

## TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP AKAD PERJANJIAN KERJA SAMA ANTARA PORTER DAN PT. KAI

**Andi asril, Muhamad Harun dan Nilawati**

*Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*

Andiasril716@gmail.com

### ABSTRAK

Hubungan kerja sama antara pihak perusahaan dan pekerja masih menyisakan permasalahan yang serius menyangkut hak dan kewajiban masing-masing pihak, demikian halnya yang terjadi pada hubungan kerja sama antara porter dan perusahaan PT. KAI di Stasiun Kertapati Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme hubungan kerja antara porter dan PT. KAI pada Stasiun Kertapati Palembang, mengetahui peran porter dalam meningkatkan kualitas layanan PT. KAI pada Stasiun Kertapati Palembang, dan mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap akad perjanjian kerja sama antara porter dan PT. KAI di Stasiun Kertapati Palembang.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer, dan sumber data sekunder. Responden atau informan dalam penelitian ini adalah orang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan porter di Stasiun Kertapati Palembang, dan beberapa porter itu sendiri. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil analisis dalam pembahasan dapat disimpulkan beberapa poin, yaitu: *Pertama*, hubungan kerja antara porter dan PT. KAI pada Stasiun Kertapati Palembang merupakan tenaga kerja sukarela pada PT. KAI yang bekerja di Stasiun Kertapati Palembang dengan mekanisme izin dan koordinasi pada Kepala Stasiun Kertapati Palembang. *Kedua*, peran porter dalam meningkatkan kualitas layanan PT. KAI pada Stasiun Kertapati Palembang yaitu untuk memenuhi visi PT. KAI. Dan *ketiga*, tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap akad perjanjian kerja sama antara porter dan PT. KAI pada Stasiun Kertapati Palembang bahwa jika dilihat berdasarkan akadnya, perjanjian kerja yang terjadi merupakan syirkah *'abdan/syirkah 'amal*, dan jika dilihat menurut akad *ijarah*-nya, meskipun dalam hubungan kerjanya antara porter dan PT. KAI di Stasiun Kertapati Palembang menurut PT. KAI bahwa porter bukanlah bagian dari PT. KAI dan juga bukan bagian dari Stasiun Kertapati Palembang, namun upah yang didapat porter merupakan langsung dari penumpang yang menggunakan jasanya dengan ketentuan tarif yang telah ditetapkan oleh PT. KAI.

**Kata Kunci :** Akad, Porter, Kerja Sama, Syariah, Upah.

## ABSTRACT

*The cooperative relationship between the company and the workers still leaves serious problems regarding the rights and obligations of each party, as well as what happens in the cooperative relationship between the porter and the company PT. KAI at Palembang Kertapati Station. This study aims to determine the mechanism of the work relationship between the porter and PT. KAI at Palembang Kertapati Station, knowing the role of porters in improving the service quality of PT. KAI at Palembang Kertapati Station, and knowing the sharia economic law review of the cooperation agreement between the porter and PT. KAI at Palembang Kertapati Station.*

*The method used in this research is to use a qualitative approach. This type of research is field research. Sources of data used are primary data sources and secondary data sources. Respondents or informants in this study are people who have knowledge of the work of porters at Palembang Kertapati Station, and some of the porters themselves. Data collection techniques are carried out through observation, interview, and documentation techniques.*

*The results of the analysis in the discussion can be concluded from several points, namely: First, the working relationship between the porter and PT. KAI at Palembang Kertapati Station is a volunteer worker at PT. KAI that works at Palembang Kertapati Station with a permit and coordination mechanism at the Head of Kertapati Station in Palembang. Second, the role of porters in improving the service quality of PT. KAI at Palembang Kertapati Station is to fulfill the vision of PT. KAI. And third, a review of sharia economic law on the cooperation agreement that if viewed based on the contract, the work agreement or syirkah (in Islamic view) that occurs between the porter and PT. KAI is a syirkah 'abdan / syirkah' charity, and if seen according to the contract ijarah, even though in the working relationship between the porter and PT. KAI at Palembang Kertapati Station according to PT. KAI that porter is not part of PT. KAI and also not part of Palembang Kertapati Station, but the wages earned by porters are directly from passengers who use their services on the terms of the rates set by PT. KAI.*

**Keywords: Akad, Porter, Cooperation, Sharia, Wage**

## PENDAHULUAN

Upah hingga saat ini masih menjadi salah satu kompleksitas dalam dunia kerja, semua terjadi karena upah merupakan hasil kesepakatan antara pihak pemberi kerja dan pekerja. Upah dapat dikatakan akan selalu tidak adil bagi salah satu pihak dikarenakan pandangan dari kedua sisi yang selalu berlawanan. Pemberi upah ingin mengupah dengan nilai yang kecil dan penerima upah menginginkan upah dengan nilai yang besar. Pengupahan harus dilihat dari berbagai macam aspek, tidak hanya aspek internal perusahaan namun juga aspek ekonomi secara global. Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan<sup>1</sup>. Sebagai mana

<sup>1</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130.

yang dijelaskan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah akan dilakukan<sup>2</sup>. Bisa dikatakan bahwa upah merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya atas loyalitas dalam bekerja.

