

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK PRAMUGARA TRANSMETRO  
PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Oleh : Kalys khairy lasoma**

**Pembimbing I : Dr. Firudaus, SH., M.H**

**Pembimbing II : Riska Fitriani, SH., M.H**

**Alamat : Jl. Datuk Setia Maharaja (Perumahan Wingsudirman), Tangkerang Selatan, Bukit  
Raya, Pekanbaru, Riau, 28288**

**Email : kalys.lasoma@yahoo.com**

**ABSTRACT**

*Regional Regulation as implementing regulations that specifically regulates Traffic and Road Transportations in Pekanbaru is Regional Regulation Number 2 year of 2009 about Traffic and Transportations in Pekanbaru. Everyone who wants to open parking area outside the road parking facilities are required to have permission from the local government which is stated in Article 259 paragraph (1) Regional Regulation No. 2 year of 2009 about Traffic and Road Transportations in Pekanbaru. However, not everyone who is opening parking area facilities have the permission of the Local Government Pekanbaru.*

*Based on the result of the research, there are three formulation of the problems. First, the implementation of the provisions of criminal or criminal prosecution against the offenders of illegal parking management in junior high schools area has basically done, forms of crime has been given by the Department of Transportation, Communication, and information of Pekanbaru are not in accordance with what has been stated in Regional Regulation Pekanbaru No. 2 year of 2009 on Traffic and Road Transportations in Pekanbaru which are imprisonment and fine. However, only punishment of fines and penalties that are not in accordance with the Regional Regulations. Second, obstacles of the implementation of the penal provisions against the offenders of illegal parking management in junior high schools area in Warpoyan Damai district in terms of personnel, in terms of casualties, and the terms of their perpetrators. Third, the efforts are being made to overcome the barriers to the implementation of the penal provisions against the offenders of illegal parking management in junior high schools area in the District of Marpoyan Damai is in terms of personnel, in terms of casualties, and the terms of their perpetrators.*

**Keywords: The Implementations-Parking-Regional Regulation**

## BAB 1

### Pendahuluan

#### A. Latar Belakang Masalah

Transportasi umum menjadi sektor pekerjaan yang dilakukan hingga tengah malam, baik di kota besar maupun di kota kecil. Karena banyaknya kebutuhan akan sarana transportasi umum sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang panjang dari setiap pekerjaannya. Tenaga kerja adalah Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.<sup>1</sup> Tenaga kerja sendiri menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat (2) berbunyi “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat”. Dari pengertian tersebut terdapat makna setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan hal tersebut berarti tidak semua penduduk dapat dikatakan sebagai tenaga kerja, karena pada dasarnya tidak semua penduduk dapat melakukan suatu pekerjaan.

Tenaga kerja sendiri mendapatkan sebuah pekerjaan baik dari perusahaan swasta, maupun instansi-instansi yang bergerak dibidang pemerintahan, hal ini menimbulkan adanya hubungan kerja. Tenaga kerja sendiri biasanya di ikat dengan beberapa perjanjian-perjanjian kerja yang dilakukan pembuatan serta penandatanganan secara bersama antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja inilah yang nantinya akan menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak, baik si pelaku usaha atau pemberi kerja dengan tenaga kerja. Namun setiap perjanjian kerja seharusnya memperhatikan pula adanya peraturan yang lebih tinggi baik Undang-Undang sampai pada peraturan menteri agar tidak terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak dari tenaga kerja. Pekerjaan harus dilakukan sendiri

karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.<sup>2</sup>

Berdasarkan Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh.<sup>3</sup> Jika membicarakan tentang definisi perjanjian, maka yang pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan menerima upah”.<sup>4</sup> Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.<sup>5</sup> Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian;
- 3) Mengenai suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

Demikian menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dua syarat yang pertama, dinamakan syarat subjektif, karena

<sup>2</sup> F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm.42

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Jumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, 2004, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 29.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm.13.

<sup>1</sup><http://muawanahcius.blogspot.co.id/2013/04/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja.html> diakses tanggal 9 Maret 2017, Jam 16.30 WIB.

mengenai orang-orangnya atau subjek yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu. Dengan sepakat atau juga dinamakan perizinan, dimaksudkan bahwa kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka mengkehendaki sesuatu yang sama secara timbal-balik.<sup>6</sup>

