

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Stasiun Kereta Api Ditinjau Melalui Pandangan Hukum Islam

Arifuddin Muda Harahap

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
arifuddinmudaharahap@uinsu.ac.id

ABSTRACT

Train is a land transportation service that is widely used by the community with various advantages and benefits that can be achieved. Of course PT. KAI (PERSERO) as a State-Owned Enterprise (BUMN) has a large workforce. Companies should provide good service by ensuring the rights and obligations of their workers can be realized properly. The state must also ensure legal protection for workers without exception, because the role of workers is very important in the life of the nation.

Keywords: railways, labor, rights and obligations, legal protection

A. PENDAHULUAN

Peranan hukum dalam kehidupan manusia adalah sebagai suatu bentuk perlindungan, pemberian rasa aman, tentram, dan tertib demi tercapainya kedamaian dan keadilan bagi setiap individu (Kansil, 1989: 40). Hukum adalah rangkaian aturan tentang tingkah laku orang sebagai anggota masyarakat dan bertujuan untuk mengadakan tata tertib di antara setiap anggota masyarakat. Siapapun berhak mendapatkan perlindungan hukum, perlindungan hukum juga harus berlaku dimanapun seperti misalnya dalam suatu perusahaan untuk para tenaga kerjanya.

Dilatar belakangi oleh permasalahan tenaga kerja di lingkungan Perusahaan Terbatas Kereta Api Indonesia (PT. Persero KAI) yang belum memiliki peraturan yang spesifik untuk mengatur secara sistematis mengenai perlindungan khusus bagi pekerja selama bekerja di lingkungan KAI, hal ini menjadi penting dibahas karena posisi perlindungan tenaga kerja PT KAI yang dalam hal ini masih merujuk secara umum kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja menduduki peranan penting dalam kehidupan suatu bangsa, karena para pekerja merupakan salah

satu faktor yang menentukan keberhasilan bangsa itu sendiri baik secara fisik maupun kultural. Para tenaga kerja akan membicarakan terlebih dahulu aturan-aturan yang berlaku atas dirinya serta membicarakan mengenai hak-hak dan kewajiban yang harus mereka penuhi dalam suatu perundingan.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana

penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja

Pekerjaan memiliki makna penting bagi setiap orang, hal itu tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa “Setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Oleh karena itu, perlu diadakannya pengaturan yang diatur dengan sistematis sebaik-baiknya terhadap hal-hal yang menyangkut bidang ketenagakerjaan terlebih lagi yang berkenaan dengan hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja dalam rangka mendukung pekerjaan dan penghidupan yang layak, terlebih lagi bagi tenaga kerja kereta api, kewajiban yang mereka emban tentu lebih berat karena harus menjamin mutu dan

kualitas pelayanan yang baik bagi para pengguna jasa kereta api.

Perbaruan regulasi mengenai ketenagakerjaan di lingkungan PT KAI juga berdasar pada isu masalah ketenagakerjaan PT KAI yang baru-baru ini dibahas oleh Menteri Ketenagakerjaan M. Khanif Dakhiri Pada kesempatan itu Hanif mendapat banyak pertanyaan dari pekerja seputar isu ketenagakerjaan di lingkungan PT KAI. Permasalahan pekerja mempertanyakan status pekerja tetap, kontrak dan *outsourcing* di perusahaan transportasi itu. Masing-masing status tersebut berbeda tingkat kesejahteraannya baik upah dan tunjangan, maupun jaminan sosial dan pensiun. Itu sebabnya bahasan mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja stasiun kereta api patut menjadi bahasan ilmiah.

B. METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data adalah dengan penelitian pustaka (*library research*), berupa penelitian yang obyek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku sebagai sumber datanya, dengan

membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur yang ada, berupa Al Qur'an, hadis, kitab, undang-undang, jurnal-jurnal, maupun sumber-sumber lainnya.

