture</i>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surar Izin Observasi

Lampiran 2 Wawancara

Lampiran 3 Pedoman Wawancara Petinggi Perusahaan

Lampiran 4 Pedoman Wawancara Karyawan Operator

Lampiran 5 Hasil Wawancara Petinggi Perusahaan

Lampiran 6 Hasil Wawancara Karyawan Operator

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki tujuan yang baik, salah satunya mencapai kebahagiaan dunia ataupun akhirat, tidak hanya itu manusia juga harus mampu mempertahankan hidupnya dengan berusaha salah satunya bekerja. Bekerja dapat dilakukan serara perorangan atau bekerja pada orang lain, bekerja pada instansi negara atau bekerja pada perusahaan swasta. setiap orang sudah seharusnya melakukan transaksi pekerjaan antara orang yang satu dengan orang yang lain disebut sebagai hubungan pekerjaan. Hubungan kerja biasanya erat kaitannya dengan perjanjian kerja yang berisi tentang kebijakan kerja pada suatu perusahaan yang nantinya diamanahkan kepada calon karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Pada dasarnya kebijakan kerja diperuntukan untuk para karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut guna membatasi setiap perbuatan-perbuatan menyimpang yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan/Pekerja adalah bagian dari angkatan kerja yang bekerja baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain atau dalam hubungan kerja yang diberikan oleh pemberi kerja, dan pemberi jasa yang bersangkutan menerima gaji atau imbalan lain. biasanya kebijakan kerja tertuang dalam perjanjian kerja.<sup>1</sup>

Mengenai karyawan/tenaga kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha terjalin atas dasar perjanjian kerja, baik tertulis, lisan, maupun tertulis. termasuk mengenai

---

<sup>1</sup> Maimun, *Hukum Ketenaga Kerjaan* (Jakarta: Pranaya Paramita, 2007), hlm. 12.

kebijakan-kebijakan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Perjanjian kerja timbul atas keserikatan antar kedua belah pihak yang menyatukan atau mengingatkan diri pada suatu kepentingan. Asas dalam suatu perjanjian harus dilandasi dengan adanya unsur ketersediaan/kerelaan dan tidak diperkenankan adanya unsur paksaan.<sup>2</sup>

Dalam sebuah perusahaan peran dan fungsi karyawan harus dikordinasikan dengan elemen sumber daya lainnya. Itu sebabnya ketika membuat suatu kebijakan, pihak perusahaan harus memusatkan perhatiannya kepada bagaimana sistem itu bisa bekerja sebagaimana yang diinginkan perusahaan tanpa merugikan dari sisi pekerja maupun perusahaan dan dengan disusun sedemikian rupa sehingga tercipta keselarasan antara gerak karyawan/pekerja dengan sumber daya yang terdapat pada perusahaan tersebut.<sup>3</sup>

Dalam dunia kerja tidak terlepas dengan yang namanya hubungan kerja, seperti halnya dengan prinsip bermuamalah dalam Islam. Prinsip muamalah dalam Islam adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan muamalah diperbolehkan secara hukum kecuali ada dalil yang melarangnya. Dalam kaitannya dengan muamalah harus ada kesepakatan yang mengikat kegiatan muamalah.<sup>4</sup> Muamalah dalam Hukum Islam juga tidak terlepas dari

---

<sup>2</sup> Ujang Chandra S, "Karakter Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 32, No. 1, Februari 2015, hlm. 2. <https://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/viewFile/86/68>., diakses 15 Juli 2023 pukul 22.30 WIB.

<sup>3</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2018), hlm. 11.

<sup>4</sup> Aryadi, dkk, *Fikih Muamalah* (Yogyakarta: K-Media, 2020), hlm. 2.

makna akad. Akad adalah ikatan secara hukum yang dilakukan oleh dua atau sebagian orang yang sama-sama berkeinginan untuk mengikatkan diri.<sup>5</sup>

Dari beberapa akad ada salah satunya akad *ijārah*, akad *ijārah* tidak memiliki makna upah atau sewa saja tetapi akad tersebut juga memiliki makna jasa. Dalam hal tersebut akad *ijārah* adalah suatu akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Lalu bila yang menjadi objek transaksi yaitu manfaat atau jasa dari suatu alat disebut dengan *ijārah al'ain*, namun jika yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga manusia maka hal tersebut dinamakan *ijārah az-Zimah*.<sup>6</sup> Kesepakatan dan kemauan dari kedua belah pihak yang bertransaksi merupakan dasar penting bagi sahnya suatu perjanjian. Seperti yang didasari dari sebuah ayat dalam Al-Qur'an.

Allah SWT berfirman dalam Q.S. an-Nisa': (4): 29: yang menjelaskan mengenai sebuah hubungan bermuamalah, sebagai berikut. Dalam hal tersebut akad *ijārah* adalah suatu akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu.

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

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Hariman Surya Siregar dan Koko Khoirudin, *Fikih Muamalah* (Bandung: PT Remaja Rodakarya, 2019), hlm. 17.

<sup>6</sup> Ahmad Farroh Hasan, *Fikih Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer* (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018), hlm. 49.

<sup>7</sup> Tim Penerjemah al-Qur'an Kemenag RI, *AL-Qur'an dan Penerjemahannya* (Jakarta: Kemenag, 2019), hlm. 83.



Pemberian gaji harus berdasarkan kontrak yang dibuat sebelum mulai bekerja, karena akan tercipta hubungan kerjasama antara pekerja dan pengusaha. Menurut hukum Islam, akad tidak boleh mengandung unsur-unsur yang dilarang agama, seperti *garar* (ketidakpastian), *maysir* (perjudian), *riba* (bunga uang), barang haram, dan maksiat. Akad mempunyai arti penting dalam kehidupan bermasyarakat, karena dalam akad ini kita dapat melakukan berbagai kegiatan dan kegiatan pengupahan yang tidak menyimpang dari adanya akad. Sedangkan pengertian upah dalam akad *ijārah* sendiri adalah upah yang diberikan kepada pemilik tanah atas jasa tenaga kerja yang diberikan kepada pekerja/pegawai. Dengan syarat Jumlah diketahui secara jelas serta detail, Upah yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa dan Jika lengkap manfaatnya maka uang sewa haruslah lengkap.<sup>8</sup>

Dalam praktiknya akad *ijārah* sering dilakukan oleh kebanyakan manusia yang melakukan akad tersebut. Praktik akad *ijārah* disini dilakukan oleh individu atau kelompok yang berada disebuah perusahaan kerja. Diantaranya akad yang timbul karena suatu hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) dengan pihak pekerja/karyawan yang hendak dan sudah menjadi bekerja di perusahaan tersebut.

Seperti yang terjadi pada kegiatan kerja dalam Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir

---

<sup>8</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 7.

Gombong. Dimana setiap karyawan yang hendak bekerja dalam perusahaan tersebut harus menandatangani perjanjian kerja yang berlaku. Karyawan SPBU yang tergolong sebagai PKWTT ini semua berkenan menandatangani kontrak kerja sebelum terdata sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Adapun perjanjian kerja yang berlaku, ada kebijakan kerja yang tidak dipaparkan ketika berlangsungnya proses perjanjian kerja sebagaimana permasalahan yang ada di lapangan mengenai kebijakan ganti tekor yang ditangguhkan kepada pihak karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) secara keseluruhan karyawan yang bekerja pada *shift* tersebut.

Terkait kebijakan ganti tekor yang dibebankan kepada karyawan SPBU tersebut guna untuk menutupi kerugian atas barang/bahan bakar yang dikeluarkan perusahaan pada *shift* dihari tersebut. Terkait kebijakan ganti tekor tersebut dikelompokan sesuai *shift* yang sudah ditetapkan perusahaan kepada setiap karyawannya. Adapun menurut pihak pengawas, besaran biaya ganti tekor atas kerugian pendapatan yang biasanya dikeluarkan oleh masing-masing karyawan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombong berkisar Rp 20.000 – 200.000/ karyawan tergantung kerugian yang didapat pada *shift* tersebut. Katakanlah jika masing-masing tower pengisian SPBU menampung bahan bakar 1000 Literan/Tangki pengisian dengan total pendapatan Rp 20.000.000/ Tower dimana pada (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombong memiliki 4 tower dengan nominal pendapatan Rp 80.000.000 setelah digabung dari semua tower pengisian, yang nantinya harus disetorkan ke pihak perusahaan

tidak boleh kurang dari jumlah nominal pendapatan dengan bahan bakar yang dikeluarkan.<sup>9</sup>

Apabila terjadi tekor/kekurangan dari jumlah pendapatan tidak sesuai dengan jumlah literan yang dikeluarkan pada setiap *shift*nya maka karyawan yang bekerja pada *shift* tersebut harus menutupi biaya kekurangannya. Kerugian tersebut disebabkan kelalaian satu atau sebagian karyawan dalam bekerja seperti salah dalam menghitung literan bahan bakar ketika proses pengisian kepada konsumen dengan jenis pertamax Rp 12.500/Liter konsumen mengisi 5 Liter dengan pecahan Rp 100.000. Seharusnya dari hasil pengisian tersebut pemasukan yang didapat Rp 62.500 dengan *change*/kembalian Rp 37.500 yang diberikan kepada konsumen. Namun karena lalai, kembalian yang diberikan kepada konsumen melebihi dari jumlah yang seharusnya. Biasanya *human error* kerap terjadi di lapangan ketika bekerja. Secara tidak langsung hal tersebut dapat merugikan karyawan lain yang sudah bekerja dengan baik tetapi harus menanggungnya juga.<sup>10</sup>

Dalam Islam sudah menjelaskan bahwa siapapun yang merusak atau menghilangkan suatu barang dan terbukti bersalah maka dialah yang bertanggung jawab. Dimana dalam Islam juga membuat prinsip-prinsip tanggung jawab seseorang terhadap perbuatannya, bukan terhadap perbuatan orang lain. Dalam hal ini mengenai kebijakan kerja terkait ganti tekor yang

---

<sup>9</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Udin Samsudin, sebagai Pengawas (Supervisor) didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 28 Juli 2023 Pukul 11.00 WIB.

<sup>10</sup> Hasil Wawancara dengan Wiwi Widia, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 14 Agustus 2023 Pukul 14.00 WIB.

ditanggung kepada semua karyawan yang tidak disampaikan dalam ijab dan kabul (*Ṣigah*) sebagaimana ketentuan yang terdapat dalam konsep hukum Islam. Ganti rugi dalam hukum Islam masuk dalam konsep *ta'wīd*, dimana konsep ini mendefinisikan ganti rugi sebagai sesuatu yang diberikan akibat perbuatan seseorang yang menimbulkan kerusakan atau kerugian terhadap orang lain. Sesuatu tersebut berupa penggantian serupa atas kerugian yang diakibatkan oleh perbuatannya itu.<sup>11</sup> Hubungan kerja yang dilakukan antara pihak karyawan dan pihak perusahaan, dimana dalam hal itu terkait kebijakan ganti tekor ditanggung bersama yang seharusnya ditegaskan dalam perjanjian kerja mengacu pada prinsip-prinsip perjanjian dalam Islam dan ganti mengacu pada konsep *ta'wīd*.<sup>12</sup>

Oleh karenanya fenomena yang terjadi dalam dunia kerja sebagai karyawan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang yang memiliki jumlah 12 (dua belas) orang karyawan yang bertugas sebagai operator pengisian ini memiliki tanggung jawab besar atas kebijakan perusahaan yang bahkan tidak tertuang pada perjanjian kerja, salah satu kebijakan ganti tekor yang dibebankan kepada seluruh karyawan disetiap *shift* kerja. Oleh karenanya, peneliti perlu melakukan kajian yang mendalam guna menemukan jawaban terkait pelaksanaan akad *ijārah* dimana karyawan dikenakan kewajiban ganti tekor ketika proses storan kepada perusahaan pada setiap *shift*.

---

<sup>11</sup> Iza Hanifudin, *Denda dan Ganti Rugi Perspektif Fiqh Ekonomi*, hlm. 49.

<sup>12</sup> Jaya Miharja, "Konsep Ganti Rugi Perspektif Hukum Islam", *Jurnal Muamalat*, Vol. 8, No. 2, Desember 2016, hlm. 134. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/muamalat/article/view/1997>, diakses 6 September 2023 pukul 22.00 WIB.

Dengan dasar tersebut peneliti akan melakukan penelitian secara mendalam terkait kasus permasalahan tersebut yang nantinya akan dijadikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan (Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi).**

## **B. Definisi Oprasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran istilah pada judul skripsi ini. Penulis harus menjelaskan sebagai berikut:

### **1. Ganti Tekor**

Ganti tekor atau yang biasa orang pahami sebagai ganti rugi didalam kamus besar bahasa indonesia diartikan sebagai sebuah hukuman berupa membayar sejumlah uang atas sebuah kerugian nyata yang muncul akibat kesengajaan atau kelalaian seseorang dalam melakukan sebuah kewajibannya. Dalam bahasa inggris pula terdapat kata *fine* dalam artian denda keterlambatan, sedangkan dalam bahasa arab *tawid* yang berarti ganti rugi terhadap biaya-biaya yang dikeluarkan akibat seorang seorang nasabah terlambat membayar kewajibannya sebagaimana sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.<sup>13</sup> Dengan kata lain, ganti tekor atau ganti rugi merupakan hukuman yang diterapkan dalam bentuk keharusan untuk membayar sejumlah uang, yang mana hal tersebut dikenakan akibat adanya pelanggaran terhadap sebuah peraturan yang dibuat dan norma-

---

<sup>13</sup> Veronika, Pengertian Denda/Ganti Rugi Hingga Pasal-Pasal Tentang Denda/Ganti Rugi <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-denda/>., diakses 13 September 2023 pukul 22.30 WIB.

norma yang berlaku atau sebuah pengingkaran terhadap sebuah perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

## 2. Hukum Islam

Hukum Islam merupakan Hukum yang memberikan harapan hidup kepada semua orang untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Hukum Islam mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, baik individu maupun kelompok dalam hubungannya dengan diri sendiri, orang lain, lingkungan dan Tuhannya.<sup>14</sup> Dan dalam konteks penelitian ini, Hukum Islam yang diacu termasuk dalam ruang lingkup Muamalah yang mengacu kepada akad *ijārah* terkait orang yang disewakan tenaganya oleh pengusaha mengenai permasalahan ganti tekor oleh karyawan merujuk pada sebuah kebijakan dalam hubungan kerja.

## 3. Karyawan

Karyawan adalah unsur pelaksanaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Yang merupakan salah satu factor penting dalam sebuah produksi didalam perusahaan yang diberi tugas berdasarkan prinsip kejujuran, keahlian, keterampilan (*skil*) dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Wati Rahmi Ria dan Muhamad Zulfikar, *Ilmu Hukum Islam* (Bandar Lampung: Gunung Pesagi, 2017), hlm. 6-8.

<sup>15</sup> Binur Pretyy Napitupulu Dkk, "Hubungan Penempatan dan Pengembangan Pegawai dengan Prestasi Kerja pada Periode Internasional Hotel Medan", *Jurnal Akomodasi Agung*, Vol. 4, No. 1, April 2019, hlm. 29. <http://journal.akpardarmaagung.ac.id/index.php/JIAA/article/download/30/38>., diakses 18 Juli 2023 pukul 23.00 WIB.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik ganti tekor oleh karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi?
2. Bagaimana pandangan Hukum Islam terhadap praktik ganti tekor oleh karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang sudah dikemukakan dalam penelitian. Dapat disebutkan tujuan yang akan diperoleh dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana praktik ganti tekor oleh karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Hukum Islam terhadap praktik ganti tekor oleh karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan bisa memberikan manfaat untuk semua, adapun manfaat penelitian ini, sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan dapat memperluas dan menambah khasanah keilmuan Islam, khususnya mengenai permasalahan terkait praktik ganti tekor oleh karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.
- 2) Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, baik untuk peneliti dan pembaca mengenai permasalahan praktik ganti tekor berdasarkan kajian dari Hukum Islam.

### b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai sumbangsiah karya ilmiah bagi pembaca atau penulis sndiri dalam memberikan informasi kajian penemuan hukum tentang ekonomi Syariah, khususnya mengenai permasalahan terkait praktik ganti tekor oleh karyawan dalam Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.
- 2) Sebagai bentuk referensi bagi peneliti lain mengenai kajian hukum terkait praktik ganti tekor oleh karyawan yang bekerja di Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.



## E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian teori-teori dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan mendukung dengan penelitian yang ada dilakukan. Pada pembahasan ini penelitian akan menguraikan kajian pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu kajian pustaka ini untuk dasar pemikiran dalam menyusun skripsi mengenai **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Tekor oleh Karyawan (Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi)”**, Untuk meninjau penelitian yang masih terkait dengan penelitian ini antara lain:

Dani Susanto dalam penelitiannya yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Tentang pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Pada Indomaret Fajar Bulan Lmpung)”** yang menjelaskan mengenai penerapan kebijakan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya mengacu pada hubungan kerja, terkait pemotongan gaji karyawan atas hilangnya barang milik perusahaan *retail* modern tersebut. Ada beberapa persamaan terkait penelitian yang membahas mengenai kebijakan pemotongan gaji karyawan yang dalam hal ini mengenai proses mengganti kerugian barang yang hilang dalam perusahaan tersebut. Tetapi ada beberapa perbedaan juga terkait penelitian yang nantinya peneliti akan tulis mengenai

waktu pemberlakuan ganti rugi, pemilihan lokasi penelitian dan objek penelitiannya.<sup>16</sup>

Arif Firman Hakim dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Fikih Muamalat Terhadap Ganti Rugi Oleh Karyawan Atas Rusaknya Barang Milik Perusahaan (Studi Kasus Tiga Toko Alfamaret di Kota Mataram)” yang menjelaskan mengenai permasalahan proses penerapan ganti rugi yang dibuat oleh perusahaan terhadap para karyawan yang bekerja terkait kerusakan atau kehilangan barang milik perusahaan yang ditinjau berdasarkan kepastian hukum Fikih Muamalat sebagai landasan teori dalam penelitiannya tersebut, adapun persamaan dalam penelitian yang nantinya penulis buat dan skripsi milik Arif Firman Hakim terkait fokus penelitian yang nantinya membahas mengenai kebijakan kerja yang dibuat perusahaan mengenai ganti rugi yang ditanggung oleh karyawan yang mengacu pada kerugian barang milik perusahaan atas dampak yang disebabkan satu atau sebagian karyawan yang bekerja serta memastikan kepastian menurut pandangan Hukum Islam terkait permasalahan kebijakan kerja ganti rugi yang ditanggung karyawan atas kerugian barang milik perusahaan. Namun dalam hal ini juga memiliki perbedaan dalam penelitian yang nantinya penulis teliti dengan skripsi yang dibuat oleh Arif Firman Hakim terkait teori yang dipakai sebagai penguatan kepastian hukum dalam penulisan skripsi karena skripsi yang nantinya penulis buat memakai landasan dari teori Hukum Islam dan lebih mencakup beberapa aspek yang ada dalam teori tersebut sedangkan milik Arif Firman Hakim

---

<sup>16</sup> Deni Susanto, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan”, *Skripsi* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), hlm, 7.

memakai teori dari Fikih Muamalat terlebih lagi kasus permasalahan yang ada dalam skripsi penulis lebih mengarah mengenai ganti tekor/ganti rugi yang dilaksanakan pada saat *shift* bekerja pada hari itu juga bukan pemotongan gaji ketika proses pemberian gaji yang sudah terjadwal kepada pihak pekerja.<sup>17</sup>

Muhamad Rafif Hauzan dalam penelitiannya yang berjudul “Perlindungan Pekerja Terhadap Ganti Rugi Barang yang Hilang Perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus di Alfamaret Cabang Ampel Kabupaten Boyolali)” yang menjelaskan mengenai praktik ganti rugi yang dibebankan kepada karyawan atas hilangnya barang milik perusahaan dampak dari kebijakan yang diberikan perusahaan yang ditinjau berdasarkan Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Adapun persamaan tentang skripsi yang nanti ingin peneliti buat dengan skripsi milik Muhamad Rafif Hauzan, sama-sama membahas mengenai kebijakan kerja ganti tanggung karyawan yang ditinjau berdasarkan teori Hukum Islam. Adapun perbedaannya yakni, skripsi yang nantinya ingin penulis buat penguatan teori yang dipakai hanya berdasarkan Hukum Islam saja tidak seperti skripsi Muhamad Rafif Hauzan yang memakai dari dua pandangan teori Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, serta penelitian yang nantinya ingin peneliti gali untuk penempatan lokasinya di perusahaan (SPBU) bukan perusahaan retail modern.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Arif Firman Hakim, “Tinjauan Fikih Muamalat Terhadap Ganti Rugi Oleh Karyawan Atas Rusaknya atau Hilangnya Barang Milik Perusahaan”, *Skripsi* (Mataram: Universitas Islam Negeri Mataram, 2019), hlm, 5.