Kota Pekanbaru termasuk salah satu kota yang sedang dalam tahap menuju kota yang metropolitan dan menjadi kota besar. Salah satunya adalah pembangunan di bidang transportasi. Trans Metro Pekanbaru atau sering disebut pula TMP salah satu contoh kemajuan transportasi umum yang sudah dimiliki oleh Kota Pekanbaru. Dengan adanya TMP maka dibutuhkan pula tenaga kerja dalam melakukan aktifitas TMP sendiri. TMP saat ini dikelola oleh Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. TMP sendiri memiliki pekerja antara lain supir, pramugara, dan penjaga tiket. Pramugara sendiri dipilih dan dipekerjakan dengan melalui proses rekrut dengan mendaftarkan diri serta bersedia mengikuti semua yang ditentukan dinas perhubungan. Pramugara TMP adalah salah satu tenaga kerja, Hak-Hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- 2) Pasal 78 Ayat (2) : Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;
- 3) Pasal 79 Ayat (1) : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja;

- 4) Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
- 5) Pasal 84 : Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh;
- 6) Pasal 85 Ayat (1) : Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- 7) Pasal 86 Ayat (1) : Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a) Keselamatan dan kesehatan kerja
  - b) Moral dan kesusilaan dan
  - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- 8) Pasal 88 : Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 9) Pasal 90 : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89;
- 10) Pasal 99 ayat (1) : Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- 11) Pasal 156 Ayat (1) : Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti Hak yang seharusnya diterima.

Dan Kewajiban tenaga kerja adalah antara lain sebagai berikut :

- 1) Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan

<sup>6</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, 2002, PT. Intermasa, hlm. 17.

keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

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

Berdasarkan wawancara dengan Nofri “kata pramugara dipergunakan dalam bidang transportasi, dan dinas perhubungan juga mengikuti ketentuan seperti yang ada di bandara dengan menggunakan kata pramugara untuk tenaga kerja TMP, meskipun ada pekerja yang wanita tetapi karena didominasi oleh laki-laki maka dipergunakan istilah pramugara”.<sup>7</sup> Dishub kembali memegang kendali atas pengelolaan TMP adalah dikarenakan meruginya pihak ketiga yang hanya mampu mendapatkan hasil yang dapat dipergunakan untuk perawatan kendaraan saja namun tidak pada perbaikan fasilitas maupun perbaikan bus, serta habisnya masa kontrak dari pihak ke tiga. Pramugara sendiri memiliki waktu kerja yang tidak mengindahkan peraturan perundang-undangan yang ada, yaitu jam kerja pramugari mencapai 16 jam dalam satu hari sedangkan

seharusnya jam kerja hanya 8 jam dalam 1 hari.

Dalam Pasal 77 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja hanya boleh dipekerjakan dalam waktu 40 jam dalam 1 minggu, yang mana Pasal 77 berbunyi :

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
3. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
4. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
5. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
6. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Namun pelayanan jasa angkutan umum termasuk dalam pekerjaan yang perbolehkan dilakukan dalam waktu libur dan juga melebihi jam kerja sesuai peraturan yang berlaku dengan keluarnya keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi dengan nomor Kep.232/men/2003. Jam kerja yang dilebihkan dalam satu hari hanyalah 3 jam lebih lama sesuai dengan Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.”

Namun pekerja yang melebihi jam kerja ini wajib diberikan upah lembur sesuai dengan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang tersebut yang berbunyi “Pengusaha yang

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Nofri, Anggota Bidang Angkutan Umum Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru, di Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, 14 September 2017, Jam 14.05 WIB.

mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”, serta Pasal 5 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 233 Tahun 2003 yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerja/buruh”. Namun pada kenyataannya hak upah lembur yang wajib diberikan kepada pramugara ini tidak diterima oleh pihak pramugara TMP Kota Pekanbaru yang sudah bekerja 16 jam dalam 1 hari. Kelebihan 8 jam dalam satu hari ini juga sudah melanggar ketentuan Pasal 78 ayat (1) tersebut, berdasarkan wawancara dengan Riski Pramugara TMP “Gaji sebagai pramugara ini hanya sebesar 1 juta 700 ribu rupiah, dan pramugara tidak diberikan upah lembur”.<sup>8</sup> Tidak adanya upah lembur tersebut karena upah sudah menjadi ketetapan oleh walikota.

Selain itu juga, pramugara yang akan melamar untuk menjadi seorang pramugara TMP wajib memiliki jaminan kesehatan atau BPJS sendiri sebelum mendaftar. Seharusnya dishub selaku pihak pemberi kerja memberikan hak jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang seharusnya diterima oleh pramugara TMP, karena sesuai dengan ketentuan Pasal 87 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja.” Hal ini membuktikan seharusnya sebagai pemberi kerja dishub sebaiknya memenuhi hak ini dengan mendaftarkan tenaga kerja ini dalam jaminan kesehatan tenaga kerja seperti jamkesda ataupun bpjs, bukan menjadikan bpjs sebagai syarat yang harus dimiliki sebelum mendaftar menjadi seorang pramugara, karena hal tersebut seperti memberatkan tenaga kerja.