C. PEMBAHASAN

1. Kereta Api Indonesia

Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian, definisi dari Kereta Api itu sendiri ialah "Kendaraan dengan tenaga gerak, baik berjalan sendiri ataupun dirangkaikan dengan sarana perkeretaapian lainnya, yang akan ataupun sedang bergerak di atas jalan rel yang terkait dengan perjalanan kereta api. Kereta api sendiri terdiri dari lokomotif, kereta, dan gerbong".

Lokomotif adalah kendaraan rel dengan mesin penggerak dan pemindah tenaga roda-roda khusus sebagai pelengkap yang digunakan untuk menarik kereta. Kereta merupakan rangkaian yang ada pada kereta api dengan fungsi mengangkut penumpang. Sedangkan gerbong adalah rangkaian yang digunakan untuk mengangkut semua yang ada dalam kereta.

Kereta api adalah sarana transportasi darat yang banyak diminati

dan menjadi perhatian masyarakat. Kereta api adalah sarana transportasi yang mampu mengangkut banyak penumpang dalam sekali perjalanan, sarana ini dapat sampai lebih cepat dibanding transportasi darat lainnya. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan penyelenggara yang oleh pemerintah RI selaku penyelenggara perkeretaapian diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan perkeretaapian di Indonesia.

Kereta Api Indonesia Persero memiliki visi menjadi penyedia jasa pelayanan perkeretaapian terbaik yang terfokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders. Sedangkan misinya adalah sebagai penyelenggara bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan dengan empat dasar pilar utama yakni; keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan, dan kenyamanan (Laporan Tahunan PT.

Kereta Api Indonesia (Persero) Tahun 2012, halaman 46).

2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁵. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut DR. Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh

Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor kelancaran pembangunan di dalam suatu negara, maka hak-hak yang menjamin kesejahteraan tenaga kerja seharusnya dinomor satukan di dalam pembangunan. Dari beberapa hak-hak tenaga kerja terdapat hak keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dilindungi oleh pihak perusahaan yang dimana pelaksanaan perlindungan tersebut telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. walaupun telah diatur dan dicantumkan di dalam undang-undang, tetap saja masih ada perusahaan yang tidak melaksanakan hak-hak tenaga kerja tersebut dengan benar terutama di dalam perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja. Seperti pekerja penjaga pintu perlintasan kereta api di perusahaan PT. KAI (<http://digilib.uin-suka.ac.id/>). *Perlindungan Tenaga Kerja PT KAI Yogyakarta*, 2015).

Di dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, ada beberapa hal yang harus dilindungi dari seorang pekerja diantaranya; Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral

dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Stasiun Kereta Api

Hak dan kewajiban adalah unsur normatif yang melekat pada setiap anggota masyarakat. Kedua hal tersebut adalah hal yang terikat satu sama lain, sehingga dalam implementasinya harus dijalankan secara baik dan seimbang. Hak merupakan sesuatu yang diperoleh oleh setiap individu yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan, dilaksanakan, keharusan untuk dilakukan dan tidak boleh ditinggalkan secara sengaja.

Hak adalah suatu hal yang benar keadaannya, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat dan memiliki sesuatu yang telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya. Hak juga bisa diartikan sebagai kekuasaan yang benar atas sesuatu untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat, dan juga wewenang menurut hukum (Departemen Pendidikan Nasional, 2008: 247). Sedangkan kewajiban adalah sebuah keharusan untuk melakukan dan mengerjakan sesuatu pekerjaan, dan juga

tugas menurut hukum (Departemen Pendidikan Nasional, 2008: 623).