<sup>18</sup> Muhamad Rafif Hauzan, “Perlindungan Pekerja Terhadap Ganti Rugi Barang yang Hilang Perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Skripsi* (Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2022), hlm, 8.

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Dani Susanto	Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung	Sama-Sama Membahas Mengenai Kebijakan Kerja dalam perusahaan	beberapa perbedaan juga terkait penelitian yang nantinya peneliti akan tulis mengenai waktu pemberlakuan ganti rugi, pemilihan lokasi penelitian dan objek penelitiannya
2	Arif Firman Hakim	Tinjauan Fikih Muamalat Terhadap Ganti Rugi Oleh Karyawan Atas Rusaknya Atau Rusaknya Barang Milik Perusahaan	Memiliki persamaan yaitu sama- sama membahas mengenai permasalahan kebijaka kerja mengenai	penelitian yang nantinya penulis teliti dengan skripsi yang dibuat oleh Arif Firman Hakim terkait teori yang dipakai sebagai

		(Studi Kasus Tiga Toko Alfamaret di Kota Mataram)	praktik ganti rugi yang diterapkan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan	<p>penguatan kepastian hukum dalam penulisan skripsi karena skripsi yang nantinya penulis buat memakai landasan dari teori Hukum Islam dan lebih mencakup beberapa aspek yang ada dalam teori tersebut sedangkan milik Arif Firman Hakim memakai teori dari Fikih Muamalat terlebih lagi kasus permasalahan</p>
--	--	---	---	---

				<p>yang ada dalam skripsi penulis lebih mengarah mengenai ganti tekor/ganti rugi yang dilaksanakan pada saat <i>shift</i> bekerja pada hari itu juga bukan pemotongan gaji ketika proses pemberian gaji yang sudah terjadwal kepada pihak pekerja</p>
3	Muhamad Rafif Hauzan	Perlindungan Pekerja Terhadap Ganti Rugi Barang yang Hilang	sama-sama membahas mengenai kebijakan kerja ganti	skripsi yang nantinya ingin penulis buat penguatan teori yang

		<p>Perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus di Alfamaret Cabang Ampel Kabupaten Boyolali)</p>	<p>ditanggung karyawan yang ditinjau berdasarkan teori Hukum Islam</p>	<p>dipakai hanya berdasarkan Hukum Islam saja tidak seperti skripsi Muhamad Rafif Hauzan yang memakai dari dua pandangan teori Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, serta penelitian yang nantinya ingin peneliti gali untuk penempatan lokasinya di perusahaan (SPBU) bukan perusahaan</p>
--	--	--	--	---

				retail modern.
--	--	--	--	----------------

## F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman pembahasan penelitian ini, pembahasan dibagi menjadi beberapa bab dan setiap bab berisi sub-bab. Penulis menyajikan argumentasi sistematisnya sebagai berikut, yaitu:

Bab kesatu merupakan pendahuluan. Bab Pendahuluan ini menjelaskan unsur-unsur pernyataan penelitian ilmiah yang memuat latar belakang permasalahan sehingga diperlukan penelitian yang kemudian dirumuskan permasalahannya. Setelah rumusan masalah tersebut, dapat diuraikan tujuan dan kegunaan penelitiannya. Penggunaan tinjauan pustaka juga diuraikan dalam bab ini guna untuk menelusuri penelitian yang pernah ada sebelumnya. Kemudian sistematika pembahasan diuraikan untuk menghantarkan penelitian.

Bab kedua merupakan landasan teori yang digunakan. Pada bab ini akan berisi teori-teori yang akan digunakan penulis untuk meneliti permasalahan yang akan diteliti. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai konsep dan mekanisme serta menjelaskan mengenai pandangan Hukum Islam perihal praktik ganti tekor pada karyawan (SPBU) berdasarkan konsep *ijārah* mulai dari pengertian pengertian akad, *Ijarah* serta pengertian ganti rugi dalam konsep *Ta'wīd*. Terkait praktik ganti tekor dalam perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang mengenai jasa karyawan yang disewa oleh pihak perusahaan.



Bab ketiga merupakan metode penelitian, yang berisi dan menjelaskan tentang jenis penelitian dan pendekatan, sumber data, metode pengumpulan dan pengolahan data serta teknik metode analisis data, yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini.

Bab keempat merupakan hasil penelitian dan pembahasan, adapun fokus permasalahan dalam bab ini adalah gambaran umum mengenai praktik ganti tekor pada karyawan (SPBU) No. 34 175 04 yang ditanggung bersama, serta bagaimana pandangan Hukum Islam terhadap praktik ganti tekor didalam Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) tersebut, serta mencari kepastian hukum atas suatu kebijakan mengenai praktik ganti tekor oleh karyawan SPBU berdasarkan akad *ijārah* pada Hukum Islam.

Bab kelima merupakan bab penutup, yang berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan bab ini merupakan hasil analisis yang merupakan fakta karena merupakan jawaban dari permasalahan pokok permasalahan dan saran yang dimaksudkan dalam penelitian ini sebagai sebuah bentuk masukan untuk penelitian ini.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PENGERTIAN AKAD, IJARAH DAN GANTI RUGI

#### A. Akad dalam Hukum Islam

##### 1. Pengertian Akad

Akad menurut bahasa diartikan sebagai ikatan diantar ujung suatu perkara. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa akad adalah kesepakatan yang saling mengikat antara para pihak yang terlibat akad. Oleh karena itu, hasil perundingan yang dilakukan oleh para pihak atas suatu objek yang akan menjadi kesepakatan untuk berakad. Dalam hukum Islam akad dianggap ada semenjak munculnya pernyataan penawaran dan penerimaan atau persetujuan yang sering disebut ijab kabul.<sup>19</sup>

Menurut istilah, akad memiliki dua makna yaitu secara umum dan secara khusus. Secara umum, kalangan madzhab Malikiyah, Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa akad merupakan segala kesepakatan yang berasal dari kehendak pihak yang berakad, baik dari dua pihak seperti jual beli, sewa menyewa, wakalah dan gadai, ataupun dari satu pihak seperti wakaf, talak dan hibah.<sup>20</sup>

Secara khusus, akad diartikan sebagai ikatan antara ijab dan kabul dengan cara yang disyariatkan yang memberikan implikasi pada objeknya. Suatu akad terjadi menjadi bukti adanya keridhoan dan kesepakatan para

---

<sup>19</sup> Moh. Mufid, *Kaidah Fikih Ekonomi dan Keuangan Kontemporer* (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 109.

<sup>20</sup> Moh. Mufid, *Kaidah Fikih Ekonomi dan Keuangan Kontemporer*, hlm. 110.

pihak dalam melakukan sebuah transaksi. Terciptanya akad ini menjadikan timbulnya akibat hukum bagi para pihak.<sup>21</sup>

## 2. Rukun dan Syarat Akad

Suatu hal yang harus terdapat dalam sebuah akad adalah rukun dan syarat. Tidak terpenuhinya salah satu rukun ataupun syarat dapat menjadikan suatu akad batal ataupun tidak sah.<sup>22</sup> Berkaitan dengan hal tersebut ulama Hanafiyah berpendapat bahwa rukun dari akad hanya satu yaitu *ṣīgat* akad yang terdiri dari ijab dan kabul. Ulama Hanafiyah berpandangan bahwa rukun akad adalah hal-hal yang eksistensi dan unsur esensial dari akad. Dalam arti lain, ketentuan yang diharuskan ada dalam setiap transaksi dan menjadi pokok dari pelaksanaan transaksi tersebut.<sup>23</sup>

Sedangkan jumhur ulama berpendapat bahwa rukun dari akad merupakan hal-hal yang eksistensi meskipun tidak termasuk dalam unsur yang esensial dari akad. Oleh karena itu, jumhur ulama berpendapat yang menjadi rukun dari akad antara lain yaitu pihak-pihak yang melakukan akad, *ṣīgat* berupa ijab dan kabul, objek akad dan akibat hukum dari akad.<sup>24</sup>

Sementara dalam KHES Pasal 22 disebutkan rukun akad ada 4 yaitu, pihak-pihak yang berakad, objek akad, tujuan pokok akad dan kesepakatan. Urgensi dari adanya tujuan akad bertujuan untuk menengaskan jenis akad yang dilakukan dan untuk meminimalisir

---

<sup>21</sup> Moh. Mufid, *Kaidah Fikih Ekonomi dan Keuangan Kontemporer*, hlm. 111.

<sup>22</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007), hlm. 52.

<sup>23</sup> Moh. Mufid, *Kaidah Fikih Ekonomi dan Keuangan Kontemporer*, hlm. 110.

<sup>24</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), hlm. 92.

terjadinya sengketa antar para pihak yang berakad. Dalam pasal 25 KHES disebutkan bahwa tujuan akad adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pengembangan usaha masing-masing pihak yang berakad.<sup>25</sup>

Adapun Syarat dari masing-masing rukun adalah sebagai berikut:

a. Dua orang yang berakad ( *'āqidain* )

*'Āqidain* adalah orang yang melakukan akad. Keberadaannya sangat penting sebab tidak dapat dikatakan akad jika tidak ada orang yang berakad. Secara umum orang yang berakad syaratnya harus memiliki kemampuan untuk melakukan akad atau mampu menjadi pengganti orang lain jika ia menjadi wakil.<sup>26</sup>

Ulama Malikiyah dan Hanafiyah mensyaratkan orang yang berakad harus berakal, sudah *mumayyiz*, dan anak yang agak besar yang pembicaraannya dan jawaban yang di lontarkannya dapat di pahami serta berumur minimal 7 tahun. Ulama Syafi'iyah dan Hambali mensyaratkan orang yang berakad harus balig, berakal, mampu memelihara agama dan hartanya.<sup>27</sup>

Secara umum syarat bagi para pihak yang melakukan akad adalah:<sup>28</sup>

- 1) Cakap hukum (*ahliyyāh al-wujūb wa al-adā'*) baik dari segi usia maupun memiliki kemampuan untuk membedakan benar dan salah serta tidak terlarang melakukan perbuatan hukum baik

<sup>25</sup> Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2017), hlm. 22.

<sup>26</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah* (Yogyakarta: K-Media, 2020), hlm. 24.

<sup>27</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah*, hlm. 25.

<sup>28</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*, hlm. 92.

karena gila, idiot, mabuk, tidur, dungu-boros dan bangkrut. dalam KHES Pasal 2 disebutkm bahwa kriteria cakap hukum bagi seseorang untuk melakukan perbuatan hukum dalam hal telah mencapai umur paling rendah 18 tahun atau pernah menikah.

- 2) Memiliki kewenangan untuk melakukan akad baik kewenangan *aşliyyah* (wilayah *aşliyyah* contohnya pihak penjual aset karena sebagai pemilik aset tersebut) maupun kewenangan *niyabiyyah* (wilayah *niyabiyyah* contohnya pihak penjual benda karena mendapat kuasa dari pemiliknya untuk menjual benda tersebut).
- 3) Akad dilakukan secara sukarela (tidak di bawah paksaan/ancaman) kecuali paksaan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang berdasarkan peraturan perundang-undangan atau putusan pengadilan.

b. *Şigat* berupa ijab dan kabul

*Şigat* merupakan pernyataan pihak-pihak yang berakad dan dalam hal ini dinyatakan dalam bentuk ijab dan kabul. Ijab secara bahasa berarti *iltizām* (mewajibkan diri sendiri) dan *işbāt* (menetapkan).<sup>29</sup> Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa arti ijab secara istilah adalah kehendak yang berasal dari satu pihak yang disampaikan kepada pihak lain, apa yang disampaikan menjadi wajib baginya dalam hal pihak lain menerimanya. Kabul secara bahasa berarti *taşđiq* (membenarkan atau mengiakan), *talaqqī* (jumpa atau

---

<sup>29</sup> Moh. Mufid, *Kaidah Fikih Ekonomi dan Keuangan Kontemporer*, hlm. 111

mempertemukan), dan mengambil, yaitu menerima atau menyetujui apa yang ditawarkan oleh pihak pertama.<sup>30</sup>

Jumhur ulama dari kalangan Malikiyah, Syafi'iah, dan Hanabilah berpendapat bahwa ijab merupakan pernyataan yang disampaikan oleh pihak yang mempunyai hak untuk mengalihkan kepemilikan barang meskipun pernyataannya disampaikan di akhir. Sedangkan kabul adalah pernyataan yang disampaikan pihak yang akan menjadi pemilik meskipun pernyataannya disampaikan di awal. Sedangkan ulama Hanafiah berpendapat bahwa kabul merupakan kehendak yang disampaikan oleh pihak yang menerima penawaran yang berupa penerimaan atau persetujuan terhadap tawaran dari pihak pertama. Adapun syarat-syarat ijab dan kabul adalah:<sup>31</sup>

- 1) kehendak untuk melakukan akad disampaikan pihak kepada pihak lain dalam bentuk ucapan, tulisan, isyarat, atau perbuatan harus jelas yang diketahui dan dimengerti isinya, serta diterima sebagai kesepakatan oleh pihak-pihak yang melakukan akad.
- 2) Antara ijab dan kabul harus selaras atau bersesuaian dan bersambung, tidak terselang oleh kata-kata, tulisan, perbuatan, atau isyarat lainnya sebagai majelis akad.

---

<sup>30</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*, hlm. 93.

<sup>31</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*, hlm. 94.

c. Objek Akad (*ma'qūd 'alaih*)

*Ma'qūd 'alaih* adalah objek akad atau benda-benda yang dijadikan akad yang bentuknya tampak dan membekas. Barang tersebut dapat berbentuk harta benda, seperti barang dagangan, benda bukan harta, seperti akad dalam pernikahan, dan dapat pula berbentuk suatu kemanfaatan, seperti dalam masalah upah mengupah dan lain-lain.<sup>32</sup>

Di antara syarat objek akad adalah:<sup>33</sup>

- 1) benda/harta (*amwāl*) berharga secara syari'ah dan bukan harta atau benda yang haram dimakan atau dimanfaatkan, yang tidak sah dimiliki secara syariah.
- 2) Ada (*wujūd*) pada saat akad (kecuali akad yang dilakukan adalah akad *bai' as-salam*, *bai' al-istiṣnā'*, dan *ijārah mawṣūfah fi al-zimmah*).
- 3) Dapat diserahkan-terimakan (*qudrāh al-taslīm*) pada saat akad.
- 4) Tidak dijadikan media perbuatan yang membahayakan agama.
- 5) Tidak sedang dijadikan objek akad lainnya yang dapat menimbulkan sengketa.

d. Akibat Hukum Akad (*aṣar al-'aqd/mauḍū' al-'aqd*)

*Mauḍū' al-'aqd* adalah tujuan atau maksud mengadakan akad. Berbeda akad maka berbedalah tujuan pokok akad. Dalam akad jual beli misalnya, tujuan pokoknya yaitu memindahkan barang dari

<sup>32</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah*, hlm. 27.

<sup>33</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*, hlm. 94.

penjual kepada pembeli dengan diberikan ganti. Syaratnya akad bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pengembangan usaha masing-masing pihak yang mengadakan akad.<sup>34</sup>

Akibat hukum akad dibedakan menjadi dua; yaitu:<sup>35</sup>

- 1) akibat umum (terlahirnya hak dan kewajiban).
- 2) akibat khusus akad. Tiap-tiap akad dalam *mu'āmalah māliyyah* memiliki akibat hukum yang berbeda-beda (diantaranya akibat hukum akad jual beli adalah berpindahnya kepemilikan yang awalnya milik penjual menjadi milik pembeli).

### 3. Prinsip-Prinsip Akad

Adapun prinsip-prinsip akad dalam Islam, diantaranya:<sup>36</sup>

- a. Prinsip kebebasan berkontrak.
- b. Prinsip perjanjian itu mengikat.
- c. Prinsip kesepakatan bersama.
- d. Prinsip ibadah.
- e. Prinsip keadilan dan kesemimbangan prestasi.
- f. Prinsip kejujuran (amanah).

### 4. Macam-Macam Akad

Pembagian akad berdasarkan keabsahannya dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

<sup>34</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah*, hlm. 36.

<sup>35</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'āmalah Māliyyah*, hlm. 95.

<sup>36</sup> Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktek)* (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018), hlm. 23.



a. Akad *ṣaḥiḥ*

Akad *ṣaḥiḥ* merupakan akad yang telah terpenuhi rukun dan syaratnya. Ulama Hanafiyah membagi akad *ṣaḥiḥ* menjadi dua macam, yaitu:<sup>37</sup>

1) Akad *nāfiḥ*

Akad *nāfiḥ* merupakan akad yang dilangsungkan dengan memenuhi rukun dan syaratnya dan tidak ada penghalang untuk melaksanakannya.

2) Akad *mauqūf*

Akad *mauqūf* merupakan akad yang dilakukan seseorang yang cakap bertindak hukum, tetapi tidak memiliki kekuasaan untuk melangsungkan dan melaksanakan akad ini.

b. Akad tidak *ṣaḥiḥ*

Akad yang tidak *ṣaḥiḥ* adalah akad yang terdapat kekurangan pada rukun atau syarat- syaratnya, sehingga seluruh akibat hukum akad itu tidak berlaku dan tidak mengikat pihak-pihak yang berakad. Akad yang tidak *ṣaḥiḥ* di bagi oleh ulama Hanafiyah dan Malikiyah menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut :<sup>38</sup>

1) Akad *bāṭil*

Akad *bāṭil* adalah akad yang tidak memenuhi salah satu rukunnya atau ada larangan langsung dari syara'. Misalnya, objek jual beli itu tidak jelas. Atau terdapat unsur tipuan, seperti menjual

<sup>37</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah*, hlm. 38.

<sup>38</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah*, hlm. 39.

ikan dalam lautan, atau salah satu pihak yang berakad tidak cakap bertindak hukum.

## 2) Akad *Fasid*

Akad *fasid* adalah akad yang pada dasarnya di syariatkan, akan tetapi sifat yang di akadkan itu tidak jelas. Misalnya, menjual rumah atau kendaraan yang tidak menunjukkan tipe, jenis, dan bentuk rumah yang akan dijual, atau tidak disebut brand kendaraan yang dijual, sehingga menimbulkan perselisihan antara penjual dan pembeli. Ulama fiqh menyatakan bahwa akad bathil dan akad *fasid* mengandung esensi yang sama, yaitu tidak sah dan akad itu tidak mengakibatkan hukum apapun.

## 5. Berakhirnya Akad

Akad berakhir disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya sebagai berikut.<sup>39</sup>

- a. Berakhirnya masa berlaku akad tersebut, apabila akad tersebut tidak mempunyai tenggang waktu.
- b. Dibatalkan oleh pihak-pihak yang berakad, apabila akad tersebut sifatnya tidak mengikat.
- c. Dalam akad sifatnya mengikat, suatu akad dapat dianggap berakhir jika :
  - 1) Jual beli yang dilakukan rusak, seperti terdapat unsur-unsur tipuan salah satu rukun atau syaratnya tidak terpenuhi.

---

<sup>39</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah*, hlm. 40.

- 2) Berlakunya khiyar syarat, aib, atau rukyat.
- 3) Akad tersebut tidak dilakukan oleh salah satu pihak secara sempurna.
- 4) Salah satu pihak yang melakukan akad meninggal dunia.

## B. Akad *Ijārah*

### 1. Pengertian Akad *Ijārah*

Kata *ijārah* secara bahasa berasal dari bahasa Arab dari kata *أَجَرَ* yang mengandung arti ganti, upah dan imbalan.<sup>40</sup> Sedangkan secara istilah, para ulama berbeda pendapat dalam mendefinisikannya, antara lain adalah sebagai berikut:<sup>41</sup>

#### a. Menurut Imam Hanafi;

Akad untuk membolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

#### b. Menurut Imam Malik;

Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan

#### c. Menurut Imam Syafi'i;

Akad *ijārah* adalah suatu jenis akad terhadap suatu manfaat yang diketahui, dengan maksud tertentu, dapat dipindah tangankan, hukumnya mubah, disertai kompensasi yang diketahui.

<sup>40</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007), hlm. 44.

<sup>41</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 114.

d. Menurut Imam Hanbali;

Akad *ijārah* adalah akad untuk pemanfaatan sesuatu yang mubah, diketahui dengan jelas, diambil sedikit demi sedikit, dengan jangka waktu yang diketahui disertai kompensasi yang diketahui pula.

e. Menurut Sayyid Sabiq;

Akad *ijārah* adalah suatu jenis akad guna mengambil manfaat dengan jalan memberi pergantian atau imbalan.