Pramugara sebenarnya memiliki hak atas jam kerja, upah lembur, dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang seharusnya diterima oleh pramugara tersebut.

Berdasarkan latarbelakang yang dijelaskan maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PRAMUGARA TRANS METRO PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimanakah Hak dan Kewajiban Pramugara Trans Metro Kota Pekanbaru?
2. Apa Saja Hambatan dan Upaya Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru dalam Memenuhi Hak Pramugara Trans Metro Kota Pekanbaru?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui hak dan kewajiban pramugara trans Metro Kota Pekanbaru.

Untuk hambatan dan upaya dinas perhubungan komunikasi dan informatika kota pekanbaru dalam memenuhi hak pramugara trans metro Kota Pekanbaru.

### **2. Kegunaan penelitian**

Kegunaan penelitian yang penulis harapkan adalah :

Penelitian ini menambah pengetahuan dan pemahaman bagi penulis mengenai masalah yang di teliti.

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan untuk instansi terkait.

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi pendorong bagi rekan rekan yang ingin melakukan oenelitian ini selanjutnya.

## **D. Kerangka Teori**

### **1. Teori Hak Asasi Manusia**

Hak asasi manusia (*fundamental rights*) diartikan sebagai hak-hak yang bersifat mendasar dan inheren dengan jati diri

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Riski, bertempat di dalam bus transmetro Kota Pekanbaru hari selasa tanggal 11 April 2017

manusia secara universal.<sup>9</sup> Menurut Miriam Budiardjo dalam bukunya *Dasar-dasar Ilmu Politik*, hak asasi manusia adalah “Hak yang sangat mendasar atau asasi sifatnya, yang mutlak diperlukan agar manusia dapat berkembang sesuai dengan bakat, cita-cita serta martabatnya. Hak ini juga dianggap universal, artinya dimiliki semua manusia tanpa perbedaan berdasarkan bangsa, ras, agama, atau gender.”<sup>10</sup>

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, terdapat sepuluh materi muatan mengenai hak asasi manusia setiap warga negara yang diakui dan dijunjung tinggi tanpa adanya diskriminasi didasarkan pada perbedaan atas dasar agama, ras, suku, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa dan keyakinan politik seseorang. Materi tersebut adalah hak untuk hidup, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak atas rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita dan hak anak. Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Disebutkan bahwa:

“Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi hak asasi manusia (HAM), ini jelas terlihat didalam pasal 28 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Semua hak yang disuratkan dalam undang-undang dasar disebut hak konstitusional (*Constitutional Rights*). Hak konstitusional itu mencakup baik hak asasi manusia, maupun hak-hak lainnya.

---

<sup>9</sup> Tom Campbel. 2001. *Human Rights and the Partial Eclipse of Justice*. London: Kluwer Academi Publisher. hlm. 63.

<sup>10</sup> Miriam Budiardjo. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. hlm. 212

Untuk memahami hakikat Hak Asasi Manusia terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian dasar tentang hak. Secara definitif “hak” merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya.<sup>11</sup>

Hak Asasi Manusia adalah hak dasar atau pokok manusia yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, bukan pemberian penguasa.<sup>12</sup> Maka manusia sebagai subjek hukum harus dihormati dan dilindungi demi mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan. Karenanya tidak seorangpun yang dapat mengabaikan, termasuk negara maupun penguasa atau pemerintah. Atas dasar itu, pemerintah harus menghormati, menghargai, dan menegakkan dan melindungi HAM.

## 2. Perlindungan Hukum

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>13</sup> Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu

---

<sup>11</sup> Tim ICCE UIN Jakarta, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Prenada Media, Jakarta : 2003, hlm. 199.

<sup>12</sup> Erdiansyah, “*Perlindungan HAM dan Pembangunan Demokrasi di Indonesia*”. Artikel Pada Jurnal Konstitusi, BKK Fakultas Hukum Universitas Riau Kerjasama dengan Mahkamah Konstitusi, Vol III, No. 2 November 2010, hlm. 146

<sup>13</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm 5.

definisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memenuhi suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.

Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum, Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja atau buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan masa setelah bekerja. Perlindungan hukum ini penting untuk menjamin agar hak-hak manusia sebagai subjek hukum tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak lainnya. Suatu hak mempunyai sifat hukum sehingga hak tersebut dilindungi oleh sesuatu sistem hukum.<sup>14</sup>

Perlindungan hak-hak pekerja buruh yang berkaitan erat dengan pemenuhan hak-hak tersebut baik dalam pembentukan, penerapan, atau penegakkan hukum sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Salah satu dari hak-hak pekerja atau buruh adalah hak untuk memperoleh keadilan melalui pengadilan maupun diluar pengadilan.<sup>15</sup> Hak ini telah diakui baik dalam instrument hukum internasional yang tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), konvensi hak-hak sipil dan politik, konvensi hak-hak sosial, ekonomi, dan budaya maupun di berbagai konvensi ILO.<sup>16</sup>

Ditinjau dari teori ketidakseimbangan kompensasi, maka fenomena tersebut menunjukkan bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja ada ketidaksamaan kedudukan secara sosial-ekonomis. Penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja sehingga

hubungan kerja yang timbul bersifat subordinatif. Konsekuensi pola hubungan yang subordinatif ini menghendaki adanya hukum perburuhan yang member hak lebih banyak kepada pihak yang lemah dari pada pihak yang kuat. Hukum bertindak tidak sama kepada masing-masing pihak dengan maksud agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Menurut prinsip-prinsip ketidaksamaan, pihak yang lemah harus mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi.<sup>17</sup>

#### E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum adalah gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.<sup>18</sup>
2. Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum . Suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Baik pribadi maupun umum.dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima.<sup>19</sup>
3. Pramugara karyawan perusahaan angkutan umum (udara, darat, dan laut) yg bertugas melayani penumpang.<sup>20</sup>
4. Hubungan Kerja Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

<sup>14</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm 40-43.

<sup>15</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 39.

<sup>16</sup> Dodi Haryono, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, "Jurnal Ilmu Hukum", Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, Nomor 1, Agustus 2010, hal 71.

<sup>17</sup> Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm 19.

<sup>18</sup> <http://statushukum.com/perlindungan/hukum.html> diakses pada tanggal 2 Desember 2016 pukul 20.10 Wib .

<sup>19</sup> Zainal Asikin , *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 115.

<sup>20</sup> <http://www.artikata.com/arti-345866-pramugara.html>

- perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>21</sup>
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>22</sup>

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian yang hendak melihat korelasi antar hukum dan masyarakat, sehingga mampu mengungkapkan efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku pada masyarakat. Jadi, pada penelitian sosiologis ini yang diteliti pada awalnya ialah data sekunder yang kemudian dilanjutkan dengan penelitian empiris karena penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penulis mencoba untuk memberikan gambaran dari suatu kenyataan secara lengkap, rinci, dan jelas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pramugara Trans Metro Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **2. Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam melakukan penelitian, maka penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru, Halte Bus Trans Metro Kota Pekanbaru, dan Bus Trans Metro Kota Pekanbaru.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti. Setelah lokasi penelitian ditentukan, peneliti harus menetapkan populasi penelitiannya.<sup>23</sup>

#### **b. Sampel**

Sampel merupakan himpunan atau sebagian populasi yang dijadikan objek penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan

populasi.<sup>24</sup> Dalam menentukan sampel penulis menggunakan metode *purposive* yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada.

## **4. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data Primer adalah data yang penulis dapatkan atau peroleh secara langsung melalui responden di lapangan mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, yang terdiri dari:

#### **1) Bahan Hukum Primer**

Bahan yang bersumber dari kajian dan studi kepustakaan yang diperoleh dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 233 Tahun 2003.

#### **2) Bahan Hukum Sekunder**

Bahan yang bersumber dari buku-buku yang berkaitan dengan yang akan penulis teliti.

#### **3) Bahan Hukum Tersier**

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus, indeks kumulatif dan lainnya.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Wawancara**

Wawancara adalah teknik mendapatkan keterangan secara lisan guna tujuan tertentu.

### **b. Kuisioner**

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar-daftar pertanyaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang diteliti, yang pada umumnya jawaban sudah tertera dalam kuisioner.

<sup>21</sup> Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>22</sup> Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>23</sup> Universitas Riau, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Universitas Riau, Pekanbaru, 2015, hlm. 14.

<sup>24</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 121.

### c. Kajian Kepustakaan

Yaitu penulis mengambil kutipan dari buku bacaan, literatur, atau buku pendukung yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### 6. Analisis Data

Dari data yang diperoleh baik dari hasil wawancara maupun studi kepustakaan akan diolah atau di analisis dengan *metode kualitatif*, yaitu menguraikan data yang diperoleh dalam bentuk kalimat yang teratur, logis, dan efektif sehingga dapat memberikan penjelasan atas rumusan permasalahan yang penulis angkat. Sedangkan metode berpikir yang penulis gunakan dalam menarik kesimpulan adalah *metode deduktif*, yaitu cara berpikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus.<sup>25</sup>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Perlindungan Hak Pramugara Trans Metro Kota Pekanbaru