Upah merupakan salah satu indikator kesejahteraan didalam masyarakat, terutama masyarakat Indonesia yang mayoritas masyarakat Indonesia merupakan pekerja atau penerima upah sehingga nilai ekonomi yang berputar didalamnya merupakan hasil dari upah. Besar kecilnya upah atau kompensasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: tingginya biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peranan serikat buruh<sup>3</sup>. Salah satu alasan yang biasa dipakai oleh pihak pemberi upah ketika memberikan upah yang kecil adalah karena buruknya produktivitas tenaga kerja. Padahal jika dilihat dari data resmi Badan Pusat Statistik (BPS), produktivitas tenaga kerja Indonesia selama 2010-2017 cenderung meningkat<sup>4</sup>.

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *ijarah*. Secara Etimologi kata *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru'* yang berarti *al-'iwad* yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah<sup>5</sup>. Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karenanya, Hanafiyah mengatakan bahwa *ijarah* adalah akad yang menyewakan (*mu'ajjir*) oleh orang yang menyewa (*musta'jir*), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *mu'ajjir*. Dengan demikian, *ijarah* berarti merupakan transaksi terhadap jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu pula<sup>6</sup>. *Ijarah* dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijarah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Maka yang menjadi objek dalam akad *ijarah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad *ijarah* kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dan sumber manfaat seperti pada surat Al- Baqarah ayat 233<sup>7</sup>.

Dalam akad *ijarah* tidak selamanya manfaat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijarah* dalam pengertian ini bisa disamakan dengan upah-mengupah dalam masyarakat<sup>8</sup>. Pemberian upah hendaknya

<sup>2</sup> Lalu Husai, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2003), 57.

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2016), 199.

<sup>4</sup> <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=badan+pusat+statistik> diakses pada tanggal 11 Februari 2020 pada pukul 17.05.

<sup>5</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, (Bandung: PT Alma'arif, 1987), 15.

<sup>6</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, 15

<sup>7</sup> Al-Qur'an Surat Al-baqarah ayat 233, *Al- Qur'an dan Terjemahan*. Cetakan ke 7. (Jakarta: Department Agama).

<sup>8</sup> M. Yazid Affandi, *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 180

berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Akad yang sesuai dengan syari'ah adalah yang tidak mengandung *gharar* (ketidak pastian atau penipuan), (perjudian), riba (bunga uang), *zhulm* (penganiayaan), *risywah* (suap), barang haram dan maksiat.

Perjanjian akad mempunyai arti penting dalam kehidupan masyarakat. Ini merupakan dasar dari sekian banyak aktivitas keseharian kita. Melalui akad ini kita bisa melakukan berbagai kegiatan bisnis dan usaha kita dapat dijalankan. Seseorang lelaki dan perempuan saat disatukan dalam menjalani kehidupan dengan akad. Dengan adanya akad dapat memfasilitasi setiap orang dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingannya yang tidak dapat dipenuhi tanpa bantuan dan jasa orang lain. Dapat dibenarkan bahwa akad adalah merupakan sarana sosial yang ada dan hidup dalam kehidupan bermasyarakat dengan makhluk sosial. Kenyataan ini menunjukkan bahwa betapa kehidupan kita tiada lepas dari akad (perjanjian), yang menjadikan sarana dalam memenuhi berbagai bentuk kepentingan. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa betapa pentingnya akad (perjanjian)<sup>9</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa *ijarah* merupakan suatu akad yang digunakan untuk pemilikan manfaat (jasa) dari seorang *mua'ajjir* oleh seorang *musta'jir* yang jelas dan disengaja dengan cara memberikan penggantian (kompensasi/upah). Akad *al-ijarah* tidak boleh dibatasi oleh syarat, akad *al-ijarah* juga tidak berlaku pada pepohonan untuk diambil buahnya, karena buah itu sendiri adalah materi, sedangkan akad *al-ijarah* hanya ditujukan pada manfaat. Demikian juga halnya dengan kambing, tidak boleh dijadikan sebagai obyek *al-ijarah* untuk diambil susu atau bulunya, karena susu dan bulu kambing termasuk materi.

Antara sewa dan upah juga terdapat perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti "seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah", sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti, "para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu. Jadi dapat dipahami bahwa *al-ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, dalam bahasa Indonesia berarti sewa menyewa dan upah mengupah.