2. Dasar Hukum Akad *Ijārah*

Dasar diperbolehkannya akad *ijārah* didasarkan pada al-Qur'an, hadist dan juga ijma' sebagaimana berikut:

a. Dasar hukum akad *ijārah* dalam al-Qur'an

1) Al-Qur'an Surat at-Thalaq ayat 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْضَعْنَ لَهُنَّ

Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka.<sup>42</sup>

2) Al-Qur'an Surat al-Qasas ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari wanita itu berkata, wahai bapakku ambillah dia sebagai pekerja kita, karena orang yang paling baik dijadikan pekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Tim Penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 559.

<sup>43</sup> Tim Penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 338.

b. Dasar hukum *ijārah* dalam hadist

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ، حَدَّثَنَا خَالِدٌ هُوَ ابْنُ عَبْدِ اللَّهِ، حَدَّثَنَا خَالِدٌ، عَنْ عِكْرِمَةَ، عَنْ  
ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: اِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَأَعْطَى  
الَّذِي حَجَمَهُ، وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ<sup>44</sup>

Telah menceritakan kepada kami Musadad, telah menceritakan kepada kami Kholid ibn Abdillah, telah menceritakan kepada kami kholid, dari Ikrimah, dari Ibnu Abas r.a. dia berkata: Nabi SAW berbekam dan memberikan (upah) kepada orang yang membekamnya. Seandainya itu haram, niscaya itu haram, niscaya beliau tidak akan memberikan kepadanya. (H.R. Bukhari No. 2103)<sup>45</sup>

c. Dasar hukum *ijārah* dalam ijma'

Imam Nawawi berpendapat mengenai *ijārah* dengan mengutip pendapat imam Syafi'i "akad *ijārah* sudah berlangsung sejak zaman Nabi (mendasarkan pada sunah), dan tidak hanya dilakukan oleh satu orang sahabat Nabi dan para ulama (ahli ilmu) telah sepakat membolehkannya". Pendapat Imam Abdurrahman ibn Asham dikecualikan dalam kesepakatan ulama yang disampaikan Imam Syafi'i. Imam Abdurrahman ibn Asham berpendapat bahwa *ijārah* tidak diperbolehkan karena terdapat unsur *garar*. Imam Abdurrahman ibn Asham mendasarkan pendapatnya kepada hadis Nabi yang redaksinya "Nabi melarang (jual beli) yang mengandung *garar*". Imam Syafi'i membantah pendapat tersebut karena dalam akad *ijārah* merupakan akad jual beli dimana pada akhirnya terdapat pemindahan

<sup>44</sup>Imam al-Hafiz Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalaini, *Fathul Baari*, terj. Amiruddin (Jakarta: Pustaka Azzam, 2010), XII: 116.

<sup>45</sup> Imam al-Hafiz Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalaini, *Fathul Baari*, XII: 116.

hak milik dan manfaat atas suatu barang yang bersifat jelas. Maka dari itu hukum manfaat atau jasa sama dengan barang.<sup>46</sup>

### 3. Rukun dan Syarat Akad *Ijārah*

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa rukun dari *ijārah* adalah ijab dan kabul dengan menggunakan kalimat *al-ijārah*, *al-isti'jar*, *al-iktira'* dan *al-ikra*.<sup>47</sup> Sedangkan jumhur ulama berpendapat bahwa rukun dari akad *ijārah* ada empat yaitu: dua orang yang berakad, *sigat* (ijab dan kabul), upah (*ujrah*) dan nilai manfaat.<sup>48</sup>

Adapun Syarat dari masing-masing rukun adalah sebagai berikut:

#### a. Dua orang yang berakad

Syarat bagi kedua pihak orang yang berakad antara lain berakal sehat dan dewasa. Ulama berbeda pendapat mengenai *point* orang yang belum dewasa bertindak menjadi para pihak yang melakukan akad. Ulama Malikiyah dan Hanafiyah membolehkannya dengan syarat khusus berupa izin dari orang tua atau walinya. Sedangkan menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah bahwa pihak yang melakukan akad harus dewasa dan juga berakal.<sup>49</sup> Ulama madzhab Syafi'i dan Hambali menambahkan keterangan bahwa anak kecil tidak sah akadnya meskipun dia sudah *mumayiz*. Jumhur ulama menetapkan syarat lain selain dewasa dan berakal, antara lain: kedua belah pihak

<sup>46</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 49.

<sup>47</sup> Mestika, Diah dan Ficha Melina, "Praktik Sewa Menyewa sawah Perspektif Ekonomi Islam", *Islamic Business and Finance*, Vol. 3, no. 2, 2022, hlm. 102-125.

<sup>48</sup> Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 278.

<sup>49</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: Rajawali Pers, 2017), hlm. 80.

harus sama-sama rela atau tanpa ada paksaan dari pihak manapun dalam melakukan akad *ijārah*.<sup>50</sup>

b. Ijab kabul

Pada dasarnya, ijab kabul memiliki prinsip yaitu kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad. Oleh karena itu, syarat sah ijarah adalah adanya ijab kabul yang dijelaskan dengan kata sewa atau sejenisnya atau bentuk apa saja yang memiliki makna ungkapan kerelaan.<sup>51</sup>

c. Upah (*ujrah*)

Upah adalah pembayaran atas jasa atau kemanfaatan yang diberikan. Syarat untuk upah atau imbalan menurut kesepakatan ulama adalah imbalan tersebut harus berupa barang atau benda yang bernilai. Hendaknya status upah juga diketahui, karena merupakan pengganti atau alat tukar dalam transaksi, sehingga untuk kebaikan harus diketahui seperti harga dalam jual beli.

d. Manfaat atau objek akad *ijārah*

Jumhur ulama berpendapat bahwa terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dengan adanya manfaat atau objek akad *ijārah* antara lain:<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, hlm. 79.

<sup>51</sup> Sumiati dan Neni Nuraeni, "Akad *Ijārah* dan *Jualah* dalam Perspektif Fiqh Perbandingan pada Kegiatan Bank Syariah di Indonesia", *El-Iqtishady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. 4, No. 2, 2022, hlm. 185-197. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/> diakses 10 November 2023 pukul 20.00 WIB.

<sup>52</sup> Abdul Rahman Ghazali, et.al, *Fiqh Muamalat*, hlm. 278.

- 1) Manfaat yang menjadi objek akad diketahui dengan jelas baik bentuk, sifat, tempat hingga waktu.
- 2) Objek akad *ijārah* boleh diserahkan, tidak cacat dan dapat digunakan secara langsung.
- 3) Objek akad *ijārah* sesuatu yang bersifat mubah atau dihalalkan dalam syariat Islam.
- 4) Sesuatau yang disewakan bukan bagian dari kewajiban dari penyewa. Contohnya menyewa orang untuk melaksanakan sholat untuk diri penyewa atau menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa.
- 5) Objek akad *ijārah* merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti rumah, kendaraan, mesin elektronik dan alat-alat perkantoran.

#### 4. Macam-macam Akad *Ijārah*

*Ijārah* dilihat dari segi objeknya dibagi menjadi dua macam yaitu *ijārah* yang bersifat manfaat dan *ijārah* yang bersifat pekerjaan.

##### a. *Ijārah* yang bersifat manfaat

*Ijārah* yang bersifat manfaat yaitu *ijārah* yang objek akadnya adalah manfaat. Contoh dari *ijārah* jenis ini seperti menyewakan rumah untuk ditempati, menyewa motor untuk dikendarai dan lain-lain. Dalam akad *ijārah* ini sesuatu yang disewa tidak boleh digunakan untuk hal yang dilarang oleh syariat Islam.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, hlm. 85.



b. *Ijārah* yang bersifat pekerjaan

*Ijārah* yang bersifat pekerjaan yaitu *ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan. Akad *ijārah* seperti ini lebih erat kaitannya dengan masalah upah mengupah. Oleh sebab itu, pembahasannya lebih difokuskan kepada pekerjaan antara pihak penyewa dengan buruh.<sup>54</sup>

*Ajīr* atau buruh dibagi menjadi 2, yaitu buruh *musytarak* dan buruh khusus.

1) Buruh khusus

Buruh khusus adalah buruh yang dalam melakukan pekerjaan secara individual dengan waktu yang telah ditetapkan, contohnya sopir. Dalam artian lain buruh khusus adalah seseorang yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan. Seorang buruh menyerahkan dirinya kepada majikannya untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dengan masa waktu tertentu, dan dalam masa waktu yang sudah ditentukan buruh tersebut tidak boleh bekerja pada pihak lain. Apabila dari pihak penyewa membatalkan kontrak sewanya sebelum berakhirnya masa sewa, maka buruh berhak menerima bayaran penuh, kecuali terdapat alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan syara maka bayaran sesuai dengan bayaran yang telah buruh kerjakan. Adapun menurut Ulama Malikiyah dan Syafi'iyah berpendapat dalam *ijarah*

---

<sup>54</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, hlm. 84.

pekerjaan tidak diperbolehkan menggabungkan waktu dan objek kerjanya.<sup>55</sup>

## 2) Buruh Musytarak

Buruh musytarak adalah seorang buruh yang bekerja untuk lebih dari satu orang. Dimana orang lain secara bersama-sama memanfaatkan tenaganya. Contoh, tukang jahit dan tukang kayu. Buruh jenis ini mendapat bayaran atau upah atas apa yang dikerjakannya saja. Abu Yusuf dan Muhammad dari mazhab Maliki berpendapat bahwa segala resiko yang timbul akibat kelalian dalam melakukan pekerjaannya sepenuhnya menjadi tanggung jawab buruh. Sedangkan menurut Abu Hanifah dan Ibn Hazm, buruh jenis ini tidak wajib mengganti barang yang rusak apabila kerusakan itu bukan disengaja. Sebagaimana pendapat menurut Imam Safi'i yaitu "mereka tidak menanggung kerusakan itu jika tidak disengaja".<sup>56</sup>

## C. Ganti Rugi

### 1. Pengertian Ganti Rugi

Ganti rugi tersusun dari dua kata, yaitu "ganti dan rugi". Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia "ganti" berarti bertukar atau berganti, sedangkan "rugi" berarti sesuatu yang kurang baik atau kurang

<sup>55</sup> Abdurrahman al-Jazuri, *Fikih Empat Madzab*, terj. Arif Munandar (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2015), IV: 238.

<sup>56</sup> Ibnu Qudamah, *AL-Mugni*, Terj. Muhiyiddin Mas Rida, dkk (Jakarta: Pustaka Azzam, 2010), VII: 578.

menguntungkan. Jadi, secara bahasa ganti rugi adalah menukar sesuatu karena ada hal yang kurang baik atau tidak menguntungkan.<sup>57</sup>

Dalam fiqh ganti rugi atau kompensasi disebut dengan kata *al-Ta'wīd* yang berarti mengganti sesuatu yang rusak dengan sesuatu yang sejenis atau dengan sesuatu yang sama nilainya. Kata *al-Ta'wīd* berasal dari kata *'iwad* yang artinya ganti atau kompensasi. *Ta'wīd* secara bahasa berarti mengganti kerugian atau membayar kompensasi. Sedangkan secara istilah adalah menutup kerugian yang terjadi akibat pelanggaran. *Ta'wīd* ialah ganti rugi atau sesuatu yang ditukar atau yang dijadikan penukaran terhadap sesuatu yang hilang atau tidak ada, sedangkan rugi berarti sesuatu yang dijual di bawah modal sehingga tidak mendapatkan laba.<sup>58</sup> Ada yang mendefinisikan ganti rugi sebagai sesuatu yang diberikan akibat perbuatan seseorang yang menimbulkan kerusakan atau kerugian terhadap orang lain. Sesuatu tersebut berupa penggantian serupa atas kerugian yang diakibatkan oleh perbuatannya itu.<sup>59</sup>

## 2. Dasar Hukum Ganti Rugi

Dasar diperbolehkannya ganti rugi didasarkan pada al-Qur'an, dan juga hadist sebagaimana berikut:

### a. Al-Qur'an

Al-Qur'an Surat Yusuf ayat 72

---

<sup>57</sup> Iza Hanifudin, *Denda dan Ganti Rugi Perspektif Fiqh Ekonomi* (Bandung: Oman Publishing, 2019), hlm. 48.

<sup>58</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 60.

<sup>59</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 49.

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

Penyeru-penyeru itu berkata: "Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya".<sup>60</sup>

Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 194

الشُّهُرُ الْحَرَامُ بِالشُّهُرِ الْحَرَامِ وَالْحُرُمَاتِ قِصَاصٌ ۚ فَمَنْ اعْتَدَى عَلَيْكُمْ فَاعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا اعْتَدَى عَلَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ

Oleh sebab itu barang siapa yang menyerang kamu, maka seranglah ia, seimbang dengan serangannya terhadapmu. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah, bahwa Allah beserta orang-orang yang bertakwa.<sup>61</sup>

b. Hadis

عَنْ ابْنِ أَبِي عُرْوَةَ عَنْ قَتَادَةَ عَنِ الْحَسَنِ عَنْ سَمُرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: عَلَى الْيَدِ مَا أَخَذْتَ حَتَّى تُؤَدِّيَهُ، ثُمَّ إِنَّ الْحَسَنَ نَسِيَ فَقَالَ: هُوَ أَمِينُكَ لَا ضَمَانَ عَلَيْهِ<sup>62</sup>

Dosa tangan ialah apa yang pernah diambilnya hingga dikembalikan. Tapi, ternyata Hasan lupa (atas apa yang pernah dititip kepadanya). Maka, berkatalah Nabi saw: "Dia itu wali amanatmu, tidak ada kewajiban ganti rugi atasnya".<sup>63</sup>

Adapun pendapat ulama kontemporer tentang *ta'wid* yang dikemukakan oleh *Wahbah al-Zuhaili* dalam kitab *Nazarat al-Daman* sebagaimana dikutip oleh *Niken Dwi Larasati* dalam karya ilmiahnya yaitu: 'Mengembalikan hak yang dimiliki barang' (*al-huquq bi a'yan*) bila memungkinkan. Jika mengembalikan dengan spesifikasi barang yang

<sup>60</sup> Tim Penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 244.

<sup>61</sup> Tim Penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 30.

<sup>62</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 52.

<sup>63</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 52.

sempurna (sesuai dengan sebelumnya) maka ia bebas dari tanggungjawab risiko itu. Akan tetapi, bila pengembalian ternyata kurang dari spesifikasi awalnya maka layak baginya dimintai pertanggungjawaban atas risiko atas kerugian spesifikasi tersebut dengan mengganti rugi berupa nilai (*qimah*). Hal ini merupakan spesifikasi bukan merupakan sesuatu yang memiliki padanan. Risiko kekurangan spesifikasi pengembalian tidak ditanggung dengan menyesuaikan harga pasar, terkecuali pendapatnya al-Fakih abu tsaour. Beliau berpendapat bahwa pertanggungungan nilai risiko berkurangnya spek dapat ditentukan berdasarkan pasar. Pendapat ini juga didukung oleh kalangan Ulama Syafiiyah.<sup>64</sup>

### 3. Rukun dan Unsur Ganti Rugi

Di dalam kajian fiqh, rukun ganti rugi disebutkan ada tiga, yaitu.<sup>65</sup>

- a. *Sababiyah* (hubungan kausalitas antara perbuatan pelaku dengan kerugian yang ditimbulkan).
- b. *Māliyah* (kerugian yang ditimbulkan berupa kerugian harta).
- c. *Istiqrāriyah* (kerugian yang ditimbulkan berupa kerugian rill yang sudah dapat dipastikan)

Sedangkan dalam fiqh kontemporer disebutkan bahwa rukun ganti rugi ada tiga yaitu.<sup>66</sup>

- a. *Muta'adī* (pihak pelaku)
- b. *Darar* (timbul kerugian)

---

<sup>64</sup> Niken Dwi Larasati, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Rugi Dalam Jual Beli Buah Nangka Dengan Sistem Pesanan (Studi Di Pasar Smep Bandar Lampung)”, *skripsi* tidak diterbitkan (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2023), hlm. 35.

<sup>65</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 54.

<sup>66</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 54.

c. *Maḍrūr* (pihak yang dirugikan)

Sedangkan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1248 disebutkan unsur-unsur ganti rugi antara lain:<sup>67</sup>

- a. Biaya (Kontents) segala pengeluaran (biaya) yang nyata-nyata sudah dikeluarkan.
- b. Rugi (*Schadein*) ialah kerugian karena kerusakan barang milik kreditur akibat kelalaian debiturnya.
- c. Halnya keuntungan (*interessten*) ialah kerugian yang berupa hilangnya keuntungan yang diharapkan.

Dalam hal ini, tidak semua kerugian dapat dimintakan penggantian. Undang-undang mengadakan penetapan pembatasan dengan dapat dikira-kirakan pada waktu janji dibuat (*te voozien*) dan sungguh-sungguh dapat dianggap sebagai akibat langsung dari kelalaian debitur saja.<sup>68</sup> Penentuan apakah perbuatan tersebut disengaja atau tidak, tidaklah mudah. Dalam teori dinyatakan untuk menentukan apakah perbuatan tersebut disengaja atau tidak harus diperhatikan perbuatan sebelumnya (*ante factum*) dan perbuatan sesudahnya (*post factum*).<sup>69</sup>

4. Ketentuan-ketentuan Ganti Rugi

Ganti rugi dalam hukum islam lebih menitikberatkan tanggung jawab para pihak dalam melaksanakan suatu akad perikatan . apabila salah

<sup>67</sup> Subekti dan Tjitrosudibiyo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Jakarta: Balai Pustaka, 2017), hlm. 355.

<sup>68</sup> Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perdata Mengenai Perikatan* (Jakarta: FH-Utama, 2014), hlm. 27.

<sup>69</sup> Yahman, *Karakteristik Wanprestasi dan Tindak Pidana Penipuan* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 88.

suatu pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak, maka tentu akan menimbulkan kerugian bagi pihak yang lain. Dalam hukum islam tanggung jawab melaksanakan akad tersebut dengan dhaman *al-'aqdi*. Dhaman *al-'aqdi* adalah bagian dari tanggung jawab perdata. Jadi yang dimaksud ganti rugi perdata dalam hukum islam adalah tanggung jawab perdata dalam memberikan ganti rugi yang bersumber dari adanya ingkar akad.

Adapun ketentuan umum mengenai *ta'wīd* yang diatur dalam fatwa DSN nomor 43/DSN-MUI/VIII/2004 yaitu:<sup>70</sup>

- a. Ganti rugi (*ta'wīd*) hanya boleh dikenakan melakukan sesuatu yang dengan sengaja atau lalai melakukan penyimpangan dari ketentuan akad serta menimbulkan kerugian pihak tertentu.
- b. Kerugian yang bisa dikenakan *ta'wīd* sebagaimana yang dimaksud pada *point* 1, yaitu kerugian rill yang dapat diperhitungkan dengan jelas.
- c. Kerugian rill yang dimaksud pada *point* 2 yaitu biaya nyata yang dikeluarkan dalam rangka penagihan hak yang seharusnya dibayarkan.
- d. Besaran ganti rugi (*ta'wīd*) yaitu sesuai dengan nilai (*real loss*) kerugian nyata yang pasti dialami oleh (*fixed cost*) biaya yang tidak berubah terhadap peningkatan atau penurunan barang dalam sebuah transaksi dan bukan kerugian yang akan diperkirakan akan

---

<sup>70</sup> Khotibul Umam, *Perbangkan Syariah; Dasar-Dasar dan Dinamika Perkembangannya, Cet. 1* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 224-225.

terjadi (*potential loss*) karena adanya peluang yang hilang (*oppertunity loss*) kerugian yang berasal dari kesempatan memperoleh keuntungan dimasa depan.

- e. Ganti rugi (*ta'wīd*) hanya boleh dikenakan dalam transaksi (akad) yang menimbulkan utang-piutang (*dain*), seperti *salam*, *istisna*, *murabahah* serta *ijarah*.
- f. Pada akad *ijarah* ganti rugi hanya boleh dikenakan terhadap pihak yang dengan sengaja atau karena kelalaian melakukan sesuatu perbuatan yang menyimpang dari ketentuan akad yang menimbulkan kerugian pada pihak lain.