Dalam implementasi kehidupan sehari-hari, semestinya setiap individu dapat menjalankan hak dan kewajibannya dengan baik dan seimbang agar terhindari dari suatu kesenjangan atau ketimpangan yang dapat mengakibatkan gejolak dalam kehidupan bermasyarakat. Banyak ruang lingkup pembicaraan tentang hak setiap individu, salah satunya adalah hak setiap anggota masyarakat untuk bekerja dan kehidupan yang layak sebagai sarana untuk meraup pendapatan guna menunjang kehidupan dalam bentuk pemenuhan kebutuhan hidup.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2 menjadi dasar bahwa tidak ada larangan bagi setiap warga negara untuk bekerja pada profesi apapun, setiap individu diperbolehkan menggeluti profesi pekerjaan yang layak, karena itu merupakan hak asasi yang melekat pada diri setiap individu dan wajib dijunjung tinggi serta dihormati. Pasal 28D Ayat 2 juga menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang akan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia secara utuh dan pembangunan masyarakat Indonesia secara menyeluruh untuk meningkatkan harkat, martabat, harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materil maupun spiritual”.

Secara umum, untuk melindungi dan memberi kenyamanan kepada tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga kerja sudah diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya paragraf 5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam pasal 86 dijelaskan bahwa:

- a. Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2) Moral dan kesusilaan

- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja agar terwujudnya produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam pasal 86 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas bahwa jaminan untuk melindungi tenaga kerja adalah bentuk perlindungan secara ekonomis dan perlindungan sosial. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang moda transportasi kereta api di Indonesia, tentulah keselamatan menjadi pilar utama yang harus terkandung dalam misi perusahaan dan menjadi aspek yang berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial pasal 30 mengatakan bahwa:

- a. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medis yang

dialami dan mendapatkan manfaat uang tunai apabila terjadi cacat total atau meninggal dunia.

- b. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang diberikan dalam bentuk uang tunai sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.
- c. Untuk jenis-jenis layanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pekerja akan diberikan urun biaya.

Tenaga kerja juga berhak mendapatkan jaminan sosial terhadap dirinya, dalam hal ini bisa berupa bentuk rehabilitasi dari adanya resiko-resiko yang diterima oleh tenaga kerja selama menjalin hubungan tenaga kerja dengan perusahaan lain. Jaminan sosial yang didapatkan juga dapat berupa perlindungan bagi setiap tenaga kerja dalam jangka waktu menengah ataupun jangka waktu panjang.

Para tenaga kerja berhak memperoleh bantuan hukum, yakni perlindungan secara hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum yang memberikan jaminan hak

konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan undang-undang tersebut Negara bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang yang miskin kemudian menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan. Bantuan hukum kepada masyarakat (orang miskin atau kelompok miskin) selaku penerima bantuan hukum dimaksud yang diselenggarakan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) dengan operasional yang dilakukan oleh Lembaga Bantuan Hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan bantuan hukum secara gratis.

Tenaga kerja juga memiliki hak waktu kerja dan waktu istirahat dengan tetap menaati ketentuan umum seperti maksimum 7 jam perhari untuk pola waktu kerja 6:1 atau maksimum 8 jam perhari untuk pola waktu kerja 5:2 dan apabila melebihi waktu kerja maka diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur dengan upah yang berbeda.

Para tenaga kerja juga berhak mendapatkan perlakuan yang sama ditempat kerja tanpa diskriminasi dari pihak manapun, hak untuk menunaikan

ibadah dalam jangka waktu lama seperti ibadah haji dan tetap mendapatkan hak upah, serta hak untuk mengambil cuti bekerja pada saat sakit terkhususnya pada wanita hamil atau haid walau tidak diberikan upah.

Adapun kewajiban yang harus ditunaikan para tenaga kerja kereta api sesuai dengan Peraturan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Tahun 2019 tentang Pedoman Pelayanan Penumpang Di Atas Kereta Api adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja wajib memberikan pelayanan dengan standar minimum sesuai dengan perundang-undangan dan sesuai dengan proporsi kerja masing-masing
- b. Setiap tenaga kerja wajib memastikan terpenuhinya hal penumpang.
- c. Tenaga kerja wajib memberikan senyum, sapa, salam, sopan, santun, semangat, dan siap melayani kepada penumpang kereta api.
- d. Tenaga kerja wajib bekerja sesuai dengan acuan kerja yang terdapat pada pedoman kerja.
- e. Tenaga kerja sebelum memulai pekerjaan wajib untuk hadir tepat

waktu, mengisi daftar hadir, memeriksa kesehatan, serta memastikan kelengkapan dan kelayakan fungsi peralatan kerja yang akan digunakan.