Permasalahan upah menjadi salah satu permasalahan yang saat ini terjadi di lingkungan Stasiun Kertapati Palembang. Penerima upah (porter) menganggap bahwa tidak adanya pertanggungjawaban yang serius dari pihak PT. KAI atau PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selaku pengusaha. Sedangkan, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam visinya yang merupakan sebagai penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan<sup>10</sup> dan memiliki budaya perusahaan sebagai pelayanan prima<sup>11</sup>, sehingga keberadaan atau eksistensi porter sangat dibutuhkan dan menguntungkan bagi PT. Kereta Api Indonesia (persero) sesuai pemenuhan visi dan budaya perusahaan tersebut.

<sup>9</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 114.

<sup>10</sup> <http://bumn.go.id/keretaapi/halaman/41> diakses pada tanggal 09 Maret 2020, Pukul 15:12.

<sup>11</sup> [https://kai.id/corporate/about\\_kai/](https://kai.id/corporate/about_kai/) diakses pada tanggal 09 Maret 2020, Pukul 15:15.

Porter merupakan seorang kuli panggul yang berkerja dengan cara menawarkan jasa untuk mengangkut barang-barang penumpang kereta api sehingga secara tidak langsung keberadaannya dianggap mempermudah penumpang. Mekanisme seseorang untuk dapat menjadi porter di Stasiun Kertapati sama dengan mekanisme perekrutan pegawai pada umumnya. Kemudian PT. Kereta Api Indonesia (Persero) melakukan seleksi dan verifikasi. Porter di Stasiun Kertapati Palembang hingga tahun 2020 berjumlah 20 orang dengan usia berkisar mulai dari 20 tahun hingga 40 tahun. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki syarat dan ketentuan dalam menerima calon pekerja porter. Kinerja porter dianggap dapat memberikan *impact* atau dampak secara langsung dalam jangka panjang terhadap loyalitas penumpang terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Pekerja porter yang ramah serta dapat berkomunikasi dengan baik ketika menawarkan jasa menjadi salah satu faktornya. Sehingga, akan berpengaruh peningkatan kepuasan atau kenyamanan pelanggan dalam menggunakan kereta api. Dalam berkerja, porter diberikan beberapa perangkat kerja sama dengan karyawan pada umumnya seperti *nametag*, baju, serta rompi khusus yang menandakan bahwa seseorang tersebut merupakan seorang porter yang resmi.

Upah pekerja porter didapat dari pemberian penumpang namun tetap dengan syarat dan ketentuan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Porter hanya boleh menerima upah mulai dari Rp. 15.000., hingga Rp. 25.000., hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari kasus pemerasan yang biasanya sering dilakukan porter terhadap penumpang saat selesai menggunakan jasa. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pun menganjurkan penumpang untuk bertanya dan bernegosiasi terlebih dahulu mengenai harga jasa yang ditawarkan sebelum benar-benar menggunakannya. Selain ketentuan upah, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) juga melarang porter untuk memaksa penumpang dalam menggunakan jasanya dalam artian penggunaan jasa terjadi atas dasar mau sama mau antara penumpang dengan porter, dan bagi penumpang yang tidak ingin menggunakan jasa porter tetap dapat mengangkut barangnya sendiri.

Bagi penumpang yang sering berpergian menggunakan kereta api di Stasiun Kertapati biasanya sudah memiliki Porter langganannya tersendiri. Kinerja yang bagus dan keramahan biasanya menjadi ukuran dari berminatnya penumpang untuk menjadikan seorang porter menjadi porter langganannya. Pemberian upah beserta tips juga sering didapatkan porter atas kinerjanya. Selain menjaga nama baik PT. Kereta Api Indonesia (Persero), kinerja dan keramahan juga memberikan keuntungan langsung kepada Porter. Namun dibalik semua itu, porter di Stasiun Kertapati Palembang tidak mendapatkan penghargaan apapun dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Padahal mereka sudah mengikuti prosedur dan ketentuan yang ditentukan, serta memenuhi visi dan budaya perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Banyak Porter di Stasiun Kertapati yang mengeluhkan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tidak memberikan penghargaan, karena menganggap kehadiran mereka tidak begitu penting bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) itu sendiri. Irwan salah satu pekerja porter di Stasiun Kertapati berharap jika suatu saat PT. Kereta Api setidaknya dipersamakan dengan mekanisme pengupahan porter di bandara ataupun tempat-tempat