Menurut Wahbah al-Zuhaili sebagaimana dikutip oleh Niken Dwi Larasati dalam karya ilmiahnya,<sup>71</sup> ketentuan umum yang berlaku pada ganti rugi dapat berupa:

- a. Menutup kerugian dalam bentuk benda (darar, bahaya), seperti memperbaiki dinding.
- b. Memperbaiki benda yang dirusak menjadi utuh kembali seperti semula selama memungkinkan, seperti mengembalikan benda yang pecah menjadi utuh seperti semula. Apabila hal tersebut terjadi, maka wajib menggantinya dengan benda yang sejenis atau dengan uang.
- c. Selain itu, hilangnya keuntungan dan terjadinya kerugian yang belum pasti dimasa yang akan datang, maka menurut fikih hal

---

<sup>71</sup> Niken Dwi Larasati, "Tinjauan", hlm. 42.



tersebut tidak dapat dimintakan ganti rugi. Karena objek ganti rugi yaitu harta yang nyata serta berharga.<sup>72</sup>

#### 5. Sebab-sebab Ganti rugi

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya ganti rugi dalam perspektif fikih muamalah, yaitu:

- a. Tidak melakukan akad, yakni apabila tidak adanya akad, maka tidak ada yang membatasi hubungan antar kedua belah pihak yang terlibat dalam usaha-usaha tertentu yang nantinya akan mengikat hubungan itu dimasa-masa yang akan datang.
- b. Alfa dalam melaksanakan akad, yakni apabila akad yang sudah tercipta secara sah menurut ketentuan hukum itu tidak dilaksanakan oleh debitur atau dilaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya (ada ketidakhadiran), maka terjadilah kesalahan dipihak debitur, baik kesalahan itu karena kelalaiannya. Adapun kesalahan dalam ilmu fiqih disebut dengan *at-ta'addi*, yaitu suatu sikap yang bertentangan dengan hak dan kewajiban dan tidak diizinkan oleh syara'. Atau suatu sikap yang bertentangan dengan hak serta kewajiban.<sup>73</sup>

Adapun dalam pasal 1248 KUHPerdara menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sebab-sebab ganti rugi adalah ganti rugi yang merupakan secara langsung dari perbuatan Wanprestasi. Dengan kata lain harus ada hubungan sebab akibat atau (*Causal Verband*) antara kerugian

<sup>72</sup> Niken Dwi Larasati, "Tinjauan", hlm. 42.

<sup>73</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjajian Syariah: Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 322.

yang diderita dengan perbuatan Wanprestasi. Dengan demikian sebab-sebab ganti rugi dalam hukum perdata hanya didasarkan pada perbuatan Wanprestasi semata.<sup>74</sup>

## 6. Macam-macam Ganti Rugi

Ganti rugi dilihat dari sebabnya dibagi menjadi dua yaitu ganti rugi karena wanprestasi dan ganti rugi karena perbuatan melawan hukum. Ganti rugi karena wanprestasi diatur dalam Buku III KUH Perdata, yang dimulai dari Pasal 124 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1252 KUH Perdata. Sedangkan ganti rugi karena perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata. Ganti rugi itu timbul karena adanya kesalahan, bukan karena adanya perjanjian.<sup>75</sup>

Dalam ilmu hukum bentuk ganti rugi dibedakan menjadi 6, yaitu:

### a. Ganti rugi dalam kontrak

Dinyatakan secara tegas di dalam kontrak. Hanya dapat dimintakan seperti yang tertulis dalam kontrak tersebut; tidak boleh melebihi ataupun kurang.

### b. Ganti rugi ekspektasi

Bentuk penghitungannya adalah dengan ekspektasi atau perkiraan. dilakukan dengan menghitung ganti rugi dengan membayangkan seolah-olah kontrak jadi dilaksanakan.

---

<sup>74</sup> H. Abd. Salam, "Ganti Rugi Menurut hukum perdata dalam hukum islam", *artikel* diterbitkan pada Direktorat Jendal Peradilan Agama. <https://badilag.mahkamahagung.go.id/artikel> diakses pada 14 desember 2023.

<sup>75</sup> Salim, *Hukum Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 100.

c. Pergantian biaya

Ganti rugi ini merupakan bentuk ganti rugi dengan memperhitungkan sejumlah biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak yang dirugikan dalam hubungan kontrak tersebut.

d. Restitusi

suatu nilai tambah yang telah diterima oleh pihak yang melakukan wanprestasi, dimana nilai tambah tersebut terjadi akibat pelaksanaan prestasi dari pihak lainnya. Nilai tambah tersebut harus dikembalikan kepada pihak yang dirugikan karenanya.<sup>76</sup>

e. *Quantum Meruit*

Ganti rugi yang diberikan untuk pengembaliannya adalah nilai wajar (*reasonable value*) dari hasil pelaksanaan kontrak tersebut.

f. Ganti rugi dengan pelaksanaan kontrak

Ganti rugi dari sisi jenis pelanggarannya dibagi menjadi dua yaitu, ganti rugi pidana dan ganti rugi perdata. Ganti rugi pidana muncul karena adanya pelanggaran terhadap hukum pidana. Sedangkan ganti rugi perdata muncul karena adanya pelanggaran terhadap hukum perdata. Ganti rugi dilihat dari pola pengaturannya di dalam KUH Perdata juga ada dua, yaitu: pertama, ganti rugi umum, yaitu ganti rugi yang berlaku pada semua kasus, baik wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum. Kedua, ganti rugi khusus, yaitu

---

<sup>76</sup> Nanda Amalia, *Hukum Perikatan* (Aceh: Unimal Press, 2013), hlm. 14.

kerugian yang timbul dari perikatan-perikatan tertentu saja yang bersifat khusus.<sup>77</sup>

#### 7. Penetapan Ganti Rugi

Pada menetapkan ganti rugi yang diterapkan dalam konsep *ta'wīd*, setidaknya harus didasarkan pada empat prinsip, yaitu:

- a. Prinsip *al-yusr* (memudahkan) dalam menghitung dan mengukur ganti rugi tersebut untuk menghindari proses dan prosedur yang panjang agar tidak terlalu lama menunggu haknya.
- b. Konsisten artinya, terdapat keseragaman kualitas dan kuantitas ganti rugi dalam kasus yang sama pula.
- c. menyamakan antara semua penduduk dalam menerima ganti rugi. Misalnya, jangan sampai ada perbedaan antara karyawan dengan atasan untuk ganti rugi kasus yang sama, karena prinsip dalam menetapkan kerugian bukan mempertimbangkan strata sosial atau kemampuan finansial.
- d. *Hams* terlebih dahulu mengidentifikasi dan menetapkan tingkat keterlibatan para pelaku. Karena hal ini akan menentukan kualitas ganti rugi yang akan dibebankan kepada mereka.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 59.

<sup>78</sup> Asmuni, "The Compensation Theory in Islamic Law Perspectives", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 2 No. 1, Maret 2013, hlm. 57. <https://jurnalhukumdanperadilan.org/> diakses pada 30 November 2023 pukul 22.00 WIB.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan teknis dengan menggunakan fikiran secara skema untuk mencapai tujuan, sedangkan penelitian sendiri merupakan upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta secara sistematis untuk menciptakan suatu kebenaran.<sup>79</sup>

#### A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Jenis penelitian ini bisa dilakukan dengan berdasarkan interaksi pribadi dengan subjek penelitian dalam seting mereka sendiri. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami konteks dengan menggambarkan keadaan kondisi sekitar secara rinci (*natural setting*), apa yang sebenarnya terjadi di lapangan penelitian.<sup>80</sup>

##### 2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris. Dalam pendekatan penelitian yuridis empiris yang menjadi fokus kajian yaitu yang berfokus terhadap bekerjanya hukum dalam sebuah hubungan masyarakat.<sup>81</sup> Dimana penelitian hukum empiris mengkaji sebuah hukum yang dikonsepan

---

<sup>79</sup> Maradis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal Cetakan Ke-7* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 24.

<sup>80</sup> Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif* (Surakarta: t.p, 2014), hlm. 4.

<sup>81</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Universitas Press, 2020), hlm. 87

sebagai perilaku nyata (actual behavior), sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>82</sup>

Adapun Fokus penelitian ini ditunjukkan terhadap suatu peristiwa yang biasa terjadi pada salah satu perusahaan, yaitu mengenai mekanisme kebijakan ganti tekor perusahaan yang ditanggung oleh karyawan ditinjau berdasarkan Hukum Islam. Dimana nantinya penelitian ini akan dilakukan pada Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.

## **B. Subjek dan Objek Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, subjek dari penelitian ini yaitu orang-orang yang berada dilingkungan penelitian yang menjadi sumber informasi. Subjek penelitian juga bisa disebut sebagai orang yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi yang melatarbelakangi penelitian.<sup>83</sup> Adapun subjek penelitian yang terdapat didalam penelitian ini yaitu karyawan, pengawas dan hrd yang ada dalam perusahaan Stasiun Perumahan Stasiun Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.

### **2. Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini objek yang digunakan oleh peneliti yaitu mengenai kebijakan ganti tekor oleh perusahaan SPBU yang dibebankan kepada karyawan yang ditanggung bersama.

<sup>82</sup> Muhaimin, *Metode*, hlm. 80.

<sup>83</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), hlm.

## C. Sumber Data Penelitian

### 1. Data Primer

Data primer adalah data atau keterangan yang didapatkan langsung dari sumbernya.<sup>84</sup> Dalam penelitian ini nantinya data primer yang di dapatkan peneliti adalah bersumber dari hasil wawancara secara langsung dengan pihak karyawan yang bekerja dalam perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang telah menjalankan sebuah praktik ganti tekor dalam keseharian bekerja mereka di perusahaan tersebut. Wawancara ini akan dilakukan di Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah penjelasan yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Dapat juga diartikan dengan penjelasan yang diperoleh dari hasil riset yang diperoleh dari hasil riset yang sudah diteliti oleh orang lain, bukan periset sendiri.<sup>85</sup> Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh peneliti dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*Library research*), yaitu peneliti akan menelaah, mempelajari serta beberapa referensi yang berkaitan dengan pembahasan ini, seperti dari buku-buku, jurnal-jurnal, artikel dan situs website yang telah meneliti berkaitan

---

<sup>84</sup> Bagja Waluyo, *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat* (Bandung: PT. Setia Purna Inves, 2017), hlm. 79.

<sup>85</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2021), hlm. 34.

dengan pembahasan ini kemudian dikategorikan sesuai data yang terpakai untuk menuntaskan penelitian ini sehingga mendapatkan hasil yang valid.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan, identifikasi awal akan dimulai dari seorang atau kasus yang masuk dalam kriteria penelitian, kemudian akan ditemukan responden berikutnya atau unit sampel berikutnya. Adapun prosedur pelaksanaannya akan dilakukan dengan cara:

##### **1. Observasi**

Peneliti melakukan observasi secara langsung, yakni mengamati hal-hal yang penting yang dapat dipergunakan bagi penelitian, dengan cara peneliti menyempatkan ke lokasi penelitian, mengamati fenomena yang terjadi di lapangan, guna untuk mendapatkan penjelasan yang dibutuhkan untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi.<sup>86</sup> Dan setelah itu peneliti mengumpulkan data menggunakan alat tulis yang digunakan untuk mencatat dan mendokumentasikan fenomena maupun objek yang tengah diamati oleh peneliti. Kegiatan tersebut peneliti lakukan dengan mengamati langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian. dilokasi Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.

---

<sup>86</sup> Samsu, *Metode Penelitian: Teori Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixes Methods, Reasearch dan Development* (Jambi: Pustaka, 2017), hlm. 98.



## 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu jenis bentuk tanya jawab dengan informan guna untuk memperoleh keterangan, penjelasan, pendapat, fakta dan bukti tentang suatu masalah atau peristiwa yang terjadi. Dengan teknik wawancara ini, seseorang dapat memperoleh jawaban yang tepat atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan kepada responden atau narasumber yang bersangkutan dilokasi tempat penelitian.<sup>87</sup> Pada teknik wawancara ini peneliti nantinya akan mewawancarai langsung kepada pihak yang telah melakukan praktik ganti tekor oleh karyawan dalam Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat informasi penting terkait penelitian yang didapat dari pihak yang diwawancarai, yang mana dalam penelitian ini, pasti pertanyaannya akan lebih difokuskan terhadap seputaran kebijakan perusahaan terhadap praktik ganti tekor oleh karyawan.

## 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk menelusuri informasi tentang objek tersebut dengan menemukan hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, jurnal dan lain sebagainya. Dalam hal ini nantinya peneliti akan mengambil data dari catatan dan jurnal-jurnal yang memuat permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti tersebut yaitu terkait

---

<sup>87</sup> Fadallah, *Wawancara* (Jakarta Timur: UNJ Press, 2021), hlm. 3.

permasalahan praktik ganti tekor oleh karyawan ditinjau berdasarkan Hukum Islam.

### **E. Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan penjelasan penelitian atas data dan solusi dari masalah yang akan diolah, melakukan kajian atas data dari hasil kajian.<sup>88</sup> Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Analisis data deskriptif kualitatif yaitu dengan menguraikan kata-kata menurut pendapat responden, yang kemudian dianalisa dengan kata-kata apa yang melatarbelakangi responden berperilaku seperti itu, yang kemudian diberi makna oleh peneliti dan diverifikasi.<sup>89</sup> Metode penelitian kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mengemukakan analisis dalam bentuk uraian kata-kata tertulis, dan tidak berbentuk angka-angka. Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya penulis menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Dan tentunya data yang dianalisa tersebut merupakan data yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang diolah sedemikian rupa sehingga mendapat suatu kesimpulan akhir. Setelah dianalisis maka hasilnya disajikan secara deskriptif, yaitu dengan menentukan dan menggambarkan apa adanya sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Terkait kebiasaan praktik ganti tekor didalam Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.

---

<sup>88</sup> Muhaimin, *Metode*, hlm. 104.

<sup>89</sup> Kaelan, M.S., *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat* (Yogyakarta: Paradigma, 2005), hlm. 130.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN SERTA ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK GANTI TEKOR OLEH KARYAWAN STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM

#### A. Gambaran Umum Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 34 175 04

**Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi**

##### 1. Sejarah Singkat

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) adalah lembaga penyalur yang dibangun di atas sebidang tanah dan memiliki fasilitas SPBU dengan rancangan, desain dan spesifikasi teknis yang telah disetujui oleh Pertamina. Cikal bakal pembukaan SPBU di Indonesia, stasiun pengisian pertama dibuka di Pekanbaru pada tahun 1970. Hingga pertengahan Oktober 2005, perusahaan energi milik negara (Pertamina), merupakan satu-satunya pemilik jaringan SPBU di Indonesia. Seiring dengan masuknya investasi asing pada Oktober 2005, Shell menjadi perusahaan swasta pertama yang membuka SPBU di Indonesia yang terletak di Lippo Karawaci Tangerang. Shell menjual bahan bakar beroktan tinggi yang diimpor dari Singapura dan memasang harga yang kompetitif dengan harga milik Pertamina. Seiring berjalannya waktu banyak SPBU yang juga menyediakan layanan tambahan. Seperti; Mushola, Pompa Angin, Toilet dan lain sebagainya. Dan biasanya SPBU *modern* juga dilengkapi dengan minimarket dan ATM. Tidak heran jika

SPBU juga menjadi *meeting point* atau tempat istirahat bagi sebagian orang.

Dalam sejarah peranan sistem kerjasama antara Pertamina dengan SPBU sangatlah penting. Stasiun pengisian bahan bakar umum merupakan prasarana umum yang disediakan oleh Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. Pada umumnya SPBU menjual bahan bakar seperti premium, pertalite, solar, bio solar, pertamax, pertamax plus dan lain-lain. Bentuk kerjasama yang ditawarkan Pertamina dalam bentuk usaha SPBU yaitu SPBU DODO (*Dealer Owner Dealer Operate*) yang dimana lokasi dan investasi dilakukan seluruhnya oleh individu calon mitra untuk mengembangkan outlet non PSO, tetapi calon mitra harus memenuhi ketentuan dan syarat yang ditentukan oleh Pertamina terkait proses pembangunan SPBU yang akan dibangun di lokasi. Bentuk usaha kedua yaitu SPBU CODO (*Corporate Owner Dealer Operate*) yang mana usaha SPBU antara PT. Pertamina (Persero) dengan pihak-pihak tertentu (Mitra Usaha) kerjasamanya yaitu dalam bentuk pemanfaatan lahan milik perusahaan ataupun individu untuk dibangun SPBU PT. Pertamina. Bentuk usaha yang ketiga yaitu COCO (*Corporate Owner Corporate Operate*) yang mana saham serta kepemilikan sepenuhnya dioperasikan oleh pihak Pertamina.

SPBU No. 34 175 04 terletak di Jl. Raya Pasir Gombang Kelurahan Pasir Gombang Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi Jawa Barat merupakan SPBU dengan jenis DODO (*Dealer Operation*

*Dealer Owner*) dimana kepemilikan serta investasi sepenuhnya dimiliki oleh pihak swasta. Adapun Letak stasiun pengisian berdiri di antara jababeka 1 dan jababeka 2 yang merupakan lingkungan salah satu wilayah perindustrian terbesar di asia tenggara dimana daerah tersebut merupakan salah satu daerah di kabupaten bekasi yang didominasi volumi kendaraan mobil dan motor yang cukup besar, serta letak wilayah yang sangat strategis untuk dibangun sebuah usaha stasiun pengisian BBM. Sehingga sudah tidak ditanyakan lagi tingkat keramaian konsumen disetiap harinya yang berbelanja BBM pada SPBU No. 34 175 04 tersebut. SPBU No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang merupakan salah satu cabang anak usaha dari PT. Rita Mulya Abadi yang berdiri pada tanggal 28 Februari 1993, yang mana memiliki luas 1500 m<sup>2</sup>. Dimana kepemilikan saham sepenuhnya di miliki oleh bapak Drs. Suntara Husein. Yang mana pada saat ini memiliki beberapa SPBU lain yang tersebar didaerah cikarang diantaranya, SPBU Jl. Raya Niaga, SPBU Jl. Raya Pilah, SPBU Jl. Cikarang Sukatani dan SPBU Jl. Kahapudholi. Dimana pada SPBU No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang saja memiliki jumlah 18 jumlah pekerja diantaranya HRD, Pengawas (*Supervisor*), Tim keamanan, karyawan operator pengisian dan karyawan petugas kebersihan lingkungan SPBU.

## **2. Visi, Misi dan Tata Nilai Budaya**

Dalam proses pendiriannya dan pengembangan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) menetapkan hal sebagai berikut:

## a. Visi

Menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia.

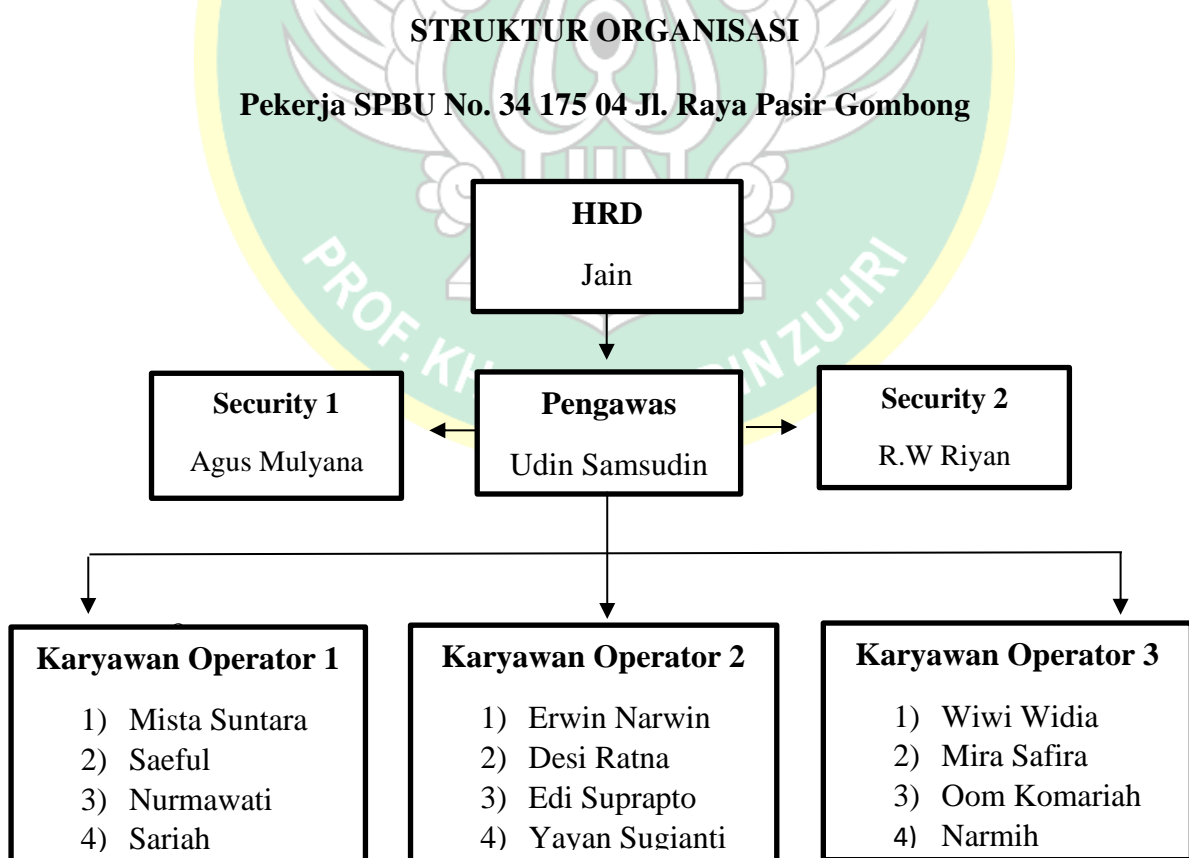
## b. Misi

Menjalankan usaha minyak, gas serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

## c. Budaya

Memberikan 3S (Senyum, Sapa dan Salam), menunjukkan angka pengisian dengan mengucapkan “Dimulai dari Nol” kepada konsumen, memberikan bukti pembayaran kepada konsumen apabila diminta dan menerima dengan baik keluhan konsumen.