#### A. Hak Pramugara Trans Metro Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pramugara TMP juga tidak memiliki perubahan sif pada umunya pekerja apabila melakukan pekerjaan yang membutuhkan waktu yang cukup lama bahkan hingga satu harian. Pramugara TMP juga memiliki hak dan kewajiban yang harus dijalani baik secara peraturan perundang-undangan maupun secara perjanjian antara tenaga kerja dan pihak pemberi kerja yang sudah dilakukan oleh kedua belah pihak. Perjanjian tersebut juga merumuskan hak dan kewajiban dari tenaga kerja. Hak sendiri dalam hukum memiliki banyak pengertian dan pengertian yang sangat luas. Kata *recht* (Belanda), *recht* (Jerman), *droit* (Prancis) dapat berarti hukum mamupun hak. *Subjectief recht* yang secara harfiah berarti hukum subjektif, yang menunjuk pada peraturan hukum (onjektif)

yang telah dihubungkan dengan orang tertentu sehingga menjadi suatu hak.<sup>26</sup>

Dalam pengertian tersebut dalam hak terdapat kepentingan dan kekuasaan yang sudah diberikan hukum sesuai dengan porsinya masing-masing. Apabila hak ini dilanggar maka hak dengan kepentingannya yang sudah dilanggar dapat dilindungi, dan diberikan Perlindungan hak untuk menuntut<sup>27</sup> dan dimintai pertanggung jawaban secara hukum. Kehadiran hukum dalam masyarakat diantaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum diintegrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukan-tubrukan itu bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti, ditentukan keluasaan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut sebagai hak.<sup>28</sup> Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan yang sangat erat. Yang satu mencerminkan adanya yang lain. Suatu kepentingan merupakan sasaran dari hak, bukan hanya karena dilindungi oleh hukum, tetapi juga karena adanya pengakuan terhadapnya untuk itu harusnya setiap pihak yang memiliki hak dan kewajiban mendapat jaminan perlindungan yang sama.<sup>29</sup>

Begitu pula halnya dengan pramugara TMP Kota Pekanbaru memiliki hak juga kewajiban yang harus mereka jalankan. Pramugara TMP sebagai tenaga kerja sudah memiliki hak sendiri yang sebenarnya harus dipenuhi oleh

<sup>26</sup> Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 123.

<sup>27</sup> Harv J, Bill of Rights of Members of Labor Organizations, Thomson Reuters, Hal.2. November 16, 2012.

<sup>28</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm. 53.

<sup>29</sup> Thomas J. Sullivan, *Equal Protection of The Laws*, Thomson Reuters, hlm. 4, Oktober 1993.

<sup>25</sup> Burhan Ashsafah, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 100.

pemberi kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **B. Hak Pramugara dalam Perjanjian Kerja**

Hak dan kewajiban pramugara transmigrasi sebenarnya sudah ada dalam perjanjian kerja yang dibuat dan ditandatangani antara kedua belah pihak yaitu Dishub selaku pihak pertama dan pramugara TMP Kota Pekanbaru selaku pihak kedua. Namun perjanjian ini banyak yang tidak mengindahkan hak-hak dari pramugara TMP Kota Pekanbaru. Hak pramugara dalam perjanjian hanya menuliskan pramugara atau pihak kedua berhak menerima penghasilan berupa gaji/upah sebesar Rp.63.000 perhari sesuai dengan DPA. Pada kenyataannya secara yuridis, penghasilan ini tidak sesuai dengan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang melarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum daerah tersebut, karena Kota Pekanbaru sendiri memiliki UMK sebesar Rp. 1.750.000,00.

Ada beberapa hak yang juga dalam menjalankan pekerjaannya dilapangan pramugara TMP Kota Pekanbaru mendapatkan hak tersebut meski tidak ditulis dalam perjanjian tersebut, hak tersebut antara lain :

1. Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
2. Pasal 79 Ayat (1) : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja;
3. Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
4. Pasal 84 : Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh;
5. Pasal 86 Ayat (1) : Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Moral dan kesusilaan dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hak tersebut tidak hanya secara yuridis ada dan berhak didapatkan pramugara TMP karena sudah diamanatkan peraturan perundang-undangan tetapi juga didapat oleh pramugara TMP didalam melaksanakan pekerjaannya di lapangan. Akan tetapi beberapa hak lagi yang sudah diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum didapatkan oleh pramugara TMP antara lain :

- a) Pasal 78 Ayat (2) : Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;
- b) Pasal 88 : Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- c) Pasal 90 : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89;
- d) Pasal 99 ayat (1) : Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;

Adapun kewajiban pramugara TMP Kota Pekanbaru dalam perjanjian tersebut yang telah dibuat oleh Dishub selaku pihak pertama dan pramugara TMP Kota Pekanbaru selaku pihak kedua antara lain sebagai berikut :