Pertanggungjawaban menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu keadaan yang wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban

menanggung, memikul jawab, memberikan jawab dan menanggung akibatnya<sup>12</sup>. Sedangkan menurut Bernard Shaw pertanggung jawaban adalah upaya menanggung segala sesuatu yang dibebankan termasuk mengambil keputusan, dapat bertindak cepat dibawah tekanan tanpa berniat merugikan salah satu pilihan<sup>13</sup>. Pertanggungjawaban porter kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dianggap sudah sesuai dengan pertanggungjawaban yang dibebankan atau sudah sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) sedangkan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kepada pekerja porter tidak memberikan penghargaan sebagai prestasi porter dalam mewujudkan visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan budaya Indonesia (Persero) dapat memperhatikan kinerja mereka dengan cara memberi upah atau kompensasi bulanan atau penghargaan lainnya atau perusahaan itu sendiri. Adapun visi dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ialah menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia, dan salah satu budaya perusahaannya ialah pelayanan prima yang berarti memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan pelanggan. Tidak adanya pertanggungjawaban dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tersebut selain dilihat dari aspek finansial (pendapatan bagi porter), juga dapat dilihat dari eksistensi porter tersebut yang diizinkan bekerja di lingkungan Stasiun Kertapati Palembang.

PT. KAI menyatakan bahwa porter-porter tersebut tidak dipekerjakan, hanya sekedar memberikan izin bagi mereka yang ingin bekerja di lingkungan Stasiun Kertapati Palembang<sup>14</sup>. Namun, dengan diberikannya izin tersebut, porter yang bekerja atas nama perusahaan PT. KAI merasa dirugikan mengingat tidak diketahui status hubungan kerjanya yang berdampak pada hak dan kewajiban masing-masing pihak.

## PEMBAHASAN

### A. Hubungan Kerja antara Porter dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada Stasiun Kertapati Palembang

Seperti yang disinggung sebelumnya perihal definisi hubungan kerja yang erat kaitannya dengan perjanjian kerja. Perspektif pengusaha dalam melihat hubungan kerja adalah perspektif ekonomi. Berdasarkan asumsi terhadap hukum ketenagakerjaan maka perspektif pengusaha dalam melihat hubungan kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yang disebut sebagai *neoclassical economic* dan *newinstitutional economic*. Penganut paham *neoclassical economic* berpandangan bahwa hukum merupakan tambahan beban bagi perusahaan oleh karenanya semakin sedikit intervensi hukum dalam hubungan kerja akan semakin baik, sebaliknya penganut paham *newinstitutional economic* berpandangan bahwa intervensi hukum dan hubungan kerja akan memberikan manfaat bagi perusahaan<sup>15</sup>.

Porter dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tidak memiliki perjanjian kerja, sehingga tidak memiliki hubungan kerja juga. Mengingat seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa erat kaitannya antara perjanjian kerja dan hubungan kerja, karena kehadiran hubungan kerja itu ada setelah terjadinya perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja

<sup>12</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Diakses pada tanggal 29 Februari 2020, Pukul 27.27, <https://kbbi.web.id>.

<sup>13</sup> George Bernard Shaw, *Persaingan Masyarakat*, (Jakarta: Rajawali Press, 1999), 22.

<sup>14</sup> Wawancara penelitian dengan PT. KAI divisi Humas pada tanggal 27 Agustus 2020, Pukul 15:00.

<sup>15</sup> Joko Ismono, *Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan*, 363.

yang juga terdapat unsur upah di dalamnya.

Demikian landasan atau penjelasan dari pihak PT. KAI mengenai status para porter yang bekerja di Stasiun Kertapati Palembang tersebut. Namun, perlu diingat kembali sebagaimana menurut Joko Ismono sebelumnya bahwasanya hubungan kerja menurut perspektif pengusaha adalah melihat perspektif ekonomi. Sehingga, keberadaan hukum (hubungan kerja) dalam perspektif ekonomi, bisa menjadi tambahan beban bagi pengusaha, atau sebaliknya bahwa intervensi hukum dan hubungan kerja akan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Dalam penelitian ini tentang eksistensi porter di Stasiun Kertapati Palembang, tak hanya kita analisis dari perspektif perusahaan yang dalam hal ini yaitu PT. KAI memberikan keterangan mengenai keberadaan porter di Stasiun Kertapati Palembang, namun perlu juga kita cermati dari berbagai sisi baik klaim porter maupun secara normatif atau teori dari pakar hukum.

Untuk mengetahui atau menentukan hubungan kerja agar dapat memproporsionalkan dengan tepat hak-hak para pekerja yang harus didapat, maka setidaknya terdapat dua metode yang mencirikan hukum dan praktik yang relevan dalam proses menentukan keberadaan sebuah hubungan kerja, yaitu: metode praktis, dan kriteria identifikasi hubungan kerja. Dalam metode praktis, ada istilah praduga hukum. Dalam pengertian praduga yang luas bahwa seluruh hubungan adalah hubungan kerja dan seorang pekerja yang membuat klaim tidak diwajibkan untuk mengemukakan bukti keberadaan hubungan kerja<sup>16</sup>.