### 3. Struktur organisasi dan pembagian kerja



a. Hrd

Dalam Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum, Hrd merupakan seseorang yang mampu mengintegrasikan berbagaimacam variabel seperti karakteristik, budaya, pendidikan serta latar belakang kedalam suatu tujuan organisasi perusahaan yang sama halnya dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian. Dimana ada pengarahan yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, rancangan organisasi pekerjaan, penyeleksian, pelatihan, penilaian serta pengembangan sumberdaya dalam perusahaan. Adapun tugas oprasional Hrd SPBU:<sup>90</sup>

- 1) Orang pertama yang bertanggung jawab mewakili SPBU dihadapan pihak Pertamina, dengan segala pertanggungjawaban yang telah dipegang terhadap seluruh bawahannya didalam perusahaan SPBU.
- 2) Menetapkan keputusan-keputusan didalam internal SPBU, yang dalam hal ini berkaitan dengan seluruh bawahannya yang memiliki hubungan kerja didalam perusahaan SPBU.
- 3) Melakukan proses pengadaan BBM terhadap kebutuhan konsumen yang ada dilapangan.
- 4) Melaksanakan manajemen personalia dalam perusahaan SPBU.

b. Pengawas (*Supervisor*)

Pengawas adalah pihak yang mengevaluasi efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dalam menjalankan sumber daya manusia

---

<sup>90</sup> Hasil Observasi Pada SPBU No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang, 11 Agustus 2023.

dan usaha yang sedang dijalankan serta menilai hasil-hasil yang diperoleh terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada atau terjadi didalam perusahaan. Adapun tugas dan peran pengawas dalam perusahaan SPBU:

- 1) Bertanggung jawab terhadap segala kelancaraan seluruh kegiatan operasional yang dilaksanakan para bawahannya dilapangan.
- 2) Memonitoring konsistensi dan kualitas BBM yang diterima pihak perusahaan SPBU dari Pertamina.
- 3) Memonitoring penjualan dan persediaan BBM yang dikerjakan para karyawan operator pengisian SPBU dilapangan.<sup>91</sup>

c. Karyawan Operator

Orang lapangan perusahaan yang berhadapan langsung dengan konsumen/pelanggan pada saat pengisian BBM dilapangan, orang pertama dalam perusahaan SPBU yang bertanggung jawab terhadap pemasukan utama perusahaan dari hasil penjualan BBM dan orang yang megoperasikan mesin pengisian bahan bakar milik perusahaan terhadap para konsumen yang hendak mengisi BBM pada SPBU.

Adapun tugas serta fungsi karyawan operator:

- 1) Melayani pelanggan dalam proses pengisian BBM yang ada di setiap tower pengisian yang mereka masing-masing pegang.

---

<sup>91</sup> Hasil Observasi Pada SPBU No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang, 11 Agustus 2023.



- 2) Menjaga kebersihan lingkungan disekitar tempat mereka bekerja serta kebersihan alat pengisian BBM disetiap tower pengisian yang mereka pegang.
- 3) Melakukan kegiatan perawatan harian sebisa mereka terhadap pompa, tangki serta generator pada tower pengisian.
- 4) Melakukan pembersihan rutin terhadap seluruh fasilitas dalam kompleks perusahaan SPBU.

d. Keamanan (*Security*)

Pihak yang bertugas melakukan pengamanan terhadap segala kegiatan yang ada didalam perusahaan SPBU. Adapun tugas yang dikerjakan Security yaitu:

- 1) Melakukan pengaman terhadap sarana dan fasilitas pekerja dan konsumen didalam area SPBU.
- 2) Mengatur ketertiban arus lalu lintas kendaraan para konsumen diarea perusahaan SPBU.
- 3) Melakukan penutupan terhadap jalur masuk dan keluar didalam perusahaan SPBU bila tidak beroperasi.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Hasil Observasi Pada SPBU No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang, 10 Agustus 2023.

**B. Analisis Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait praktik ganti tekor oleh karyawan dalam perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) tersebut. Peneliti mendapatkan data yang menetapkan bahwa terdapat adanya praktik dalam perusahaan tersebut yang dilakukan oleh karyawan atas kebijakan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dengan data yang sudah didapatkan peneliti yang dalam hal ini terkait keterkaitan orang-orang yang memiliki hubungan kerja didalam perusahaan tersebut baik dari karyawan-karyawan operator sebagai pihak kedua sekaligus pihak yang jasanya disewakan oleh pihak perusahaan yang dalam hal ini Hrd sebagai kepala sekaligus pimpinan tertinggi dalam Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi.

Peneliti menganalisis secara sistematis, berkaitan dengan permasalahan pokok penelitian terkait sistem ganti tekor oleh karyawan dalam sudut pandang dari kedua belah pihak yang bersangkutan, berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini dengan adil dan jujur semaksimal mungkin agar pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat diterima secara ringan dan mudah bagi pihak-pihak terkait yang terlibat langsung dalam permasalahan didalam penelitian ini maupun bagi pihak-pihak luar yang

nantinya sebagai pembaca skripsi terkait permasalahan dalam penelitian di perusahaan tersebut yang nantinya peneliti buat.

Mengacu pada pembahasan pokok penting penelitian terkait praktik ganti tekor oleh karyawan dalam (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Bahwasanya dasar dari ganti tekor merupakan kebijakan kerja yang harus disepakati oleh karyawan sebagai pihak kedua dan perusahaan SPBU sebagai pihak pertama. Biasanya terkait kebijakan kerja yang kita tau selalu dipaparkan ketika perjanjian kerja antara pihak pertama dan pihak kedua. Ternyata dalam perusahaan SPBU terkait, Tidak semua kebijakan kerja dipaparkan ketika proses perjanjian kerja berlangsung. Pihak perusahaan SPBU hanya memaparkan kebijakan teknis terkait pelayanan para pekerja kepada *costumer* dan pemetaan posisi *shift* masing-masing karyawan yang biasanya diubah setiap minggu. Perusahaan tidak memaparkan kebijakan kerja yang sifatnya *urgent* yang bersinggungan langsung dengan pendapatan perusahaan yang dalam hal ini terkait kebijakan kerja ganti tekor yang harus karyawan tanggung apabila terdapat kerugian pada setiap *shift*.

Dari hasil informasi yang peneliti dapatkan, pihak SPBU ketika melakukan perjanjian kerja dengan pihak karyawan yang dilakukan antara Hrd dengan salah satu calon karyawan tidak menyinggung kebijakan ganti tekor yang dikelompokkan sesuai dengan karyawan yang bekerja pada masing-masing *shift*nya. Karena perjanjian tersebut sifatnya hanya sekedar pormalitas antara calon karyawan dengan pihak Hrd. Bahwa memang kebijakan ganti

tekor tersebut otomatis berlaku bagi setiap karyawan ketika resmi bekerja pada perusahaan tersebut baik yang sudah mengetahui maupun yang belum mengetahui kebijakan ganti tekor tersebut. Rata-rata dari semua karyawan yang baru bekerja pada perusahaan tersebut, terdapat beberapa karyawan belum mengetahui kebijakan ganti tekor tersebut. Biasanya karyawan baru, mengetahui kebijakan ganti tekor tersebut apabila suatuwaktu mendapati kerugian ketika sudah melaksanakan kerja di lapangan.<sup>93</sup>

Penjelasan dari bapak Jain selaku Hrd pihak pertama/perusahaan, bahwa memang kebijakan ganti tekor tersebut tidak dituangkan dalam *interview* antara Hrd dengan salah satu calon karyawan yang hendak bekerja, baik terkait jenis ganti ruginya dikelompokan ataupun sendiri-sendiri. Karena biasanya, calon karyawan yang hendak bekerja pada perusahaan SPBU tersebut merupakan bawaan dari karyawan yang memang sudah bekerja dan sudah mengetahui kebijakan ganti tekor pada SPBU tersebut. Beliau berpendapat terkait kebijakan ganti tekor, seharusnya para calon karyawan sudah mengetahui kebijakan ganti tekor berdasarkan pernyataan karyawan yang memang sudah bekerja dalam perusahaan tersebut, tanpa harus dijelaskan kembali secara detail dalam perjanjian kerja baik secara lisan maupun berbentuk pernyataan didalam surat perjanjian kerja.

Karena menurut pendapat Hrd kebijakan ganti tekor merupakan standar kebijakan yang ada dan harus diterapkan pada SPBU tersebut, guna mempertegas bagi seluruh karyawannya agar lebih jujur, profesional serta

---

<sup>93</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Jain, selaku HRD didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 15 Oktober 2023 Pukul 14.30 WIB. Di Kantor (SPBU) Via Sambungan Telfon.

berhati-hati dalam bekerja guna menghindari kerugian yang nantinya dialami karawan ketika bekerja di lapangan. Terlebih lagi kebijakan ganti tekor merupakan kebijakan yang bersinggungan langsung dengan pendapatan pemasukan utama bagi perusahaan yang apabila terdapat kerugian disetiap *shift* kerja yang dampaknya terasa bagi pendapatan perusahaan. Sebagai karyawan operator mesin pengisian SPBU, wajar jika memiliki tanggung jawab besar dan penting karena sesuai atau tidaknya pendapatan SPBU disetiap *shift*nya tergantung dari ketelitian mereka sebagai operator pengisian yang mana sebagai orang pertama yang menampung pemasukan pendapatan perusahaan dari para *costumer* ketika proses pengisian disetiap *sift* kerja mereka.<sup>94</sup>

Terkait kebijakan ganti tekor, sederhananya SPBU hanya menyediakan lapak dan karyawan yang harus menjaga lapaknya tersebut, perihal rugi atau tidaknya nanti tanggung jawab tersebut akan dikembalikan kepada karyawan yang menjaga lapak mesin pengisian yang sudah disediakan oleh perusahaan, dan intinya pihak perusahaan SPBU tidak memiliki tanggung jawab atas kerugian yang dialami karyawannya dan tanggung jawab tersebut sepenuhnya diserahkan kepada pihak karyawan yang diminta untuk profesional dalam bekerja pada lapak yang sudah disediakan oleh pihak pertama yang dalam hal ini perusahaan SPBU. Bagaimanapun juga kebijakan ganti tekor tersebut ditanggung secara bersamaan oleh semua karyawan yang bekerja pada masing-masing *shift* mereka, dan tidak ditanggung secara individu karyawan

---

<sup>94</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Jain selaku HRD didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 15 Oktober 2023 Pukul 14.30 WIB. Di Kantor (SPBU) Via Sambungan Telfon.

atau bersifat kolektif sehingga tidak terlalu memberatkan karyawan apabila suatuwatu terdapat kerugian.<sup>95</sup>

Berdasarkan hasil olah data kepada karyawan (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. bahwa ada 2 faktor penyebab terjadi kerugian pendapatan yang dialami oleh karyawan operator pengisian dan faktor mesin pengisian. Faktor karyawan, faktor yang disebabkan oleh karyawan yang ada di lapangan biasanya salah dalam menghitung literan ketika proses pengisian kepada para pembeli di lapangan, lupa meminta uang setelah proses pengisian bahan bakar kendaraan milik konsumen. Katakanlah jika salah dalam menghitung literan mesin pengisian, pada saat proses pengisian ketika konsumen mengisi bahan bakar dengan jenis pertalite dengan harga jual Rp 10.000/ Liter dengan jumlah sekian pembeli mengisi dengan angka 3 liter dengan pecahan uang Rp 100.000 berdasarkan angka tersebut harga bersih Rp. 30.000 yang diterima oleh karyawan operator (SPBU) di tower pengisiannya tetapi karena *chance*/kembalian yang diberikan kepada konsumen melebihi nominal yang seharusnya yaitu Rp 80.000, yang seharusnya *chance*/kembalian yang diterima konsumen Rp 70.000. Selain karena salah dalam menghitung literan mesin pengisian, biasanya juga beberapa kali para karyawan operator pengisian SPBU lupa mengambil uang sehabis proses pengisian kendaraan milik konsumen.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Udin Samsudin, sebagai Pengawas (Supervisor) didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 28 Juli 2023 Pukul 12.30 WIB. Di Kantor (SPBU).

<sup>96</sup> Hasil Wawancara dengan Wiwi Widia, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 14 Agustus 2023 Pukul 23.00 WIB. Di Lokasi Kerja.

Karyawan operator ketika kurang fokus saat menjalankan proses transaksi pengisian kepada konsumen ketika ada yang mengisi bahan bakar pertalite katakanlah dengan jumlah 3 liter dengan harga Rp 30.000 namun setelah proses pengisian, karyawan tersebut lupa untuk meminta uang pembayaran kepada konsumen dan pihak konsumen tersebut lantas segera pergi tanpa mengingatkan karyawan yang bersangkutan bahwa dia belum membayar tagihan bahan bakarnya karena merasa tidak diingatkan untuk membayar tagihannya. Karena faktor kelalaian tersebut, yang disebabkan karena kurang fokus ketika bekerja dilapangan yang biasanya menjadi kesempatan bagi oknum-oknum konsumen untuk tidak membayar bahan bakar yang telah dikeluarkan oleh karyawan operator yang bekerja di lapangan. Karena tidak semua konsumen yang ada di lapangan berperilaku jujur ada saja beberapa konsumen yang tidak jujur ketika dihadapkan pada kondisi seperti itu.<sup>97</sup>

Beberapa hal tersebut biasanya kerap terjadi di lapangan tanpa sengaja dilakukan oleh karyawan yang sedang bekerja di lapangan sehingga berpengaruh kepada pendapatan harian yang diterima perusahaan SPBU. karena nominal sekecil apapun, pihak perusahaan tidak mau menutupi kerugian dan bertanggung jawab dengan kerugian-kerugian yang dialami oleh pihak karyawan operator pengisian selagi kerugian pendapatan tersebut disebabkan karena kelalaian karyawan, perusahaan hanya menerima nominal

---

<sup>97</sup> Hasil Wawancara dengan Wiwi Widia, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 14 Agustus 2023 Pukul 23.00 WIB. Di Lokasi Kerja.

pendapatan harian bersih sesuai dengan harga pengeluaran bahan bakar pada setiap *shift* tidak kurang dan tidak lebih.<sup>98</sup>

Menurut Erwin sebagai karyawan operator pengisian. Faktor penyebab ganti tekor juga tidak hanya disebabkan karena kesalahan tenaga manusia atau keteledoran beberapa karyawan yang bekerja dilapangan. karena memang disamping faktor yang disebabkan oleh karyawan terdapat juga faktor dari mesin *Electronic Data Capture* (EDC) yang dioperasikan oleh karyawan pada masing-masing tower pengisian. biasanya sesekali terjadi eror mesin yang berdampak pada salah perhitungan uang pengisian bahan bakar ketika proses penerimaan uang dari konsumen yang ada di lapangan. Yang biasanya sekali disadari oleh karyawan-karyawan operator pengisian. Karena memang karyawan merasa mesin yang dioperasikan pada lokasi SPBU sudah memenuhi standar perusahaan yang seharusnya apabila mengalami *trouble* mesin pihak perusahaanlah yang bertanggung jawab penuh akan hal tersebut.<sup>99</sup>

Namun faktanya terkait permasalahan mesin yang di operasikan karyawan-karyawan operator, kerugian yang beberapa kali didapatkan oleh karyawan yang ada di lapangan seharusnya jangan selalu diasumsikan karena kelalaian karyawan di lapangan, karena bagaimanapun juga para karyawan yang bekerja hanya mengoperasikan mesin yang sifatnya otomatis yang bahkan jumlah nominal bahan bakar yang dikeluarkan oleh mesin dan jumlah

---

<sup>98</sup> Hasil Wawancara dengan Wiwi Widia, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 14 Agustus 2023 Pukul 23.00 WIB. Di Lokasi Kerja.

<sup>99</sup> Hasil Wawancara dengan Erwin, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 14 Agustus 2023 Pukul 13.30 WIB. Di Lokasi Kerja.



rupiah harga bahan bakar yang dikeluarkan itu merupakan bagian dari proses mekanisme mesin pada masing-masing tower pengisian yang mana jumlah pendapatan yang diterima pada masing-masing tower pengisian otomatis terinput ke perusahaan. Sebagai salah satu kasus yang beberapa kali terjadi yang disebabkan karena faktor mesin *Electric Data Capture* (EDC) pada masing-masing tower. Beberapa kali karyawan mendapati kekeliruan mesin terjadi ketika sehabis proses pengisian kepada para konsumen. Ketika ada seorang konsumen mengisi BBM dengan menggunakan pembayaran Non *cash* menggunakan debit, setelah proses pembayaran uang yang sudah terkirim oleh konsumen, namun tidak ada bukti pembayaran yang dihasilkan oleh mesin EDC tersebut lewat *struck* pembayaran, namun ketika dilihat pada mutasi rekening konsumen terlihat jelas bahwa konsumen telah melakukan pembayaran. Bukti *struck* pembayaran tersebut biasanya digunakan untuk bukti pemasukan penjualan BBM ketika proses storan kepada pengawas yang biasanya dikumpulkan oleh karyawan yang bekerja dilapangan sebagai bukti pembayaran dari konsumen. Dan karena kesalahan mesin tersebut, lantas karyawan yang bersangkutan beserta karyawan lain yang 1 *shift* dengannya harus mengganti kerugian karena kesalahan mesin tersebut. Jadi akan sangat susah jika berspekulatif penyebab terjadinya tekor pendapatan itu hanya disebabkan oleh kelalaian seorang karyawan yang bekerja dilapangan.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> Hasil Wawancara dengan Erwin, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 14 Agustus 2023 Pukul 13.30 WIB. Di Lokasi Kerja.

Namun Ibu Oom Komariah berpendapat dari kedua faktor yang menyebabkan terjadinya tekor yang biasanya dialami oleh karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan SPBU tersebut yang paling disoroti yaitu faktor dari pribadi masing-masing karyawannya itu sendiri dan mengesampingkan faktor lain dilapangan. Namun terkait kesalahan mesin yang berdampak pada tekornya pendapatan tidak ada faktor pendukung yang kuat yang bisa membuktikan bahwa mesin juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya tekor oleh karyawan yang ada di lapangan.

Namun dari faktor tersebut, memang faktor dari kesalahan mesin sangat kecil dan sangat jarang dialami oleh karyawan dilapangan yang dapat menimbulkan kerugian pendapatan. Karena memang pihak perusahaan sudah semaksimal mungkin bertanggung jawab terhadap perawatan mesin pengisian bahan bakar yang biasanya dioperasikan oleh setiap karyawannya, dan biasanya memang pengecekan kesehatan mesin sering diagendakan setiap tahunnya oleh pihak Pertamina terkait uji kelayakan mesin sehingga susah jika berasumsi faktor mesin merupakan salah satu sumber permasalahan yang dapat menimbulkan kerugian pendapatan. Apabila terdapat tekor yang secara langsung diketahui oleh perusahaan yang secara nyata disebabkan karena kesalahan mesin yang ada pada masing-masing tower, pihak perusahaan akan memalumi dan memberikan pengecualian kepada karyawan untuk tidak menutupi kerugiannya.<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Oom Khomariyah, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 14 Agustus 2023 Pukul 13.30 WIB. Di Lokasi Kerja.