Para tenaga kerja kereta api menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian di Indonesia wajib melakukan hal-hal seperti; mengutamakan keselamatan, keamanan, dan pelayanan kepentingan umum dan memastikan penumpang mendapatkan informasi dengan baik dan benar. Seperti pengumuman apabila terjadi pembatalan dan penundaan keberangkatan, keterlambatan kedatangan, atau pengalihan layanan lintas kereta api dengan alasan yang jelas (Abdulkadir Muhammad, 2008: 168-169).

4. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Imam Soepomo membagi perlindungan hukum pekerja menjadi tiga macam, yaitu: 1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial. 2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia produktif. 30 Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, hal tersebut telah sesuai dengan **KEPMENAKERTRANS No.KEP-101/MEN/IV/2004** tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh. Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya : 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa; 2) Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk

jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja bertujuan untuk menghindari terjadinya unsur kapitalisme yang dilakukan oleh salah satu pihak yang lebih dominan, secara harfiah Perlindungan Hukum tenaga kerja adalah perlindungan Hukum atas pekerja yang mengalami pelanggaran- pelanggaran hukum yang menimpa dirinya sehingga hak-haknya tidak terpenuhi selama dalam masa kerjanya. Perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja, dalam ketentuan-ketentuan hukum, Perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang perlu diperhatikan baik oleh pengusaha maupun oleh para buruhnya dalam pembinaan keselamatan kerja, dan kesehatan kerja (R. Joni Bambang, 2013: 45).

Dalam perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan PT. KAI terhadap pekerja kereta api masih terdapat kekurangan di dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah memberikan alat perlindungan diri berupa masker dan penutup telinga, tidak adanya alat pemadam kebakaran dan keadaan lingkungan kerja yang

kurangnya pencahayaan di malam hari dan tingkat suhu kelembaban di lingkungan kerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Bentuk perlindungan hukum yang sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi: 1) Menyediakan makanan, minuman bergizi dan uang tambahan bagi pekerja yang bekerja lembur, 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, 3) Menyediakan waktu istirahat atau cuti bagi para pekerjanya, 4) Memberikan fasilitas P3K, 5). Menempatkan posisi kerja yang setara terhadap pekerja KAI yang *outsourcing* maupun yang bersifat pekerja tetap. Sementara perlindungan hukum yang belum dilaksanakan adalah 1) Belum menyediakan sarana antar jemput bagi tenaga kerjanya dan 2) Belum menyediakan kamar mandi/WC terpisah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Hal yang menghambat terlaksananya perlindungan hukum tersebut, yaitu orientasi ekonomi pengusaha, pekerja yang hanya mementingkan financial tanpa memperhatikan kesehatan dan

keamanan, dan belum adanya peraturan perundang-undangan yang secara jelas mengatur mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang cacat fisik khususnya mengenai perlindungan upah.

Kereta Api Indonesia sebagai perusahaan pengguna jasa pekerja PKWT dan telah mempunyai track record yang buruk mengenai pemberian hak-hak bagi tenaga kerja PKWT, yang jelas telah melanggar undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai peraturan hukum yang dilanggar selain dari ketentuan peraturan UU ketenagakerjaan, pada praktiknya dilapangan pekerja untuk waktu tertentu (PKWT) yaitu untuk di PT. Kereta Api Indonesia pada waktu diperkerjakannya pekerja PKWT tersebut tidak sesuai dan telah melanggar peraturan KEPMEN No.100 Tahun 2000. Karena dari hal tersebut telah menyangkut kesejahteraan para tenaga kerja PKWT dan telah melanggar peraturan yang sudah menjadi ketetapan negara.

Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja PT KAI lainnya adalah Menetapkan Kebijakan Pengupahan Yang Melindungi Pekerja Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

5. Pandangan Hukum Islam

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar (Iman Setya Budi, 2018: 112).