Sehingga dalam hal ini, status hubungan kerja antara Porter dan PT. KAI di Stasiun Kertapati jika di lihat teori menurut ILO (*International Labour Office*) atau Organisasi Buruh Internasional tersebut maka porter tidak perlu dibuktikan keberadaan hubungan kerjanya secara dokumen dengan menganut asas praduga hukum.

Adapun, peralatan seperti jaket/rompi dan *id card* yang digunakan dengan membawa nama PT. KAI oleh porter tersebut, agar dapat membedakan mana porter dan pegawai lainnya yang sedang bekerja di wilayah Stasiun Kertapati Palembang dengan penumpang pada umumnya, demi keselamatan dan kenyamanan bersama dan terhindar dari segala sesuatu yang tidak diinginkan. PT. KAI menjelaskan lebih lanjut bahwa seragam atau peralatan yang digunakan porter tersebut bukan berarti PT. KAI mempekerjakan para porter tersebut. Namun, PT. KAI juga memiliki SOP tersendiri bagi mereka yang ingin izin bekerja di lingkungan Stasiun Kertapati Palembang<sup>17</sup>.

Sehingga, menurut hemat penulis, porter merupakan tenaga kerja sukarela pada PT. KAI dengan mekanisme izin dan koordinasi pada Kepala Stasiun Kertapati Palembang. Porter tersebut hanya melaksanakan pekerjaannya menurut waktu dan kondisi yang mereka inginkan sendiri, tanpa perintah ataupun larangan dari pihak kereta api, baik dari pihak Stasiun Kertapati Palembang maupun dari PT. KAI Divre III Sumbagsel.

<sup>16</sup> ILO (International Labour Office), *Hubungan Kerja: Panduan Terperinci mengenai Rekomendasi ILO No. 198*, 29.

<sup>17</sup> Wawancara penelitian dengan PT. KAI divisi Humas pada tanggal 27 Agustus 2020, Pukul 15:00.

## **B. Peran Porter dalam Meningkatkan Kualitas Layanan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada Stasiun Kertapati Palembang**

Porter yang bekerja menurunkan dan membawa barang- barang penumpang, baik pada saat keberangkatan maupun kedatangan kereta api di Stasiun Kertapati Palembang, memegang peranan penting dalam meningkatkan citra PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan kepuasan pelanggan terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada umumnya, dan pelayanan bagi penumpang kereta api di Stasiun Kertapati pada khususnya. Dan juga keberadaan porter ini sesuai untuk memenuhi visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu sebagai penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan, dan memenuhi budaya perusahaan PT. KAI yaitu sebagai pelayanan prima.

Salah seorang penumpang yang baru tiba di Stasiun Kertapati Palembang dari Stasiun Tanjungkarang yang sedang menggunakan jasa porter mengatakan bahwa keberadaan porter sangat berarti bagi penumpang yang mempunyai barang bawaan yang banyak atau berat. Ia menambahkan bahwa tidak sanggup jika membawanya sendiri meskipun dengan troli karena troli sebatas hanya bisa digunakan sampai aula stasiun, sedangkan jemputannya berada di luar pintu parkir stasiun yang jaraknya cukup jauh dari aula stasiun, sehingga sangat tertolong dengan keberadaan porter tersebut, dan juga tarifnya mengaku memberikan upah porter tersebut sebesar Rp. 10.000<sup>18</sup>.

Kemudian, menurut Bu Romlah mengatakan bahwa merasa sangat penting dan sangat terbantu dengan adanya para porter untuk membantunya membawa barangnya jika dalam keadaan banyak atau tidak memungkinkan untuk menggunakan troli. Adapun upah yang diberikan terkadang Rp. 10.000 atau 20.000, dan pernah juga memberikan Rp. 40.000. Menurutnya uang yang dikasih tersebut bervariasi tergantung perkiraan dan rasa belas kasih terhadap seberapa banyak barang bawaan yang diangkut porter tersebut<sup>19</sup>. Dan begitu pun penumpang lainnya juga yang diwawancarai sekilas bahwa menggunakan jasa porter atau menggunakan troli untuk memudahkan mengangkut barang bawaan. Namun, menggunakan porter lebih simpel dan upah yang diberikan Rp. 10.000 sampai terjangkau. Saat diwawancarai, Rp. 20.000, tergantung berat dan jumlah barang<sup>22</sup>.

Sehingga dapat dilihat bahwa tanpa kehadiran atau keberadaan porter di Stasiun Kertapati Palembang, penumpang akan kesulitan membawa barang yang banyak dan berat. Belum lagi jarak yang ditempuh cukup jauh dari keluar pintu kereta api sampai ke parkir mobil atau tempat jemputan para penumpang. Meskipun, terdapat troli yang juga bisa digunakan oleh para penumpang kereta api, namun hal tersebut tidak kondusif, tidak memungkinkan jika barang terlalu banyak dan berat, dan tidak nyaman dari penumpang tersebut mengingat jalan atau rute yang dilalui sepanjang membawa barang tersebut tentu tidak selalu mulus atau datar, kemudian terdapat anak tangga, dan jalan yang berlubang atau tidak rata. Sehingga, keberadaan porter sangatlah penting dan sangat dibutuhkan.