Menurut Mista Suntara, jika mengesampingkan faktor-faktor yang menyebabkan tekor pendapatan para karyawan perusahaan SPBU alami di lapangan. Konsep penerapan ganti tekor adalah bagian yang paling disoroti oleh mereka, karena sifatnya menanggung bersama bahkan jika seorang karyawan tersebut tidak melakukan kelalaian dalam bekerja yang menyebabkan tekor pendapatan juga harus menanggung akibatnya, dan harus ikut tombokan kekurangan apabila suatu waktu terjadi tekor di masing-masing *shift*nya. Walaupun mungkin biasanya tombokan iuran yang sering terjadi beberapakali bukan nominal yang besar, namun bila kejadian tekor tersebut terus terulang-ulang kembali dihari-hari yang akan datang cukup memberatkan karyawan yang memang sudah profesional dalam bekerja. Bagaimanapun juga jika melihat dari pendapatan yang mereka hasilkan sebagai karyawan (SPBU) tidak besar hanya berkisar Rp 2.200.000-2.800.000/Bulannya. Sehingga menurutnya tidak terlalu adil jika konsep ganti tekor tersebut diterapkan berdasarkan kelompok yang bekerja di setiap *shift*nya, dan akan lebih baik jika kewajiban ganti tekor tersebut diterapkan berdasarkan individu karyawan pada masing-masing tower pengisian yang mereka pegang.<sup>102</sup>

Untuk lebih jelasnya terkait praktik ganti tekor yang ada pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Sudah beberapa kali terjadi tekor

---

<sup>102</sup> Hasil Wawancara dengan Mista Suntara, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 14 Agustus 2023 Pukul 14.00 WIB. Di Lokasi Kerja.

pendapatan dialami karyawan yang bekerja dilapangan. meskipun tidak setiap hari mengalami tekor pendapatan. Dalam peraktiknya di lapangan hanya terdapat satu skema penggantian tekor yaitu jika terdapat *minus* pendapatan pada saat ketika hendak beralih *shift* yang disebabkan kelalaian salah dua karyawan yang bekerja yang berdampak pada ketidaksesuaian terhadap pendapatan yang diterima berbanding terbalik dengan bahan bakar yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan, maka semua karyawan yang bekerja pada *shift* tersebut harus menutupi kekurangannya.<sup>103</sup>

Sebagai contoh (SPBU) Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Terdapat 4 tower pengisian yang masing-masing tower pengisian diisi oleh 1-2 karyawan operator dimana dari semua karyawan yang bekerja pada *shift* sudah memiliki tanggung jawab masing-masing disetiap towernya terhadap pengoperasian dan pelayanan terhadap pembeli di lapangan. biasanya terkait tekor pendapatan bisa terlihat dari totalan literan yang sudah dikeluarkan oleh mesin yang nantinya akan disamakan dengan jumlah pendapatan dari masing-masing tower pengisian yang dalam hal ini semisal pada salah awal *shift* tower pertamax dengan jumlah bahan bakar 150 liter, biosolar 150 liter dan pertalite 300 liter jumlah gabungan dari trek motor dan mobil yang jika dijumlahkan pada sift 1 tersebut terdapat 600 liter dari jumlah keseluruhan dengan total pendapatan bersih Rp. 80.000.000-100.000.000 jika terjual habis pada *shift* tersebut. Dan pada *shift* tersebut terjual 150 liter dari

---

<sup>103</sup> Hasil Wawancara dengan Devi Alawiah, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 16 Agustus 2023 Pukul 13.00 WIB. Di Tempat Kerja.

semua keseluruhan tower pengisian dengan nominal pendapatan Rp. 60.000.000 namun setelah dihitung pendapatan yang diterima hanya terdapat Rp. 59.700.000. Setelah ditelusuri tower pertalite yang dipegang salah dua karyawan dengan harga Rp. 10.000/liternya mengalami kerugian Rp. 300.000. Karena kelalaian dalam bekerja karyawan yang bersangkutan, lalu proses penutupan pendapatan yang kurang tersebut akan ditanggung bersama dengan karyawan lain yang bekerja dengan karyawan yang melakukan kerugian pada saat itu ketika hendak beralih *shift*, atau dipotong sewaktu pengambilan gaji ketika akhir bulan masa kerja.<sup>104</sup>

Dalam analisis kasus ini, berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan terkait kebijakan ganti tekor. Terdapat kesamaan kasus serupa dengan beberapa SPBU lain yang berada disekitaran (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Dimana dalam hal ini peneliti mendapati contoh kasus pada (SPBU) No. 34 175 53 Jl. Kampung Pule Kec. Karang Bahagia Kab. Bekasi. Dimana pada SPBU tersebut memberlakukan kebijakan ganti tekor yang ditanggung bersama terhadap karyawannya pada masing-masing *shift*. Namun, terdapat perbedaan pada perjanjian kerja yang dilakukan. Pada SPBU tersebut, ketika perjanjian kerja berlangsung dimana calon karyawan yang hendak bekerja diberitahukan terkait kebijakan ganti tekor yang ditanggung bersama pada masing-masing kelompok *shift* yang bekerja di lapangan. Adapun demikian, kenapa (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi

---

<sup>104</sup> Hasil Wawancara dengan Devi Alawiah, sebagai karyawan didalam Perusahaan (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Pada tanggal 16 Agustus 2023 Pukul 21.30 WIB. Di Rumah Narasumber.

tidak memaparkan ketentuan ganti tekor yang ditanggung bersama pada masing-masing *shift* ketika proses *interview* dengan calon karyawan. Karena kebanyakannya, calon karyawan tersebut merupakan bawaan dari karyawan yang memang sudah bekerja dan sudah mengetahui kebijakan ganti tekor pada (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi, dan seharusnya calon karyawan sudah mengetahui kebijakan ganti tekor berdasarkan pernyataan karyawan yang memang sudah bekerja pada SPBU tersebut tanpa harus dijelaskan kembali dalam perjanjian kerja.

**C. Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Tekor Oleh Karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi**

Hukum Islam merupakan hukum yang memberikan harapan hidup kepada semua orang untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Hukum Islam mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, baik individu maupun kelompok dalam hubungannya dengan diri sendiri, orang lain, lingkungan dan Tuhannya.<sup>105</sup> Lebih spesifik hukum Islam pada penelitian ini fokus mengatur aspek muamalah dalam kehidupan manusia. Prinsip muamalah dalam Islam dipahami sebagai aturan yang menyatakan bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan muamalah itu diperbolehkan secara hukum kecuali ada dalil yang melarangnya.<sup>106</sup> Dalam konteks penelitian ini, hukum Islam yang mengacu termasuk dalam ruang lingkup muamalah yang mengacu kepada akad *ijārah* terkait orang yang disewakan

<sup>105</sup> Wati Rahmi Ria dan Muhamad Zulfikar, *Ilmu Hukum Islam*, hlm. 6-8.

<sup>106</sup> Aryadi, dkk, *Fikih Muamalah*, hlm. 2.

tenaganya oleh pengusaha mengenai permasalahan ganti tekor oleh karyawan merujuk pada sebuah kebijakan dalam hubungan kerja. Meskipun secara fungsional muamalah diserahkan kepada manusia, akan tetapi untuk prinsip dasar hubungan tersebut berlandaskan pada ketentuan hukum Islam, sehingga proses kehidupan manusia dalam bermuamalah dapat dilakukan secara syariah.<sup>107</sup> Begitupun dalam melakukan akad/perjanjian kerja antara pekerja dengan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Jl. Raya Pasir Gombang yang ditinjau dari sudut pandang hukum Islam, bahwa keduanya dalam melakukan akad harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku pada hukum Islam, baik syarat maupun rukunnya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak merupakan perjanjian kerja yang termasuk kedalam akad *ijārah*. Akad *ijārah* memiliki makna upah atau sewa, selain itu akad ini juga bermakna jasa. Dalam hal ini akad *ijārah* adalah akad manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu.<sup>108</sup> Hukum dari akad *ijārah* terdapat perbedaan pendapat menurut Imam Nawawi mengenai *ijārah* dengan mengutip pendapat imam Syafi'i bahwa akad *ijārah* sudah berlangsung sejak zaman Nabi (mendasarkan pada sunah), dan tidak hanya dilakukan oleh satu orang sahabat Nabi dan para ulama (ahli ilmu) telah sepakat membolehkannya". Pendapat Imam Abdurrahman ibn Asham dikecualikan dalam kesepakatan ulama yang disampaikan Imam Syafi'i. Imam Abdurrahman ibn Asham berpendapat

---

<sup>107</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuh*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 435.

<sup>108</sup> Ahmad Faroh Hasan. *Fikih Muamalah*, hlm. 40.

bahwa *ijārah* tidak diperbolehkan karena terdapat unsur *garar*. Imam Abdurrahman ibn Asham mendasarkan pendapatnya kepada hadis Nabi yang redaksinya “Nabi melarang (jual beli) yang mengandung *garar*”. Imam Syafi’i membantah pendapat tersebut karena dalam akad *ijārah* merupakan akad jual beli dimana pada akhirnya terdapat pemindahan hak milik dan manfaat atas suatu barang yang bersifat jelas. Maka dari itu hukum manfaat atau jasa sama dengan barang.<sup>109</sup> Jadi hukum dari akad *ijārah* boleh karena sudah jelas adanya pemindahan hak milik baik berupa manfaat atau jasa. Begitupun dengan akad perjanjian kerja antara karyawan dengan Pihak Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Melihat dari sifat akadnya bahwa kedua belah pihak melaksanakan akad *ijārah* yang bersifat pekerjaan, yaitu *ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan dan salah satu pihak termasuk dalam *ajīr* atau buruh/pekerja yang sifatnya khusus, karena dalam perjanjian kerjanya menyatakan bahwa pekerja tersebut orang yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan yang menyerahkan dirinya kepada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dalam masa waktu tertentu, sehingga dalam masa waktu yang disepakati maka buruh tersebut tidak boleh bekerja pada orang lain. Untuk melihat bahwa akad yang dilakukan oleh kedua belah pihak itu sah atau tidak, maka perlu dilihat dari ketentuan akad *ijārah*, yaitu berupa rukun dan syaratnya.

---

<sup>109</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 49.



Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa rukun dari *ijārah* adalah ijab dan kabul dengan menggunakan kalimat *al-ijārah*, *al-isti'jar*, *al-iktira'* dan *al-ikra*.<sup>110</sup> Sedangkan jumbuh ulama berpendapat bahwa rukun dari akad *ijārah* ada empat yaitu: dua orang yang berakad, *sigat* (ijab dan kabul), upah (*ujrah*) dan nilai manfaat.<sup>111</sup> Penulis mengambil dari mayoritas Ulama bahwa rukun dari akad *ijārah* ada 4, yaitu ‘*Āqidain* (dua orang yang berakad), *sigat* (ijab dan kabul), upah (*ujrah*) dan nilai manfaat dengan syarat:

1. ‘*Āqidain*

Secara umum orang yang berakad syaratnya harus memiliki kemampuan untuk melakukan akad atau mampu menjadi pengganti orang lain jika ia menjadi wakil.<sup>112</sup> Ulama Malikiyah dan Hanafiyah mensyaratkan orang yang berakad harus berakal, sudah *mumayyiz*, dan anak yang sudah paham pembicaraannya dan jawaban yang di lontarkannya dapat di pahami serta berumur minimal 7 tahun. Ulama Syafi'iyah dan Hambali mensyaratkan orang yang berakad harus baligh, berakal, mampu memelihara agama dan hartanya.<sup>113</sup> Secara umum syarat bagi para pihak yang melakukan akad adalah:

- a. Cakap hukum (*ahliyyāh al-wujūb wa al-adā'*) baik dari segi usia maupun memiliki kemampuan untuk membedakan benar dan salah serta tidak terlarang melakukan perbuatan hukum baik karena gila, idiot, mabuk, tidur, dungu-boros, atau bangkrut. dalam KHES Pasal 2

<sup>110</sup> Mestika Diah dan Ficha Melina, “Praktik”, hlm. 102-125.

<sup>111</sup> Abdul Rahman Ghazali, et.al, *Fiqh Muamalat*, hlm. 278.

<sup>112</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah* (Yogyakarta: K-Media, 2020), hlm. 24.

<sup>113</sup> Syaikh, et.al, *Fikih Muamalah*, hlm. 25.

disebutkan bahwa kriteria cakap hukum bagi seseorang untuk melakukan perbuatan hukum dalam hal telah mencapai umur paling rendah 18 tahun atau pernah menikah.

- b. Memiliki kewenangan untuk melakukan akad baik kewenangan *aşliyyah* (wilayah *aşliyyah* contohnya pihak penjual aset karena sebagai pemilik aset tersebut) maupun kewenangan *niyabiyyah* (wilayah *niyabiyyah* contohnya pihak penjual benda karena mendapat kuasa dari pemiliknya untuk menjual benda tersebut).<sup>114</sup>

Dalam praktiknya pada perjanjian yang dilakukan oleh karyawan dengan pihak Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi, keduanya berdasarkan ketentuan *'aqidain* telah termasuk cakap hukum, baik dari segi usia maupun kemampuan untuk membedakan benar dan salah, yang artinya tidak gila ataupun dibawah pengampuan. Hal itu tercermin pada persyaratan sebelum pihak itu bekerja bagi karyawan. Adapun bagi pihak lain, yaitu perusahaan, dapat dilihat pada ketentuan atau perusahaan itu sendiri yang sudah berbentuk badan hukum sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan yang ada di Indonesia, maka perusahaan stasiun pengisian bahan bakar umum dapat dikategorikan sudah cakap hukum. Dengan demikian keduanya dapat melakukan perbuatan hukum, dalam hal ini melaksanakan perjanjian kerja (*ahliyyāh al-wujūb wa al-adā* ). Dalam perjanjian kerja ini kedua belah

---

<sup>114</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*, hlm. 92.

pihak memiliki kewenangan masing-masing baik wilayah *aşliyyah* maupun wilayah *niyabiyyah*, dari pihak karyawan memiliki wewenang untuk melakukan pekerjaannya atas dasar perjanjian diawal, sedangkan perusahaan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi sebagai perusahaan yang menyewa atau mengambil jasa dari karyawannya sehingga memiliki hak dan wewenang atas transaksi dari objek akad berupa jasa tersebut.

## 2. *Şıgat* berupa ijab dan kabul

*Şıgat* diartikan sebagai pernyataan pihak-pihak yang berakad dan dalam hal ini dinyatakan dalam bentuk ijab dan kabul. Ijab yang memiliki makna *iltizām* (mewajibkan diri sendiri) dan *işbāt* (menetapkan).<sup>115</sup> Sedangkan kabul memiliki makna *taşdıq* (membenarkan atau mengiakan), *talaqqī* (jumpa atau mempertemukan), dan mengambil, yaitu menerima atau menyetujui apa yang ditawarkan oleh pihak pertama.<sup>116</sup> Pada dasarnya, ijab kabul memiliki prinsip yaitu kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad. Oleh karena itu, syarat sah akad *ijārah* adalah adanya ijab kabul yang dijelaskan dengan kata sewa atau sejenisnya atau bentuk apa saja yang memiliki makna ungkapan kerelaan.<sup>117</sup> Adapun syarat sah dari ijab dan kabul, diantaranya:

<sup>115</sup> Moh. Mufid, *Kaidah Fikih*, hlm. 111

<sup>116</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*, hlm. 93.

<sup>117</sup> Sumiati dan Neni Nuraeni, "Akad *Ijārah*", hlm. 185-197

- a. Kehendak untuk melakukan akad disampaikan pihak kepada pihak lain dalam bentuk ucapan, tulisan, isyarat, atau perbuatan harus jelas yang diketahui dan dimengerti isinya, serta diterima sebagai kesepakatan oleh pihak-pihak yang melakukan akad.
- b. Antara ijab dan kabul harus selaras atau bersesuaian dan bersambung, tidak terselang oleh kata-kata, tulisan, perbuatan, atau isyarat lainnya sebagai majelis akad.<sup>118</sup>

Pada perjanjian yang dilakukan oleh karyawan dengan pihak perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi dapat dilihat bahwa keduanya melakukan perjanjian kerja secara tertulis dalam bentuk kontrak kerja. Dimana pihak perusahaan sebagai penyedia layanan usaha yang membeli jasa karyawan yang memiliki hak dan kewajiban atas jasa dari karyawan tersebut, sedangkan pekerja sebagai pihak yang menyewakan jasanya kepada perusahaan untuk memenuhi hak dan kewajibannya berdasarkan perjanjian kerja tersebut. Jadi dalam hal ini ijab dan kabul yang dilakukan oleh kedua belah berupa kontrak kerja yang telah di tandatangani oleh kedua belah pihak sebagai tanda keduanya sepakat untuk melakukan akad *ijārah* yang didasari secara sukarela (tidak di bawah paksaan/ancaman) dan itu dilakukan dalam majelis akad. Pihak karyawan menyewakan jasa kepada perusahaan dan perusahaan menerima karyawan tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

---

<sup>118</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*, hlm. 94.

### 3. Manfaat atau objek akad *ijārah*

Jumhur ulama berpendapat bahwa terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dengan adanya manfaat atau objek akad *ijārah* antara lain:

- a. Manfaat yang menjadi objek akad diketahui dengan jelas baik bentuk, sifat, tempat hingga waktu dan objek akad *ijārah* boleh diserahkan, tidak cacat dan dapat digunakan secara langsung.<sup>119</sup>
- b. Objek akad *ijārah* sesuatu yang bersifat mubah atau dihalalkan dalam syariat Islam, sesuatu yang disewakan bukan bagian dari kewajiban dari penyewa. Contohnya menyewa orang untuk melaksanakan sholat untuk diri penyewa atau menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa.
- c. Objek akad *ijārah* merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti rumah, kendaraan, mesin elektronik dan alat-alat perkantoran.<sup>120</sup>

Objek akad dalam perjanjian akad *ijārah* pada perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi dengan karyawan merupakan jasa pengisian bahan bakar, dimana pekerja sebagai orang yang menyewakan jasanya. Objek akad ini diqiyaskan sebagai barang yang dijual, maka bisa dilihat bahwa jasa dari pekerjaanya jelas dan memberikan manfaat.

---

<sup>119</sup> Abdul Rahman Ghazali, et.al, *Fiqh Muamalat*, hlm. 278.

<sup>120</sup> Abdul Rahman Ghazali, et.al, *Fiqh Muamalat*, hlm. 278.

#### 4. Upah (*ujrah*)

Upah merupakan pembayaran atas jasa atau kemanfaatan yang diberikan. Syarat untuk upah atau imbalan menurut kesepakatan ulama adalah imbalan tersebut harus berupa barang atau benda yang bernilai. Hendaknya status upah juga diketahui, karena merupakan pengganti atau alat tukar dalam transaksi. Jumhur ulama sepakat bahwa *ujrah* harus diketahui oleh kedua belah pihak yang melakukan akad. Akad *ijārah* diqiyaskan dengan konsep jual beli, oleh karena itu apabila dalam hal jual beli antara harga dan barang tidak boleh ada unsur *garar* atau ketidakjelasan. Oleh karena itu, dalam akad *ijārah* antara upah dan manfaat juga sama tidak boleh terdapat unsur *garar* atau ketidakjelasan. Manfaat dalam akad *ijārah* disamakan dengan barang dalam akad jual beli sedangkan *ujrah* disamakan dengan harga. Untuk menghindari unsur *garar* tersebut maka sebaiknya *ujrah* dan manfaat yang akan didapat harus diketahui oleh pelaku akad.

Para ulama berbeda pendapat mengenai *ujrah* yang berasal dari pekerjaan *ajīr*, antara lain:

- a. Ulama Syafi'iah melarang upah dengan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh *ajīr*. Hal tersebut beralaskan karena tidak terpenuhinya syarat *mu'jir* untuk membayar *ajīr* sesuai kesepakatan akad.
- b. Ulama Malikiah dan Hanabilah memberikan upah berupa manfaat dari pekerjaan yang dilakukan oleh *ajīr*. Hal tersebut disyaratkan upahnya terukur jelas baik jumlah, timbangan dan takarannya. Contohnya *ajīr*

mengeringkan padi kemudian mendapat upah berupa padi yang dia keringkan.<sup>121</sup>

Pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi kepada karyawan telah disepakati diawal dalam perjanjian berupa uang tunai. Upah ini diberikan kepada pekerja setiap satu bulan sekali. Melihat dari praktiknya tersebut bahwa upah sudah sesuai dengan syarat sah, sebagaimana pendapatnya Ulama Syafi'ah, karena upah yang diberikan sesuatu yang memiliki nilai yaitu bentuk uang yang digunakan untuk transaksi. Upah yang didapatkan oleh karyawan juga tidak sejenis dengan objek akad, karena jika dilihat dalam perjanjian kerja kedua belah pihak bahwa yang menjadi objek akadnya jasa dari pekerja dalam pengisian bahan bakar, sedangkan upahnya bentuk uang dan upah setiap bulannya jelas sebesar Rp 2.800.000 (dua juta delapan ratus ribu rupiah). Namun dalam praktik pemberian upah ini, pihak Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi dalam waktu tertentu tidak memberikan upah kepada pekerja secara penuh sesuai dengan kesepakatan awal, hal itu dikarenakan *human eror* atau keteledoran beberapa karyawan yang bekerja di lapangan, disamping faktor yang disebabkan oleh karyawan terdapat juga faktor dari mesin pengisian pada masing-masing pulau pengisian bahan bakar yang biasanya

---

<sup>121</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*, hlm. 26.

kerap terjadi eror mesin yang berdampak pada salah perhitungan pengisian bahan bakar pada proses penerimaan uang dari hasil pembeli yang ada dilapangan tempat pengisian. Imbasnya pekerja dipotong upahnya sebagai ganti rugi/ganti tekor.