- a) Bersedia mengikuti dan memenuhi peraturan yang dibuat baik oleh Pemerintah Kota Pekanbaru maupun Dishubkominfo
- b) Bersedia mengikuti ketentuan yang telah dibuat
- c) Ikut menjaga dan memelihara suasana kerja yang kondusif
- d) Memiliki BPJS kesehatan
- e) Tidak bekerja pada profesi lainnya
- f) Memelihara dan menjaga kebersihan kendaraan
- g) Melarang penumpang membawa bungkusan yang berbau menyengat

- h) Berpakaian rapi (seragam sesuai jadwal) dan memakai sepatu
- i) Tidak merokok disaat kendaraan beroperasi
- j) Wajib memberikan tiket pada penumpang
- k) Melaporkan uang pribadi sebelum beroperasi atau bekerja

### **C. Hak Pramugara Trans Metro yang Tidak Terpenuhi.**

#### **1) Hak Upah Lembur**

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.<sup>30</sup> Secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Disayangkan sekali upah buruh yang diberikan oleh pihak dishub sebagai pengelola TMP Kota Pekanbaru hanyalah sebesar RP. 63.000,- (Enam Puluh Tiga Ribu Rupiah) per hari dan ini sudah berada dibawah upah minimum. Pramugara TMP Kota Pekanbaru memiliki jam kerja melebihi jam kerja biasanya yaitu mencapai 15 jam dalam satu hari, sedangkan jam kerja biasanya hanya mencapai 8 jam. Secara yuridis sesuai dengan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang tersebut yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”, serta Pasal 5 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 233 Tahun 2003 yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerja/buruh”. Berdasarkan wawancara dengan Roy Chandra “kami kerja dimulai dari jam 06.00 pagi

hingga jam 21.00 atau 22.00”.<sup>31</sup> hal ini sudah melanggar Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### **2) Waktu Kerja Yang Melebihi**

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Namun yang dialami oleh pramugara TPM Kota Pekanbaru adalah jam kerja yang mencapai 55 jam lebih dalam waktu satu minggu. Kewajiban dari perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur adalah sebagai berikut :

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Upah lembur adalah upah yang diberikan ketika buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan/ketenagakerjaan yaitu lebih dari 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja, atau jumlah akumulasi kerjanya 40 jam seminggu. Upah lembur juga diberikan ketika buruh bekerja pada waktu istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan pemerintah, peraturan membatasi waktu lembur selama 3 jam per hari atau 14 jam seminggu. Upah lembur untuk kerja lembur yang dilakukan pada hari biasa (lembur tidak dilakukan pada saat istirahat mingguan atau libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah) adalah :

- a. Untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah Lembur per jam.
- b. Upah untuk setiap jam lembur berikutnya besaran upah lembur adalah 2 kali dari upah lembur per jam

Berdasarkan wawancara dengan Roy Chandra mengatakan bahwa “kami mendapatkan upah

<sup>30</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 107.

<sup>31</sup> Roy Chandra, *Op.Cit*

lembur, namun apabila itu kami menggantikan jam pekerjaan rekan yang sedang tidak masuk, namun gaji rekan tersebut juga akan dipotong sebagai pengganti upah lembur yang didapatkan”.<sup>32</sup> Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Hasibuan mengatakan: “upah adalah segala macam bentuk penghasilan Pekerja (carning), yang diterima buruh atau pegawai (Tenaga Kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.”<sup>33</sup>

### 3) Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan kerja sepatutnya pula diberikan secara gratis terhadap tenaga kerja selama hal tersebut menjadi hak dari tenaga kerja dalam Undang-undang. Secara yuridis sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, setiap perkerja mendapatkan hak untuk perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Bentuk kesehatan kerja tersebut seharusnya diberikan dalam bentuk Jamsostek atau BPJS. Namun pramugara TMP sebelum mendaftar harus sudah memiliki hal tersebut sendiri sebagai syarat, hal ini seharusnya disediakan oleh dishub Kota Pekanbaru demi tercapainya isi Pasal 86 tersebut. Jaminan kerja menjadi salah satu hal yang penting bagi tenaga kerja dalam keberlangsungan kehidupan dari tenaga kerja. kesehatan juga menjadi salah satu hal yang patut diberikan perlindungan bagi tenaga kerja.

## 2. Hambatan dan Upaya Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru dalam Memenuhi Hak Pramugara Trans Metro Kota Pekanbaru

### A. Hambatan Pemenuhan Hak Pramugara TMP Kota Pekanbaru

Beberapa kendala ditemui dalam pelaksanaan hubungan kerja dalam memenuhi hak-hak

pramugara TMP Kota Pekanbaru. Adapun beberapa kendala tersebut antara lain :

- 1) Keputusan Pemerintah/Walikota
- 2) Sistem Kerja Lama
- 3) Belum Adanya Perjanjian dengan BPJS Ketenagakerjaan

### B. Upaya Pemenuhan Hak Pramugara TMP Kota Pekanbaru

Terdapatnya beberapa kendala yang menyebabkan belum terpenuhinya hak pramugara TMP Kota Pekanbaru yang sejak dipengelolaannya dipegang oleh pihak ketiga, membuat dishub Kota Pekanbaru selaku pengelola TMP Kota Pekanbaru saat ini harus mencari upaya dan solusi agar dapat memenuhi hak-hak dari pramugara TMP Kota Pekanbaru sebagai wujud perlindungan hak asasi manusia dari pramugara TMP Kota Pekanbaru tersebut. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wajib diberikan dan menjadi tanggungjawab pemerintah beserta pengusaha untuk dapat memberikannya. Sehingga kesejahteraan yang didambakan tenaga kerja dapat terwujud. Di sisi lain, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diperlukan karena tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan yang dalam hal ini adalah pertumbuhan industri, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan antar dan inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.<sup>34</sup> Beberapa upaya akan dilakukan dishub Kota Pekanbaru dalam memenuhi hak-hak dari TMP Kota Pekanbaru anatara lain adalah sebagai berikut .<sup>35</sup>

- a. Mengajukan Usulan Upah Kepada Walikota Pekanbaru
- b. Merancang Sistem Kerja Baru
- c. Melakukan Perjanjian Dengan BPJS Ketenagakerjaan

<sup>32</sup> Wawancara dengan Roy Chandra, bertempat di dalam bus Transmetro Pekanbaru, hari rabu tanggal 28 maret 2018, pukul 14.30 WIB.

<sup>33</sup> Zaenal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Bandung: PT. Raja Grafindo Persada, 2008) hlm. 86

<sup>34</sup> Rimluk S Buhoy, Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Wujud Perlindungan Bagi Pekerja, *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 6 Nomor. 3, Tahun 2013, hlm. 310

<sup>35</sup> Nofri, *Op.Cit.*

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Hak dan kewajiban adalah satu hal yang sejalan dan seiring, baik dalam kehidupan maupun dalam hukum. Begitu pula dalam pelaksanaan kerja dari pihak dishub Kota Pekanbaru dan pramugara TMP Kota Pekanbaru. Hak dan kewajiban tertuang dalam perjanjian kerja yang telah dibuat, namun perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi beberapa hak dari pramugara TMP Kota Pekanbaru yang sudah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain hak tersebut adalah, jam kerja yang melampaui batas seperti kerja dari jam 06.00 hingga 22.00, upah lembur yang tidak diberikan, dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja seperti BPJS ketenagakerjaan yang tidak diterima oleh pihak pramugara TMP Kota Pekanbaru pramugara harus memiliki terlebih dahulu sebelum mendaftar kerja padahal ini menjadi tanggung jawab pemberi kerja.
2. Adapun hambatan dalam pemenuhan hak-hak dari pramugara TMP Kota Pekanbaru yang tidak tepenuhi oleh pihak dishub Kota Pekanbaru antara lain karena anggaran pemerintah yang belum mencukupi bagi pemenuhan hak, sistem kerja lama yang membuat pemenuhan hak dari pramugara TMP Kota Pekanbaru tidak terpenuhi, dan belum adanya perjanjian kerja antara dishub Kota Pekanbaru dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan untuk memenuhi kesehatan dan keselamatan kerja bagi pramugara TMP Kota Pekanbaru. Adapun upaya dalam memenuhi hak-hak dari pramugara TMP Kota Pekanbaru adalah dengan cara mengajukan anggaran baru pada pemerintah Kota Pekanbaru yang dapat memenuhi hak-hak dari pramugara, merancang sistem kerja baru yang dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan Undang-Undang, dan mengadakan perjanjian kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan

upaya pemenuhan hak pramugara TMP Kota Pekanbaru dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja.