<sup>18</sup> Wawancara penelitian dengan Penumpang/Pengguna Jasa Porter pada tanggal 12 Februari 2020, Pukul 16:00.

<sup>19</sup> Wawancara penelitian dengan Penumpang/Pengguna Jasa Porter pada tanggal 20 Desember 2020, Pukul 15:30.

### C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Akad Perjanjian Kerja Sama antara Porter dan PT. KAI Pada Stasiun Kertapati Palembang

Dalam hukum Islam tidak ada satu ayat pun yang menjelaskan tentang perjanjian kerja secara detail. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan- aturan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat apakah perjanjian kerja dalam Islam diperbolehkan atau tidak. Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *ijarah*, karena di dalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perjanjian kerja dengan memberikan upah sebagai imbalannya<sup>20</sup>. Hal senada juga penulis kutip dari buku karya Hendi Suhendi bahwa dalam perspektif Islam, akad dalam perjanjian kerja termasuk golongan *ijarah* yang artinya bahwa kegiatan sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan<sup>21</sup>.

Berdasarkan akadnya, perjanjian kerja termasuk dalam akad kerja sama (*syirkah*) dan sewa- menyewa (*ijarah*) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad *syirkah* karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerja sama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha di mana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama.

Sedangkan akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *ijarah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya<sup>22</sup>.

Dalam penelitian ini, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya mengenai status hubungan kerja antara porter dan PT. KAI di Stasiun Kertapati Palembang bahwa tidak perlu dibuktikan keberadaan hubungan kerjanya secara dokumen dengan menganut asas praduga hukum, sehingga menurut hemat dapat disimpulkan secara moderat bahwa kedudukan porter merupakan tenaga kerja sukarela.

Mengingat seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa erat kaitannya antara perjanjian kerja dan hubungan kerja, karena kehadiran hubungan kerja itu ada setelah terjadinya perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja yang juga terdapat unsur upah di dalamnya.

Sedangkan, posisi hubungan kerjanya yang tidak begitu jelas, karena menurut PT. KAI bahwa porter bukanlah bagian PT. KAI atau bukan juga di bawah unit ataupun divisi manapun dari PT. KAI, dan bukan juga di bawah bagian dari Stasiun Kertapati Palembang. Hal tersebutlah yang menjadi landasan atau alasan kenapa PT. KAI ataupun pihak Stasiun Kertapati Palembang tidak memberikan segala macam bentuk upah, hadiah, bantuan, dan atau tunjangan lainnya. Mengingat porter tidak memiliki ikatan kerja ataupun hubungan kerja sama sekali, baik di bawah unit atau di divisi manapun di PT. KAI.

Seerti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa perjanjian kerja termasuk dalam akad kerja sama (*syirkah*) dan sewa-menyewa (*ijarah*) tenaga kerja, maka menurut penulis dalam hal penelitian ini mengenai akad perjanjian kerja sama antara porter dan PT. KAI di Stasiun Kertapati Palembang akan dipaparkan sebagai berikut:

#### 1. Perjanjian Kerja termasuk dalam Akad Kerja Sama (*Syirkah*)

Dikatakan sebagai akad *syirkah* karena perjanjian kerja timbul atas

<sup>20</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, 83.

<sup>21</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 117.

<sup>22</sup> Rozikoh, *Tinjauan Hukum Islam tentang Perjanjian Kerja (Studi Lapangan di RB. Baitul Hikmah Gemuh)*, SKRIPSI, 2012, 15-

dasar kerja sama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha di mana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Maka dalam hal ini menurut penulis tentang perjanjian kerja yang terjadi antara porter dan PT. KAI merupakan *syirkah 'abdan/syirkah 'amal*, yaitu perjanjian persekutuan antara dua orang atau lebih untuk menerima pekerjaan dari pihak ketiga yang akan dikerjakan bersama dengan ketentuan upah dibagi di antara para anggotanya sesuai dengan kesepakatan mereka.

## 2. Perjanjian Kerja termasuk dalam Akad Sewa-Menyewa (*ijarah*)

Akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *ijarah* karena di dalam perjanjiannya seseorang menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu untuk melakukan perjanjian kerja dengan membayarkan upah sebagai pengganti atas pekerjaannya.