Praktik ganti tekor oleh karyawan dalam (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Bahwasanya dasar dari ganti tekor merupakan kebijakan kerja yang harus disepakati oleh karyawan sebagai pihak pekerja atau pihak kedua dan SPBU sebagai pihak pertama. Biasanya terkait kebijakan kerja yang kita tahu selalu dipaparkan ketika perjanjian kerja antara pihak pertama dan pihak kedua. Ternyata dalam SPBU terkait, tidak semua kebijakan kerja dipaparkan ketika proses perjanjian kerja berlangsung. Pihak perusahaan SPBU hanya memaparkan kebijakan teknis terkait pelayanan para pekerja kepada *costumer* tidak memaparkan kebijakan kerja yang sifatnya *urgent* yang bersinggungan langsung dengan pendapatan perusahaan yang dalam hal ini terkait kebijakan kerja ganti tekor yang harus karyawan tanggung dari gajinya apabila terdapat kerugian pada setiap *sift* kerja.

Terkait kebijakan ganti tekor, sederhananya SPBU hanya meyediakan lapak dan karyawan yang harus menjaga lapaknya tersebut perihal rugi atau tidaknya nanti tanggung jawab tersebut akan dikembalikan kepada karyawan yang menjaga lapak mesin pengisian yang sudah disediakan oleh perusahaan dan intinya pihak perusahaan SPBU tidak bertanggung jawab atas kerugian yang dialami karyawannya dan tanggung jawab tersebut sepenuhnya



diserahkan kepada pihak karyawan yang diminta untuk profesional dalam bekerja pada lapak yang sudah disediakan oleh pihak kedua yang dalam hal ini perusahaan SPBU. Lagipula memang bagaimanapun juga kebijakan ganti tekor tersebut ditanggung secara bersamaan oleh semua karyawan yang bekerja pada masing-masing sifit mereka tidak ditanggung satu persatu karyawan atau sifatnya tidak individual tapi bersifat kolektif atau keseluruhan karyawan sehingga tidak terlalu memberatkan karyawan apabila suatu saat terdapat kerugian.

Dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan perusahaan SPBU yang telah dijelaskan diatas bahwa perjanjian tersebut dalam Islam termasuk kedalam akad *ijārah*, dalam akad *ijārah* ada beberapa pendapat mengenai tanggung jawab dari seorang *ājir* ketika terjadi suatu kerusakan atau kehilangan pada barang milik *musta'jir*.<sup>122</sup> Jumhur ulama berpendapat bahwa, tanggung jawab *ājir* berifat amanah, dengan demikian *ājir* tidak bertanggung jawab atas kerusakan atau kehilangan barang kecuali karena kelalian atau kesalahannya. Kemudian ulama mailiki dan sahabat abu hanifah berpendapat bahwa tanggung jawab *ājir* bersifat penjamin atau ganti rugi. Maka dari itu, *ājir* harus mengganti rugi walaupun kerusakan atau kehilangan tersebut bukan disebabkan karena kelalaian atau kesalahannya. Selanjutnya ulama syafi'iah dan zifar berpendapat bahwa *ājir* tidak harus mengganti rugi selama tidak disebabkan oleh kelalaian atau kesalahannya

---

<sup>122</sup> Wabbah al-Zuhaili, *Fiqih Islam*, hlm. 421.

dalam melakukan pekerjaan.<sup>123</sup> Menurut penulis sebagaimana yang telah dijelaskan oleh jumbuh ulama bahwa ganti rugi itu boleh dibebankan kepada *ajīr* selagi kerusakan atau kehilangan suatu barangnya disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan *ajīr*. Dengan demikian apa yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan SPBU, dalam hal ini sebagai mustajir *mustā'jir* yang menerapkan ganti tekor kepada karyawannya sebagaimana yang telah dijelaskan diatas diperbolehkan dalam hukum Islam, walaupun tidak dituangkan dalam perjanjian kerja. Karena pada dasarnya praktik ganti tekor yang diberikan kepada ajir atau karyawan sebagai salah satu bentuk langkah pencegahan kerugian yang berdampak pada pendapatan perusahaan atau *mustā'jir*. Ganti rugi dalam hukum Islam masuk dalam konsep *ta'wīd*, dimana konsep ini mendefinisikan ganti rugi sebagai sesuatu yang diberikan akibat perbuatan seseorang yang menimbulkan kerusakan atau kerugian terhadap orang lain. Sesuatu tersebut berupa penggantian serupa atas kerugian yang diakibatkan oleh perbuatannya itu.<sup>124</sup>

Berdasarkan uraian tersebut bahwa memang perbuatan yang dilakukan oleh seseorang yang menimbulkan kerugian bagi yang lainnya, maka orang itu wajib menggantinya, namun perlu diketahui dan dicermati kerugian tersebut atas kesepakatan atau tidak dalam perjanjian awal, kerugian yang ditimbulkan karena riil dilakukan oleh salah satu pihak atau bukan, kemudian yang paling penting kerugian itu seharusnya ditanggung oleh pihak yang memang melakukan perbuatan yang merugikan itu. Beda halnya dengan kebijakan

---

<sup>123</sup> Wahbah al-Zuhaili, *Fiqh Islam*, hlm. 421.

<sup>124</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 49.

perusahaan SPBU tersebut yang menerapkan konsep *ta'wīd* secara tanggung renteng/bersama-sama namun ketika proses perjanjian antara calon pekerja pihak perusahaan tidak memaparkan jenis kebijakan ganti tekor yang ditanggung bersama ataupun perorangan. Dengan demikian konsep *ta'wīd* dalam konteks ini harus memenuhi syarat dan rukun, agar ganti rugi yang diterapkan bisa dinyatakan boleh secara hukum Islam. Hal itu didasarkan pada rukun ganti rugi, yaitu:

1. *Muta'adi* (pihak pelaku) dan *sababiyah* (hubungan kausalitas antara perbuatan pelaku dengan kerugian yang ditimbulkan).
2. *Ḍarar* (timbul kerugian) yang merupakan *māliyah* (kerugian yang ditimbulkan berupa kerugian harta).
3. *Istiqrāriyah* (kerugian yang ditimbulkan berupa kerugian rill yang sudah dapat dipastikan).<sup>125</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut dalam praktik ganti tekor yang diterapkan oleh perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi terhadap karyawannya sudah sesuai dengan akad *ijārah* yang dijelaskan dalam hukum Islam berdasarkan pandangan Jumah ulama yang menjelaskan bahwa, tanggung jawab *ajīr* atau karyawan berifat amanah, dengan demikian *ajīr* tidak bertanggung jawab atas kerusakan atau kehilangan barang kecuali karena kelalaian atau kesalahannya. Jelas ulama berpandangan bahwa yang menjadi tanggung jawab atas kerugian yang terjadi itu termasuk tanggung

---

<sup>125</sup> Iza Hanifudin, *Denda*, hlm. 54.

jawab perusahaan atau *musta'jir*, kecuali atas kelalaian karyawan. Hal itu dapat dilihat pada hasil wawancara bahwa ada 2 faktor penyebab terjadi kerugian pendapatan yang dialami perusahaan oleh karyawan operator pengisian. Penyebab pertama faktor karyawan, faktor yang disebabkan oleh karyawan yang ada di lapangan, salah dalam menghitung literan ketika proses pengisian kepada para pembeli di lapangan. Ketika konsumen mengisi bahan bakar dengan jenis pertalite dengan harga Rp 10.000/ Liter dengan jumlah sekian, pembeli mengisi dengan angka 3 liter dengan pecahan uang Rp 100.000. berdasarkan angka tersebut, yang diterima oleh karyawan operator setelah proses pengisian berlangsung berkisar Rp 30.000. Namun ketika proses pemberian *change*/kembalian kepada konsumen, uang yang diberikan melebihi nominal yang seharusnya, yang semestinya Rp 30.000 namun diberikannya Rp 40.000 lantas terjadilah kerugian pada saat itu. Dengan demikian yang menjadi tanggungjawab atas kerugian yang timbul, hanya kerugian akibat kelalaian karyawan, bukan dari faktor mesin, karena kerugian yang timbul oleh faktor mesin merupakan tanggungjawab perusahaan.

Pada menetapkan ganti rugi yang diterapkan dalam konsep *ta'wīd*, setidaknya harus didasarkan pada empat prinsip. Pertama, prinsip *al-yusr* (memudahkan) dalam menghitung dan mengukur ganti rugi tersebut untuk menghindari proses dan prosedur yang panjang agar tidak terlalu lama menunggu haknya. Kedua, konsisten. Artinya, terdapat keseragaman kualitas dan kuantitas ganti rugi dalam kasus yang sama pula. Ketiga, menyamakan antara semua penduduk dalam menerima ganti rugi. Misalnya, jangan sampai

ada perbedaan antara karyawan dengan atasan untuk ganti rugi pada kasus yang sama, karena prinsip dalam menetapkan kerugian bukan mempertimbangkan strata sosial atau kemampuan finansial. Dan keempat, *hams* terlebih dahulu mengidentifikasi dan menetapkan tingkat keterlibatan para pelaku. Karena hal ini akan menentukan kualitas ganti rugi yang akan dibebankan kepada mereka.<sup>126</sup> Dalam menetapkan ganti rugi pihak perusahaan memiliki hak untuk menentukan, jika dilihat dalam konsep penetapan tersebut bahwa pihak perusahaan dalam menetapkan ganti rugi sebagian tidak sesuai dengan konsep ganti rugi dalam Islam. Dalam praktiknya perusahaan mengabaikan keterlibatan para pelaku yang menimbulkan kerugian, karena semua karyawan yang bekerja pada *shift* itu dianggap telah menimbulkan kerugian yang mewajibkan mereka untuk mengganti kerugiannya. Padahal faktanya kerugian itu timbul karena salah satu atau dua karyawan, tidak semua karyawan melakukannya. Namun kebijakan dari perusahaan mewajibkan semua karyawan menggantinya secara tanggung renteng. Menurut penulis seharusnya pihak pengawas sebagai wakil dari perusahaan ikut tanggungjawab juga, karena agar memenuhi prinsip yang tidak membedakan strata sosial. Bagaimanapun pada saat kerja *shift* itu merupakan tanggung jawab pengawas juga. Walaupun demikian, tetap ganti rugi harus ada, karena kerugian itu nyata dan riil, namun tentunya harus ada perubahan kebijakan dari pihak perusahaan terkait ganti rugi yang ditanggung renteng, seharusnya pihak perusahaan

---

<sup>126</sup> Asmuni, "The Compensation, hlm. 57.

benar-benar melakukan analisis dan evaluasi terkait kebijakan itu agar tidak salah sasaran.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Praktik ganti tekor oleh karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi, merupakan sebuah kebijakan dari perusahaan. Kebijakan ganti tekor dibebankan kepada karyawan SPBU tersebut guna untuk menutupi kerugian atas barang/bahan bakar yang dikeluarkan perusahaan SPBU pada *shift* pada hari tersebut. Terkait kebijakan ganti tekor dibebankan perusahaan kepada setiap karyawannya yang bekerja pada *shift* itu. Ganti tekor tersebut didasarkan pada dua faktor penyebab terjadi kerugian pendapatan yang dialami perusahaan oleh karyawan operator pengisian. Penyebab pertama faktor karyawan, faktor yang disebabkan oleh karyawan yang ada di lapangan salah dalam menghitung literan ketika proses pengisian kepada para pembeli di lapangan. Kedua, faktor dari mesin mesin *Electric Data Capture* (EDC) pada masing-masing tower. Beberapa kali karyawan mendapati kekeliruan mesin terjadi ketika sehabis proses pengisian kepada para konsumen. Dimana dari kedua faktor tersebut, Faktor yang sering terjadi di lapangan yang dapat menyebabkan kerugian yaitu karena faktor dari masing-masing karyawan yang bekerja di lapangan.
2. Berdasarkan ketentuan dalam praktik ganti tekor yang diterapkan oleh Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) No. 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi terhadap

karyawannya sudah sesuai dengan akad *ijārah* yang dijelaskan dalam hukum Islam berdasarkan pandangan Jumhur ulama yang menjelaskan bahwa, tanggung jawab *ajīr* atau karyawan itu berifat amanah, dengan demikian *ajīr* tidak bertanggung jawab atas kerusakan atau kehilangan barang kecuali karena kelalaian atau kesalahannya. Jelas ulama berpandangan bahwa yang menjadi tanggung jawab atas kerugian yang terjadi itu termasuk tanggung jawab perusahaan atau *musta'jir*, kecuali atas kelalaian karyawan. Hal itu dapat dilihat pada hasil wawancara bahwa ada 2 faktor penyebab terjadi kerugian pendapatan yang dialami perusahaan oleh karyawan operator pengisian. Penyebab pertama faktor karyawan, faktor yang disebabkan oleh karyawan yang ada di lapangan, yaitu salah dalam menghitung literan ketika proses pengisian kepada para konsumen di lapangan. Ketika pembeli mengisi bahan bakar dengan jenis pertalite dengan harga Rp 10.000/Liter pembeli mengisi dengan angka 3 liter dengan pecahan Rp 100.000. berdasarkan angka tersebut, jumlah yang diterima karyawan operator Rp 30.000 pada saat setelah proses pengisian berlangsung. Namun *change*/kembalian yang diberikan kepada konsumen melebihi nominal yang seharusnya. Penyebab kedua faktor mesin pengisian bahanbakar. Dengan demikian yang menjadi tanggung jawab atas kerugian yang timbul, hanya kerugian akibat kelalaian karyawan, bukan dari faktor mesin, karena kerugian yang timbul oleh faktor mesin sering kali menjadi tanggungjawab perusahaan. Selanjutnya, pada konsep menetapkan ganti rugi pihak perusahaan memiliki hak untuk menentukan,



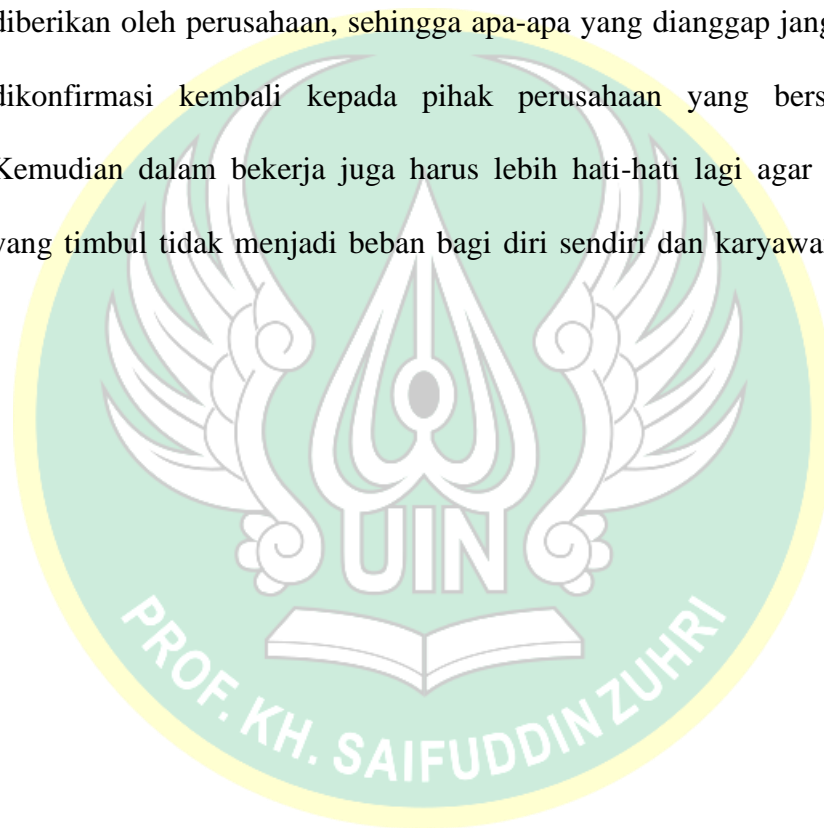
jika dilihat dalam konsep penetapan dalam *ta'wid*, bahwa pihak perusahaan dalam menetapkan ganti rugi sebagian tidak sesuai dengan konsep ganti rugi dalam Islam. Dalam praktiknya perusahaan mengabaikan keterlibatan para pelaku yang menimbulkan kerugian, karena semua karyawan yang bekerja pada *shift* itu dianggap telah menimbulkan kerugian yang mewajibkan mereka untuk mengganti kerugiannya. Padahal faktanya kerugian itu timbul karena salah satu atau dua karyawan, tidak semua karyawan melakukannya. Namun kebijakan dari perusahaan mewajibkan semua karyawan menggantinya secara tanggung renteng. Menurut peneliti seharusnya pihak pengawas sebagai wakil dari perusahaan ikut bertanggung jawab juga, karena agar memenuhi prinsip yang tidak membedakan strata sosial. Bagaimanapun pada saat kerja *shift* itu adalah tanggung jawab pengawas juga. Walaupun demikian tetap ganti rugi harus ada, karena kerugian itu nyata dan riil, namun tentunya harus ada perubahan kebijakan dari pihak perusahaan terkait ganti rugi yang ditanggung renteng/bersama, seharusnya pihak perusahaan benar-benar melakukan analisis dan evaluasi terkait kebijakan itu agar tidak salah sasaran.

## **B. Saran**

1. Bagi perusahaan seharusnya terkait kebijakan kerja semua disampaikan di awal perjanjian kerja, salah satunya terkait kebijakan ganti rugi yang dibebankan kepada semua karyawan ini. Kemudian pengawas sebagai wakil dari perusahaan seharusnya ikut bertanggung jawab juga, karena agar memenuhi prinsip yang tidak membedakan strata sosial. Bagaimanapun

pada saat kerja *shift* itu adalah tanggungjawab pengawas juga. Dan kebijakan dari pihak perusahaan terkait ganti rugi yang ditanggung renteng, seharusnya pihak perusahaan benar-benar melakukan analisis dan evaluasi terkait kebijakan itu agar tidak salah sasaran, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

2. Bagi karyawan, tentunya harus lebih jeli lagi terkait perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga apa-apa yang dianggap janggal dapat dikonfirmasi kembali kepada pihak perusahaan yang bersangkutan. Kemudian dalam bekerja juga harus lebih hati-hati lagi agar kerugian yang timbul tidak menjadi beban bagi diri sendiri dan karyawan lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofur, Ruslan. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani, 2010.
- Ali, Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Aryadi, dkk. *Fikih Muamalah*. Yogyakarta: K-Media, 2020.
- Azam, Al Hadi, Abu. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Chandra, Ujang S. "Karakter Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja". *Jurnal Wawasan Hukum*. Vol. 32, No. 1, 2015. <https://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/viewFile/86/68>.
- Dwi Larasati, Niken. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ganti Rugi Dalam Jual Beli Buah Nangka Dengan Sistem Pesanan (Studi Di Pasar Smp Bandar Lampung)". *skripsi* tidak diterbitkan. Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2023.
- Fadallah. *Wawancara*. Jakarta Timur: UNJ Press, 2001.
- Farroh, Ahmad Hasan. *Fikih Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer*. Malang: UIN- Maliki Malang Press, 2018.
- Firman, Arif Hakim. "Tinjauan Fikih Muamalat Terhadap Ganti Rugi Oleh Karyawan Atas Rusaknya atau Hilangnya Barang Milik Perusahaan". *Skripsi* diterbitkan (Mataram: Universitas Islam Negeri Mataram, 2019).
- Erliana, Hasan. *Filasafat Ilmu dan Metodologi Penelitian Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Galia Indonesia, 2011.
- Huda, Qamarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras, 2011.
- Imam al-Hafiz Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalaini. *Fathul Baari*, terj. Amiruddin. Jakarta: Pustaka Azzam. 2010. XII.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Iza, Hanifudin. *Denda dan Ganti Rugi Perspektif Fiqh Ekonomi*. Bandung: Oman Publishing, 2019.