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ
هَذَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
اَكْتَسَبَتْ ۗ

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat balasan keuntungan (upah atau gaji) dari yang diusahakannya dan ia mendapat kerugian (dari kejahatan) yang dikerjakannya (Q.S. Al-Baqah: 286).

Dari ayat di atas menunjukkan, bahwa gaji atau upah bagi seorang pekerjamerupakan hal yang harus ditunaikan sesuai dengan tingkatan pekerjaan yang diemban oleh pekerja tersebut dan sesuai dengan ketentuan dari tempat ia bekerja atau perusahaan yang dimana tepat ia bertugas.

Selain itu Allah S.W.T. juga dengan tegas untuk memberikan hak berupa upah bagi pekerja

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (Q.S. Ath-Tholaq: 6).

Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu segera setelah selesainya pekerjaan dan memberikan dengan benar tanpa menimbulkan kerugian pihak yang bekerja (Ibnu Katsir, 2012: 101).

Islam memberikan jaminan bagi setiap yang menghargai berbagaimacam perlindungan, jaminan dan seandainya, baik seorang pegawai atau pun yanglainnya selamahal tersebut tidak membahayakan orang lain, bahkan sama-sama mendapatkan keuntungan, dan permasalahan hubungan ketenagakerjaan pada ajaran Islam normatif berkenaan dengan kesetaraan dan perilaku adil (Evita Febriani Ludiyatno, 2019: 2219).

Dalam Al-Qur’an, besar minimal gaji tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, akan tetapi secara tegas Allah S.W.T. mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk memberikan

perlindungan hukum dan membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Islam juga tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al- Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan (Ika Novi Nur Hidayati, 2017: 190).

Nabi Shalallahu'alaihi wa sallam bersabda

المسلمون على شروطهم

“Kaum muslimin wajib mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati.”

Terlebih perusahaan-perusahaan yang sudah memiliki payung hukum dalam sebuah negara dan institusi yang sudah menjadi ketetapan dan sebagai payung hukum yang absolut sebagai pengikat syarat perusahaan tersebut.

D. KESIMPLAN

Dalam hukum Islam memberikan perlindungan hukum dalam berbagai hal, dan secara tegas Allah S.W.T. mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar perlindungan dan gaji karyawan yang dipekerjakannya secara adil dan sesuai dengan aturan yang menjadi kesepakatan.

Dalam penetapan perlindungan hukum, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al- Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai secara umum seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

DAFTAR PUSTAKA

- BAYU AJI, TETUKO. (2018). *Skripsi S-1 Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta: Perl. Surakarta.*
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Pusat Bahasa.
- Direktur Utama. (2019). *Peraturan Direksi Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Tentang Pedoman Pelayanan Penumpang Di Atas Kereta API.* Bandung: PT KERETA API INDONESIA (PERSERO).
- Kansil. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum.* Jakarta: Balai Pustaka.
- Prodjodikoro, Wirjono. (2002). *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia.* Bandung: Refika Aditama.
- Evita Febriani Ludiyatno. (2019). PERSEPSI PENILAIAN HAK DAN KEWAJIBAN KETENAGAKERJAAN ISLAM PERSPEKTIF CHAUDHRY PADA KARYAWAN BANK JATIM SYARIAH. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* Vol. 6 No. 11
- PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) . (n.d.). *Laporan*

*Tahunan PT.KAI (PERSERO)
Tahun 2012.*

Iman Setya Budi. (2018). Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *AL-IQTISHADIYAH: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, IV(1).

Ibnu Katsir. (2012). *Tafsir Al-Qur'an Al-Azhim*. Al-Qahirah, Mesir: Al-Maktabah At-Taufiqiyah.

Ika Novi Nur Hidayati. (2017). Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. *Az Zarqa'*, 9(2).

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.* (n.d.).

*Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011
tentang Bantuan Hukum.* (n.d.).

*Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007
Tentang Perkeretaapian.* (n.d.).

*Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2004
tentang Sistem Jaminan Sosial.*
(n.d.).