Maka dalam hal ini, meskipun dalam hubungan kerjanya antara porter dan PT. KAI di Stasiun Kertapati Palembang menurut PT. KAI bahwa porter bukanlah bagian dari PT. KAI dan juga bukan bagian dari Stasiun Kertapati Palembang, sehingga menurut PT. KAI tidak wajib untuk memberikan upah kepada porter secara langsung, karena keberadaan porter di Stasiun Kertapati Palembang hanyalah meminta izin untuk dapat bekerja di Stasiun Kertapati Palembang.

Namun, upah yang didapat porter merupakan langsung dari penumpang yang menggunakan jasanya dengan ketentuan tarif yang telah ditetapkan oleh PT. KAI. Dan PT. KAI tidak memungut sepeser pun atau mengambil hasil jerih-payah porter tersebut, sehingga murni terjadi transaksi langsung antara pemakai jasa (penumpang) dan porter.

Maka, jelas di lihat dari sini bahwa keberadaan porter diberikan izin atau dipekerjakan di Stasiun Kertapati Palembang sudah benar, karena PT. KAI memberikan porsinya sesuai dan tepat pada tempatnya yaitu bukan bagian dari PT. KAI dan juga bukan bagian dari Stasiun Kertapati Palembang. Namun, jika melihat pada bab II sebelumnya pada dalil mengenai upah dalam Islam tentang tafsir surah Ath-Thalaq ayat 6 bahwa sampai- sampai untuk seorang ibu yang telah di-*thalaq* suaminya berhak menerima upah susuan walaupun terhadap anaknya sendiri dari suaminya. Demikian juga kalau suaminya menyewa ibu susuan lain, maka menjadi kewajibannya untuk menyiapkan upah yang layak<sup>23</sup>. Yang dalam hal penelitian ini, meskipun PT. KAI tidak wajib untuk memberikan upah mengingat porter bukanlah bagian dari PT. KAI atau bukanlah bagian dari Stasiun Kertapati Palembang menurutnya, namun menurut penulis jika diqiyaskan atau dianalogikan pada dalil tersebut maka perlu juga setidaknya diberikan *reward* atau penghargaan atau bantuan (materil ataupun formil) atau semacam program keluarga harapan atau program apapun namanya yang pada intinya sebagai wujud apresiasi/penghargaan atas eksistensi porter yang tanpa disadari keberadaannya memenuhi visi dan budaya perusahaan PT. KAI.

<sup>23</sup> H. Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat- Ayat Ekonomi Al-Qur'an (Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci)*, 160.

## PENUTUP

### A. Simpulan

Hubungan kerja antara porter dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan posisi hubungan kerjanya yang tidak begitu jelas, karena menurut PT. KAI bahwa porter bukanlah bagian PT. KAI atau bukan juga di bawah unit ataupun divisi manapun dari PT. KAI, dan bukan juga di bawah bagian dari Stasiun Kertapati Palembang. Porter tersebut hanya melaksanakan pekerjaannya menurut waktu dan kondisi yang mereka inginkan sendiri, tanpa perintah ataupun larangan dari pihak kereta api, baik dari pihak Stasiun Kertapati Palembang maupun dari PT. KAI Divre III Sumbagsel. Dan jika dilihat teori yang dijelaskan bahwa menurut ILO atau Organisasi Perburuhan Internasional bahwa tidak perlu dijelaskan secara dokumen mengenai setiap buruh yang bekerja di suatu perusahaan.

Adapun Peran porter dalam meningkatkan kualitas layanan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada Stasiun Kertapati Palembang yaitu untuk memenuhi visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu sebagai penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan, dan memenuhi budaya perusahaan PT. Jika dilihat dari sudut pandang Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap akad perjanjian kerja sama antara porter dan PT. KAI pada Stasiun Kertapati Palembang bahwa jika dilihat berdasarkan akadnya, perjanjian kerja atau syirkah (dalam pandangan Islam) yang terjadi antara porter dan PT. KAI merupakan syirkah *'abdan/syirkah 'amal*, yang dalam hal ini PT. KAI menerima pekerjaan dan memberikan izin kepada koordinator porter bagi yang ingin mengajukan menjadi porter dan akan dikerjakan bersama dengan ketentuan upahnya langsung diterima imbalan/upah dari penumpang yang menggunakan jasanya. Kemudian, menurut akad *ijarah*-nya, meskipun dalam hubungan kerjanya antara porter dan PT. KAI di Stasiun Kertapati Palembang menurut PT. KAI bahwa porter bukanlah bagian dari PT. KAI dan juga bukan bagian dari Stasiun Kertapati Palembang, namun upah yang didapat porter merupakan langsung dari penumpang yang menggunakan jasanya dengan ketentuan tarif yang telah ditetapkan oleh PT. KAI. Dan PT. KAI tidak memungut sepeser pun atau mengambil hasil jerih-payah porter tersebut, sehingga murni terjadi transaksi langsung antara pemakai jasa (penumpang) dan porter.