- Kaelan, M.S. *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*. Yogyakarta: Paradigma, 2005.
- Ketut, Oka Setiawan. *Hukum Perdata Mengenai Perikatan*. Jakarta: FH-Utama, 2014.
- Maimun. *Hukum Ketenaga Kerjaan*. Jakarta: Pradaya Paramita, 2007.
- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2018.
- Mestika. Diah dan Fichha Melina, "Praktik Sewa Menyewa sawah Perspektif Ekonomi Islam", *Islamic Business and Finance*, Vol. 3, no. 2, 2022, hlm. 102-125.
- Miharja, Jaya. "Konsep Ganti Rugi Perspektif Hukum Islam". *Jurnal Muamalat*. Vol. 8, No. 2, Desember 2016. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/muamalat/article/view/1997>.
- Moh., Mufid. *Kaidah Fikih Ekonomi dan Keuangan Kontemporer*. Jakarta: Kencana. 2021.
- Mubarok, Jaih dan Hasanudin. *Fikih Mu'amalah Maliyyah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. 2017.
- Muda, Arifudin Arahap. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*. Medan: CV. Manhaji, 2019.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Nanda, Amalia. *Hukum Perikatan*. Aceh: Unimal Press. 2013.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: t.p, 2014.
- Pretyy, Napitupulu Binur Dkk. "Hubungan Penempatan dan Pengembangan Pegawai dengan Prestasi Kerja pada Periode Internasional Hotel Medan". *Jurnal Akomodasi Agung*. Vol. 4 No. 1, 2019. <http://journal.akpardarmaagung.ac.id/index.php/JIAA/article/download/30/>
- Rafif, Muhamad Hauzan. "Perlindungan Pekerja Terhadap Ganti Rugi Barang yang Hilang Perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". *Skripsi* diterbitkan (Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2022).
- Rahman, Ghazali Adul, dkk, *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.

- Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007.
- Salim. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika. 2019.
- Samsu. *Metode Penelitian: Teori Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixes Methods, Reasearch dan Development*. Jambi: Pustaka, 2017.
- Sihombing, Sumiati. “Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN”. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 1, 2019.
- Subekti dan Tjitrosudibiyo. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Balai Pustaka. 2017.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.
- Sumiati dan Neni Nuraeni, “Akad *ijārah* dan Jualah dalam Perspektif Fiqh Perbandingan pada Kegiatan Bank Syariah di Indonesia”, *El-Iqtishady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. 4, no. 2, 2022, 185-197.
- Sunaryo, Agus dkk. *Metode Penelitian Skripsi fakultas Syariah IAIN Purwokerto*. Purwokerto: t.p, 2019.
- Surya Hariman, Siregar dan Koko Khoirudin. *Fikih Muamalah*. Bandung: PT Remaja Rodakarya, 2019.
- Susanto Deni. “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Kryawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan”. *Skripsi Diterbitkan* (Lampung: Uin Raden Intan Lampung, 2017).
- Syahza, Almasdia. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: UR Press, 2021.
- Syaikhu, dkk. *Fikih Muamalah*. Yogyakarta: K-Media, 2020.
- Tampongangoy, Falentino. “Penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia”. *Jurnal Lex Privatum*. Vol. 1, No. 1, 2013. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/1024>.
- Tim Penterjemah al-Qur’an Kemenag RI. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. Jakarta: Kemenag, 2019.
- Tim penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Tim Penyusun. *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Prenada Media Group, 2017.
- Veronika. Pengertian Denda/Ganti Rugi Hingga Pasal-Pasal Tentang Denda/Ganti Rugi <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-denda/>

Waluyo, Bagja. *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Bandung: PT. Setia Purna Inves, 2017.

Yahman. *Karakteristik Wanprestasi dan Tindak Pidana Penipuan*. Jakarta: Kencana, 2014.

Zulfikar, Muhamad dan Wati Rahmi Ria. *Ilmu Huku Islam*. Bandar lampung: Gunung Pesagi, 2017.




**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



Lampiran 1

Surat Izin Riset Observasi

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS SYARIAH**  
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553

Nomor : B-2220/Un.19/D.Syariah/PP.05.3/9/2023 29 September 2023  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth:  
Penanggung Jawab Perusahaan (SPBU) Sukaraya No. 34 176 01  
Di  
Tempat

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Ibnu Hajar  
2. NIM : 1917301016  
3. Semester/ Program Studi : IX/ Hukum Ekonomi Syariah  
4. Tahun Akademik : 2023/2024  
5. Alamat : Kepuh Rt. 03/02 Kel. Karang Bahagia, Kec. Karang Bahagia, Kab. Bekasi  
6. Judul Proposal Skripsi : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK GANTI TEKOR OLEH KARYAWAN (Studi Kasus Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Sukaraya No. 34 176 01 Jl. Pilar Sukatani Kec. Karang Bahagia Kab. Bekasi)


Observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Praktik Ganti Tekor  
2. Tempat/ Lokasi : Perusahaan SPBU No. 34 176 01 Sukaraya  
3. Waktu Observasi : Sabtu 30 September 2023

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

An. Dekan,  
Kec. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah

  
*[Signature]*  
Suharyo



*Lampiran 2*

*Wawancara*

Jain HRD (Petinggi Perusahaan), *Wawancara*, Kab. Bekasi, 15 Oktober 2023.

Udin Samsudin *Supervisor* (Petinggi Perusahaan), *Wawancara*, Kab. Bekasi, 28 Juli 2023.

Wiwi Widia (Karyawan Operator), *Wawancara*, Kab. Bekasi, 14 Agustus 2023.

Oom Khomariyah (Karyawan Operator), *Wawancara*, Kab. Bekasi, 14 Agustus 2023.

Mista Suntara (Karyawan Operator), *Wawancara*, Kab. Bekasi, 14 Agustus 2023.

Erwin (Karyawan Operator), *Wawancara*, Kab. Bekasi, 14 Agustus 2023.

Devi Alawiyah (Karyawan Operator), *Wawancara*, Kab. Bekasi, 16 Agustus 2023.



### *Lampiran 3*

#### *Pedoman Wawancara*

#### **PEDOMAN WAWANCARA PETINGGI PERUSAHAAN**

1. Sejarah berdirinya SPBU Jl raya pasir gombang dan jenis badan hukum SPBU Jl raya pasir gombang serta kepemilikannya?
2. Bagaimana proses perjanjian kerja berlangsung di SPNU Jl Raya Pasir Gombang ini?
3. Terkait kebijakan kerja yang berkaitan dengan karyawan bentuknya apa saja?
4. Sistem kerja yang ada di SPBU Jl Raya Pasir Gombang ini bentuknya seperti apa?
5. Terkait kebijakan ganti tekor, apakah peraturan itu kebijakan kerja yang bersifat mutlak?
6. Apa saja faktor terjadinya kerugian penjualan yang biasanya dialami oleh perusahaan di SPBU Jl. Raya Pasir Gombang?
7. Bagaimana proses perhitungan akhir di setiap peralihan *sift* kerja para karyawan?
8. Bagaimana proses pelaksanaan ganti tekor apabila terjadi tekor pendapatan di suatu *sift*?
9. Ketika terjadi tekor pendapatan di salah satu *sift* namun terdapat salah dua karyawan yang tidak mau menanggung kerugiannya, apakah ada sanksi berat dari perusahaan atau hanya dikasih teguran?

*Lampiran 4*

*Pedoman Wawancara Karyawan Operator*

**PEDOMAN WAWANCARA KARYAWAN OPERATOR**

1. Bagaimana proses berlangsungnya perjanjian kerja di SPNU Jl Raya Pasir Gombang ini?
2. Apakah abang/mpok keberatan terhadap beberapa kebijakan yang ada di SPBU Jl Raya Pasir Gombang?
3. Terkait kebijakan ganti tekor apakah pihak perusahaan memaparkan ketika proses perjanjian kerja berlangsung?
4. Terkait ganti tekor yang apakah abang/mpok keberatan dengan kebijakan tersebut?
5. Apa penyebab terjadinya kerugian yang biasanya dialami oleh karyawan yang bekerja di lapangan?
6. Bagaimana proses perhitungan pendapatan hasil penjualan di setiap peralihan sift kerja para karyawan?
7. Bagaimana proses pelaksanaan ganti tekor apabila terjadi tekor pendapatan di suatu sift?
8. Ketika terjadi tekor pendapatan di salah satu sift tetapi ada salah dua karyawan yang tidak mau menanggung kerugiannya, apakah ada sangsi berat atau hanya dikasih tegur?

*Lampiran 5*

*Hasil wawancara dengan HRD dan Supervisor perusahaan*

**HASIL WAWANCARA PETINGGI PERUSAHAAN**

1. Sejarah berdirinya SPBU Jl raya pasir gombang, jenis badan hukum SPBU Jl raya pasir gombang serta kepemilikannya?

Jawaban : SPBU 34 175 04 Jl. Raya Pasir Gombang merupakan salah satu cabang anak usaha dari PT. Rita Mulya Abadi yang berdiri pada tanggal 28 Februari 1993, yang mana memiliki luas 1500 m<sup>2</sup>. Dimana kepemilikan saham sepenuhnya di miliki oleh bapak Drs. Suntara Husein.

2. Bagaimana proses perjanjian kerja berlangsung di SPNU Jl Raya Pasir Gombang ini?

Jawaban : perjanjian kerja berlangsung ketika proses training para calon pekerja SPBU Jl. Raya Pasir Gombang berakhir, akan di jelaskan terkait teknis cara bekerja sebagai operator pengisian, serta penjelasan ketentuan-ketentuan sebagaimana layaknya pelayanan yang ramah terhadap para konsumen yang ada dilapangan terkait 3S (Sopan, Santun serta Sapa) serta dijelaskan terkait kebijakan kerja yang sifatnya urgent seperti ganti tekor.

3. Terkait kebijakan kerja yang berkaitan dengan karyawan bentuknya apa saja?

Jawaban : Terkait Pelayanan kepada Konsumen harus menerapkan 3S (Sopan, Santun serta Sapa), perawatan terhadap mesin yang dipegang para calon karywan serta kejujuran terhadap pengamanan uang dari hasil yang diberikan konsumen. Yang intinya para pekerja harus dituntut jujur.

4. Sistem kerja yang ada di SPBU Jl Raya Pasir Gombang ini bentuknya seperti apa?

Jawaban : sederhananya terkait sistem kerja, SPBU hanya menyediakan lapak dan karyawan yang harus menjaga lapaknya tersebut perihal rugi atau tidaknya nanti tanggung jawab tersebut akan dikembalikan kepada karyawan yang menjaga lapak mesin pengisian yang sudah disediakan

oleh perusahaan dan intinya pihak perusahaan SPBU tidak memiliki tanggung jawab atas kerugian yang dialami karyawannya dan tanggung jawab tersebut sepenuhnya diserahkan kepada pihak karyawan yang diminta untuk profesional dalam bekerja pada lapak yang sudah disediakan oleh pihak kedua yang dalam hal ini perusahaan SPBU.

5. Terkait kebijakan ganti tekor, apakah peraturan itu kebijakan kerja yang bersifat mutlak?

Jawaban : Ganti Tekor itu kebijakan yang sifatnya harus dilaksanakan oleh para karyawan yang mengalami tekor pendapatan dari hasil penjualan yang ada dilapangan, karena perusahaan sudah mengamanahkan kepada mereka untuk menjaga lapak yang sudah disediakan dan sebagai gantinya maka apabila terjadi kerugian dilapangan para karyawan harus menyetorkan sebagaimana sesuai dengan pengeluaran BBM. Sifatnya mutlak.

6. Apa saja faktor terjadinya kerugian penjualan yang biasanya dialami oleh perusahaan di SPBU Jl. Raya Pasir Gombang?

Jawaban : hanya terdapat satu faktor, yaitu faktor yang disebabkan kelalaian karyawan yang bekerja di lapangan. Karena itu memang faktor yang sering kali terjadi dilapangan. walaupun memang ada faktor lain, seperti mesin eror itu kemungkinanya sangat kecil dan sangat jarang sekali terjadi.

7. Bagaimana proses perhitungan akhir di setiap peralihan sift kerja para karyawan?

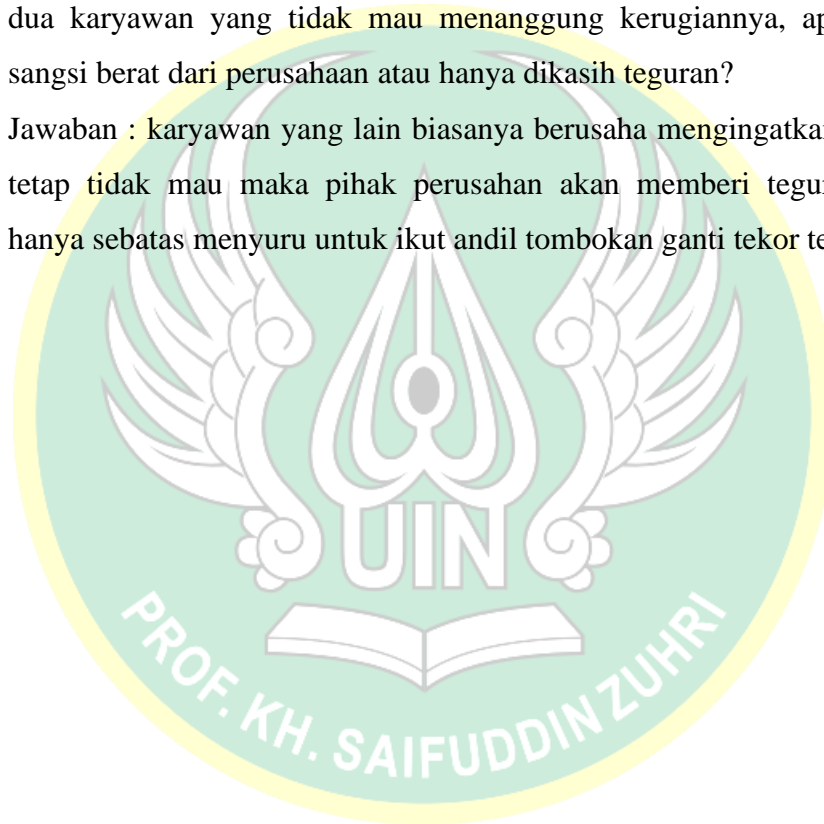
Jawaban : Biasanya para karyawan yang ingin beralih *sift*. Mengitung literan BBM yang sudah dikeluarkan pada sift tersebut, yang kemudian di jumlah kesemua tower yang dipegang para karaywan yang bekerja pada *sift* tersebut. Nanti akan terlihat dari layar literan jumlah nominal BBM yang sudah keluar pada masing-masing tower yang nantinya akan dijumlah secara manual oleh para karyawan yang selesai pada sift tersebut sehingga terlihat tower mana saja yang mengalami tekor atau tidaknya.

8. Bagaimana proses pelaksanaan ganti tekor apabila terjadi tekor pendapatan di suatu sift?

Jawaban : Jumlah keseluruhan pendapatan dari hasil penjualan di gabung dari semua tower yang apabila terjadi tekor nanti seluruh karyawan mengeluarkan tombokan untuk menutupi kekurangan yang nantinya akan di setorkan kepada perusahaan pada saat itu juga atau semisal jika tidak ada uang maka akan di potong ketika pengambilan gaji di akhir bulan.

9. Ketika terjadi tekor pendapatan di salah satu sift namun terdapat salah dua karyawan yang tidak mau menanggung kerugiannya, apakah ada sangsi berat dari perusahaan atau hanya dikasih teguran?

Jawaban : karyawan yang lain biasanya berusaha mengingatkan dan jika tetap tidak mau maka pihak perusahaan akan memberi teguran untuk hanya sebatas menyuru untuk ikut andil tombokan ganti tekor tersebut.



## *Lampiran 6*

### *Hasil Wawancara dengan Pihak Karyawan Operator*

#### **HASIL WAWANCARA DENGAN KARYAWAN OPERATOR**

1. Bagaimana proses berlangsungnya perjanjian kerja di SPNU Jl Raya Pasir Gombang ini?

Jawaban : perjanjian kerja berlangsung ketika proses training para calon pekerja SPBU Jl. Raya Pasir Gombang berakhir, akan di jelaskan terkait teknis cara bekerja sebagai operator pengisian, serta penjelasan ketentuan-ketentuan sebagaimana layaknya pelayanan yang ramah terhadap para konsumen yang ada dilapangan terkait 3S (Sopan, Santun serta Sapa) serta dijelaskan terkait kebijakan kerja yang sifatnya urgent seperti ganti tekor.

2. Apakah abang/mpok keberatan terhadap beberapa kebijakan yang ada di SPBU Jl Raya Pasir Gombang?

Jawaban : Tidak keberatan jika kebijakan tersebut tidak berhubungan dengan financial atau keuangan kita sebagai karyawan

3. Terkait kebijakan ganti tekor apakah pihak perusahaan memaparkan ketika proses perjanjian kerja berlangsung?

Jawaban : Perusahaan tidak memberitahukan kebijakan tersebut namun kami selaku para karyawan/calon biasanya sebelum masuk SPBU Jl. Raya Pasir Gombang sudah lebih dahulu mengetahui karena memang rata-rata para pekerja yang ada disana saling mengenal atau bahkan memiliki hubungan kekerabatan.

4. Terkait ganti tekor yang apakah abang/mpok keberatan dengan kebijakan tersebut?

Jawaban : Cukup keberatan karena memang kebijakannya itu menyeluruh yang bahkan karyawan yang tidak bersalah juga harus ikut menanggung.

5. Apa penyebab terjadinya kerugian yang biasanya dialami oleh karyawan yang bekerja di lapangan?

Jawaban : lupa mengambil uang konsumen setelah proses pengisian BBM dan Suka ditipu atau dizholimi oleh beberapa konsumen nakal yang suka menipu ketika mengisi BBM yang mengaku sudah membayar padahal nyatanya belum.

6. Bagaimana proses perhitungan pendapatan hasil penjualan di setiap peralihan sift kerja para karyawan?

Jawaban : Biasanya para karyawan yang ingin beralih sift. Mengitung literan BBM yang sudah dikeluarkan pada sift tersebut, yang kemudian di jumlah kesemua tower yang dipegang para karyawan yang bekerja pada sift tersebut. Nanti akan terlihat dari layar literan jumlah nominal BBM yang sudah keluar pada masing-masing tower yang nantinya akan dijumlah secara manual oleh para karyawan yang selesai pada sift tersebut sehingga terlihat tower mana saja yang mengalami tekor atau tidaknya

7. Bagaimana proses pelaksanaan ganti tekor apabila terjadi tekor pendapatan di suatu sift?

Jawaban : Jumlah keseluruhan pendapatan dari hasil penjualan di gabung dari semua tower yang apabila terjadi tekor nanti seluruh karyawan mengeluarkan tumbukan untuk menutupi kekurangan yang nantinya akan di setorkan kepada perusahaan pada saat itu juga atau semisal jika tidak ada uang maka akan di potong ketika pengambilan gaji di akhir bulan.

8. Ketika terjadi tekor pendapatan di salah satu sift tetapi ada salah dua karyawan yang tidak mau menanggung kerugiannya, apakah ada sangsi berat atau hanya dikasih tegur?

Jawaban : arang sekali karyawan yang tidak mau ikut tumbukan ketika tekor, walaupun ada karyawan yang lain biasanya berusaha mengingatkan dan jika tetap tidak mau maka pihak perusahaan akan memberi teguran



untuk hanya sebatas menyuru untuk ikut andil tombakan ganti tekor tersebut.

*Lampiran 7*  
*Dokumentasi*







## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ibnu Hajar

Tempat/ Tanggal : Bekasi, 16 Agustus 2001

Lahir

Alamat Asal : Kp Kepuh Rt/Rw 003/002 Kel. Karang Bahagia  
Kec. Karang Bahagia Kab. Bekasi

Email : [Ibnuuhajar24@gmail.com](mailto:Ibnuuhajar24@gmail.com)

Instagram : HajarIbnu89

Whatsaap : 081315868717

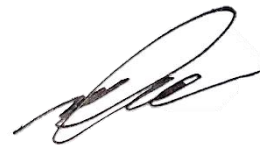
### Riwayat Pendidikan Formal

1. Taman kanak-kanak (TK) El-Huriah Sukaraya Karang Bahagia
2. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Karang Bahagia
3. Sekolah Menengah Pertama (SMP) 1 Karang Bahagia
4. Yayasan Sekolah Menengah Atas (SMA) Al-Muslim Tambun Utara

### Pengalaman Organisasi

1. Anggota Komunitas Viking Orang Cikarang (VOC)
2. Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Periode 2022/2023
3. Kader Pmii Rayon Syariah
4. Coordinator Public Relation Departemen (PRD) Komunitas Bisnis Law Center Periode 2022/2023

Purwokerto, 21 Desember 2023



**Ibnu Hajar**  
**NIM. 1917301016**