### B. Saran

1. Sebaiknya bagi dishub Kota Pekanbaru sebagai instansi pengelola TMP Kota Pekanbaru memahami dan mengerti betul dengan peraturan yang berlaku sehingga tidak terjadi kesalahan dan pelanggaran terhadap hak-hak dari pramugara TMP Kota Pekanbaru. Bagi dishub sebaiknya membuat suatu perjanjian dilakukan dengan menggunakan pakar hukum pada bidang perjanjian seerti notaris ataupun dosen yang mampu menjadi penengah diantara kedua belah pihak sebagai pihak yang mampu dan mengetahui baik hak maupun kewajiban yang sudah ada sesuai dengan yang diamanatkan peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksana lain yang ada.
2. Dalam hal pemenuhan hak-hak dari tenaga kerja pramugara sebagai wujud pemenuhan hak asasi manusia dari pramugara TMP Kota Pekanbaru. Sebaiknya perancangan sistem kerja diatur sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi hak-hak dari pramugara, seperti jam kerja sistem kerja yang dapat diterapkan oleh dishub adalah dengan membagi waktu atau per *shift* bagi setiap pekerja, antara lain pukul 6 pagi sampai dengan jam 12 dan pukul 13 sampai dengan pukul 18, sehingga jam kerja dari pramugara TMP tidak melebihi batas waktu, dan juga untuk perjanjian dengan pihak BPJS ketenagakerjaan dapat dilihat dari beberapa daerah yang mampu melakukan perjanjian dengan pihak BPJS untuk memenuhi kesehatan dan keselamatan kerja dari tenaga kerjanya, salah satunya adalah Provinsi Kepulauan Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ali, Achmad, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan*

- Sosiologis), PT. Gunung Agung Tbk, Jakarta.
- Ashsafah, Burhan, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asikin, Zaenal, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Bandung, PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Audi, Robert, 2005, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi-konstitusi Indonesia*, Kencana, Jakarta.
- Budiardjo, Miriam, 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Budiyanto, 2000, *Dasar-Dasar Ilmu Tata Negara*, Jakarta, Erlangga.
- Djumaldji, F.X, 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Effendi, Masyhur, 1994, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Friedman, M, 2006, *Teori dan Filsafat Umum*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Hadjon, Philipus M, 2010 *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu.
- Handoyo, Hestu Cipto, 2002, *Hukum Tata negara, Kewarganegaraan & Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta Universitas Atma Jaya.
- Husni, Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- \_\_\_\_\_, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kansil, CST, 1998, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Kompas, Tim Litbang, 2003, *Profil Daerah Kabupaten dan Kota*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Latif, Yudi, 2011, *Negara Paripurna : Historitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lubis, M. Solly, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung.
- Mertokusumo, Sudikno, 1999, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Muladi, 2002, *Demokratisasi, Hak Asasi Manusia dan Reformasi Hukum Indonesia*, The Habibie Centre, Jakarta.
- Pekanbaru, Bappeda Kota, 2012, *Pekanbaru In Figures*, Riau Editor, Pekanbaru.
- Rahardjo, Satjipto, 2012, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rasjidi, Lili dan I. B. Wyasa Putra, 1993 *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riau, Universitas, 2015, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Rumokoy, Donald Albert dan Frans Maramis, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rusli, Hardijan, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermasa.
- Sunggono, Bambang, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Syamsir, Rozali Abdullah, 2002, *Perkembangan HAM dan Keberadaan Peradilan HAM di Inonesia*. Jakarta, Ghalian Indonesia.
- Tim ICCE UIN Jakarta, 2003, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Prenada Media, Jakarta.
- Uwiyono, Aloysius Uwiyono, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, Program

Pascasarjana Fakultas Hukum  
Universitas Indonesia, Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

## **B. Skripsi/Jurnal**

Hakim, Akmal, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Sistem Outsourcing (alih daya) Di PT Satria Langit Nusantara Pekanbaru, *Skripsi*, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

Harv J, Bill of Rights of Members of Labor Organizations, Thomson Reuters, Hal.2. November 16, 2012.

Any Suryani, Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan Uu No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan

Buruh Migran Beserta Keluarganya, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, ke-46 No.2 April-Juni 2016.

Dodi Haryono, Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "*Jurnal Ilmu Hukum*", Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, Nomor 1, Agustus 2010.

Erdiansyah, "Perlindungan HAM dan Pembangunan Demokrasi di Indonesia". Artikel Pada *Jurnal Konstitusi*, BKK Fakultas Hukum Universitas Riau Kerjasama dengan Mahkamah Konstitusi, Vol III, No. 2 November 2010, hlm. 146

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Jurnal Masalah Hukum.

Rimluk S Buhoy, Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Wujud Perlindungan Bagi Pekerja, *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 6 Nomor. 3, Tahun 2013.

Sajipto Raharjo, Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang

Berubah, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Edisi Oktober 1993.

Thomas J. Sullivan, Equal Protection of The Laws, Thomson Reuters, hlm. 4, Oktober 1993.

Tom Campbel. 2001. Human Rights and the Partial Eclipse of Justice. London: Kluwer Academi Publisher.

## **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5063.

## **D. Website**

<http://dishub.pekanbaru.go.id/hal-bidang-angkutan.html#ixzz4usDNwvJz>,

<http://www.pekanbaru.go.id/sejarah-pekanbaru/>,

<http://muawanahcius.blogspot.co.id/2013/04/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja.html>

<http://www.artikata.com/arti-345866-pramugara.html>

<http://statushukum.com/perindungan/hukum.html>