## DAFTAR PUSTAKA

### AL-QUR'AN

*Al-Qur'an dan Terjemahan*. Cetakan ke 7. Jakarta: Department Agama, 2012.

### BUKU

Alhafidz, Ahsin W. *Kamus Fiqh*.  
Jakarta: Amzah, 2013.

Affandi, M. Yazid. *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.

Anto, Hendrie. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*. Yogyakarta:  
Ekonesia Fakultas Ekonomi UII, 2003.

'Aruf, Moch. Thohir. *Kemitraan dan Pembagian Profit Menurut Hukum Islam*.

## TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH TERHADAP AKAD PERJANJIAN KERJA SAMA ANTARA PORTER DAN PT. KAI

- Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Pustaka Rizqi Putra, 2009.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani, 2011. Jilid 5.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Laporan Pengkajian Hukum tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber- Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*. Jakarta: Departemen Hukum dan HAM, 2010.
- Barlinti, Yeni Salma. dkk. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013. Cet. IV.
- Bungin, M. Burhan. *Metodelogi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Emzir. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Fatoni, Abdurrahman. *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Hamidy, Mu'ammal. dkk. *Terjemahan Nailul Authar (Himpunan Hadits- Hadits Hukum)*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1993.
- Husai, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2003.
- ILO (International Labour Office). *Hubungan Kerja: Panduan Terperinci mengenai Rekomendasi ILO No. 198*. Jakarta: ILO, 2012.
- Junaidi, Heri. *Metodelogi Penelitian Berbasis Tema Kenali Petunjuk Menemukanali Metodelogi Penelitian Yang Efisien dan Efektif Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Palembang: CV Amanah, 2018.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1993.
- Mardani. *Hukum Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF, 1987.
- Mustofa, Imam. *Fiqih Muamalah Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Narbuko, Cholid., dan H.Abu Achmadi. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Prasatowo, Andi. *Menguasai Teknik- Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: DIVA Press, 2010.
- Puspa, Yan Pramadya. *Kamus Hukum Edisi Lengkap (Bahasa Belanda, Indonesia, Inggris)*. Jakarta: Aneka Ilmu, 1977.
- Rozikoh. *Tinjauan Hukum Islam tentang Perjanjian Kerja (Studi Lapangan di RB. Baitul Hikmah Gemuh)*. SKRIPSI. 2012.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah 13*. PT Alma'arif, Bandung, 1987.
- Shaw, George Bernard. *Persaingan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali Press, 1999.
- Sirojuddin. *Ensiklopedi Hukum Islam*  
2. Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1997.

- Sodik, M. Ali., dan SanduSiyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sudarsono. *Kamus Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992. Cet. I.
- Sudarsono. *Kamus Hukum*. Jakarta: PT. Melton Putra, 1992. Cet. I.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali, 1987.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2016.
- Tarigan, H. Azhari Akmal. *Tafsir Ayat- Ayat Ekonomi Al-Qur'an (Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci)*. Medan: Citapustaka Media Printis, 2012.

### **E-Book**

- Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perkeretaapian. *Review Rencana Induk Perkeretaapian Nasional*, 2018. Hlm. 1. dalam <http://djka.dephub.go.id>. Diakses pada tanggal 12 Mei 2020.
- Furohatsun, Utihatli. “*Studi Komparatif antara Upah menurut sistem Ekonomi Islam dan Konvensional*”. (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006). Dalam <http://digilib.uin-suka.ac.id>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2020.
- Ridwan, Murtadho. “*Standart Upah Pekerja menurut Sistem Ekonomi Islam*”, (UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2012). Dalam <http://digilib.uin-suka.ac.id>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2020.

- Wildan, M. Azmi. “*Pemberian Upah Studi Komparasi Hukum Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan*”. UIN Sunan Kalijaga (Yogyakarta:2014). Hlm. 6-7. Dalam <http://digilib.uin-suka.ac.id>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2020.

### **INTERNET**

- [https://kai.id/corporate/about\\_kai/](https://kai.id/corporate/about_kai/) <http://bumn.go.id/keretaapi/halaman/41> *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*  
Online. <https://kbbi.web.id>.

- <https://muslim.or.id/29900-tidak-membayar-upah-buruh-pekerja-akan-menjadi-musuh-allah-hari-kiamat.html>. Diakses pada tanggal 9 Februari 2020.
- <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=badan+pusat+statistik>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2020.

### **JURNAL**

- Ismono, Joko. *Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan*, Surabaya, Holrev: Vol. 2 No.1, 2018.
- Mukhrim, Buidha. *Az-Zukhruf dalam Al-Qur'an (Suatu Kajian Tafsir Maudu'i)*. SKRIPSI, 2016.

### **Undang-Undang dan Peraturan Lainnya**

- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijarah*