

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP SOPIR JASA EKSPEDISI YANG BEKERJA PADA PERUSAHAAN CV(COMMANDITAIRE VENNOOTSCHAP) DI KOTA DUMAI

Oleh : Waliyul Rahma
Pembimbing I : Dr. Evi Deliana HZ, SH, LL.M
Pembimbing II : Riska Fitriani, SH., MH.
Alamat: Jln. Paus, Gang. Bandeng
Email : walliyulrahma05@gmail.com / Telepon : 0822-8548-0960

ABSTRACT

Legal protection of labor is undertaken to ensure harmonious employment without any pressure from other stronger party. In Act Number 13 of 2003 on Manpower, there is a normative guarantee of the rights of the wholesale workers but is not implementation and difficult to implement which in the reality there are still offenses that occurred while the law enforcement was unclear, the scope of work which the legal protections still unclear is to the driver of the expedition service in the city of Dumai. The problems in this study were formulated: (1) How is the legal form of the driver of the expedition service in the city of Dumai? (2) What is the inhibiting factor for legal protection for expedition service drivers in the city of Dumai?.

This research was conducted through sociological and empirical approach with primary data, secondary data and tertiary data, which each data obtained from library research and field. Qualitative design was applied in this research to analyse the data.

Implementation of legislation that exists or runs is still far from what is expected, for this reason the supervision of the supervisor of the authorized agency is expected to work optimally so that protection for workers and is achieved according to its objectives.

Keywords: Legal Protection, Employment, Expedition Services Driver, Company.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Transportasi adalah perpindahan manusia atau barang dari suatu tempat ke tempat lainnya dengan menggunakan sebuah kendaraan yang digerakkan oleh manusia atau mesin. Transportasi sendiri terbagi 3 yaitu, transportasi darat, laut, dan udara.¹ Pengiriman barang adalah merupakan rangkaian kegiatan pemindahan barang atau penumpang dari suatu tempat pemuatan ke tempat tujuan sebagai tempat penurunan pembongkaran barang muatan. Sekarang ini kebutuhan pengiriman barang telah menjadi kebutuhan utama setiap individu. Semua individu membutuhkan pengiriman barang yang cepat dan aman untuk memastikan barang yang dikirimkan sampai pada waktu dan tempat yang tepat.²

Jasa angkutan Ekspedisi merupakan dari jasa angkutan (transportasi) secara luas yang didefinisikan sebagai kesatuan yang terdiri dari elemen-elemen prasarana fisik, (jaringan, terminal, pelabuhan), sarana angkutan, dan sistem operasi yang mendukung kelancaran perpindahan objek fisik (manusia dan atau barang) dari suatu tempat ke tempat tujuan.³ Bisnis Transportasi yang berkembang pesat sangat menguntungkan, menciptakan lapangan kerja, dan menyediakan alternatif transportasi yang terjangkau, tetapi juga membuat pengemudi dan penumpangnya rentan terhadap kesenjangan.

Sopir sebagai pekerja atau buruh, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka

bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.⁴

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Pengaturan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, diatur pada Pasal 27 Ayat (2) yang menentukan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”.⁵

Menyadari akan pentingnya sopir bagi perusahaan, dan masyarakat, maka dilakukan pemikiran agar sopir dapat menjaga hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan keselamatan dan kesehatan sopir agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁶

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang sering kali dihadapi oleh sopir truk dalam melakukan pekerjaannya sehingga perlindungan terhadap pekerjamerupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Jika pekerjaan itu memiliki resiko kerja, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.⁷ Masih seringnya terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walapun pengaturan tentang ketenagakerjaan sudah ditetapkan hal ini dapat dilihat dalam Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹ Federal Lawyer, *Dan's City Used Cars, Inc v pelky* Appealed from the New Hampshire Supreme Court Oral Argument (2013), *Jurnal Westlaw*, diakses melalui <http://lnext.westlaw.com>. Diakses pada tanggal 15 Maret 2019

² Abdul Khadir, *Hukum Pengangkutan Niaga*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm.48.

³ <http://binaukm.com/2011/10/peranan-jasa-angkutan-truk-dalam-perekonomian-indonesia/>, diakses tanggal 27 Maret 2019.

⁴ L.Husni, *Perlindungan Buruh*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindoo Persada, 1997, hlm. 75.

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.2.

⁶ *Ibid*, hlm.75-76.

⁷ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Ed.1 Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.189.

Ketenagakerjaan, yaitu bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan memberikan penjelasan tentang resiko kerja yang dihadapi seperti bahaya ditempat kerja, serta sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan Pasal 12 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja.⁸

Berdasarkan wawancara saya dengan bang bebnyang bekerja di CV ekspedisi, dia mengatakan terkadang perusahaan menargetkan waktu kedatangan barang yang sedang mereka kirim, ketika sopir telat mereka akan dikenakan sanksi administrasi atau yang mereka sebut pinalti ataupun kerusakan barang yang mereka bawa yang akan mengurangi gaji mereka karena dipotong oleh perusahaan sanksi dengan kerusakan yang ditimbulkan. Sopir sering berangkat sendirian tanpa pembantu sopir atau yang sering disebut dengan “kernet”. Alasan para sopir tidak menggunakan kernet agar uang mereka utuh tidak dibagi dengan dengan kernet tersebut. Mereka harus siap bekerja sendiri ketika terjadi kendala dilapangan. Misalnya, ban bocor ataupun mesin tidak bekerja dengan baik. Adapun dengan bertambahnya jam kerja yang dialami sopir atau di sebut lembur, seringkali perusahaan tidak membayar uang lembur mereka, sehingga hak mereka pun tidak terpenuhi.⁹

Sopir mendapatkan 35% dari upah angkutan, itu sudah termasuk uang bensin, makan dan pendapatan, sering sopir mengeluh upah yang di dapat tidak sesuai dengan apa yang dia kerjakan, seringkali sopir kehabisan bensin karena macet dan menunggu barang yang terlalu lama yang mengakibatkan mereka harus membeli bensin lagi, dan perusahaan tidak bertanggung jawab untuk itu.¹⁰ Kenyataan di lapangan mereka bisa bekerja

melebihi waktu lembur kerja dan oleh perusahaan gaji mereka dihitung sama.¹¹

Perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis kepada pihak sopir, tentu akan merugikan pihak sopir, karena apabila terjadi perselisihan seperti tidak terpenuhinya hak-hak pekerja sopir sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan secara lisan, maka pihak sopir tidak memiliki bukti perjanjian tertulis untuk menuntut pemenuhan hak mereka. Rendahnya tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja menjadikan para pekerja tidak mengerti pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja pada waktu menjalankan pekerjaannya.

Perusahaan harus memperlakukan para sopir truknya secara adil. Baik itu adil terhadap hak-hak pekerja. Sehingga para sopir truk merasa hak nya terpenuhi dan betah bekerja di perusahaan. Tapi pada kenyataannya masih banyak perusahaan ekspedisi yang tidak memperlakukan para sopir secara adil baik itu dalam keselamatan kerja dan kesehatan, uang atau biaya perjalanan, dan juga jam kerja.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap perusahaan Cv. Karya Jadi, Cv. Chambas Citra Kirana, dan Cv. Dziban Mitra Abadi yang mempekerjakan sopir truk ekspedisi. Disini penulis mengambil judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Sopir Jasa Ekspedisi Yang Bekerja Pada Perusahaan CV(Commanditaire Vennootschap) di Kota Dumai”**.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap sopir jasa ekspedisi yang bekerja pada perusahaan CV(commanditaire vennootschap) di kota Dumai
2. Apa Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak kerja sopir truk?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1) Tujuan

1. Agar menegetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap sopir jasa

⁸Arif Chandra Saragih, “Pelaksanaan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara di Kabupaten Kampar Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Riau, Pekanbaru, 2016, hlm. 2.

⁹Wawancara penulis dengan beben sopir truk CV.Karya Jadi Dumai, Tanggal 26 Maret 2019

¹⁰Wawancara Penulis dengan bang Andi Sopir Truk CV.Karya Jadi Dumai, Tanggal 26 Maret 2019

¹¹Dicky Purcahyono, “Perlindungan Hukum Terhadap Sopir Truk Antar Provinsi Ditinjau Dari Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Program Sarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2018, hlm. 39.

ekspedisi yang bekerja pada perusahaan CV (*commanditaire vennootschap*) di kota Dumai.

2. Agar mengetahui Apa Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak kerja sopir truk.

2) Kegunaan Penelitian

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum pada Universitas Riau.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan dan wawasan penulis terkait dengan perlindungan hukum terhadap sopir jasa ekspedisi yang bekerja pada perusahaan CV (*commanditaire vennootschap*) di Kota Dumai.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembang ilmu hukum khususnya pada dunia akademik dan dunia hukum bisnis, dan juga dapat menjadi bahan referensi kepustakaan bagi pembaca yang ingin melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut dalam pokok permasalahan yang sama.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.¹²

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Hukum diciptakan sebagai sebuah sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik dan mendapatkan hak nya secara wajar. pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya

dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lainnya.¹³

Hukum bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersendikan pada keadilan, yaitu asas keadilan dari masyarakat itu. Hukum berfungsi sebagai pelindung kepada manusia termasuk pula didalamnya pekerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin kesamaan serta pelakuan tanpa diskriminasi.¹⁴ Kecelakaan kerja merupakan resiko yang sering kali dihadapi oleh sopir truk dalam melakukan pekerjaannya sehingga perlindungan terhadap pekerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Setino, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasrakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.¹⁵

2. Konsep Ketenagakerjaan

Telah dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Sehingga pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum peburuhan yang dirumuskan sebagai hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.¹⁶

¹³Ibid, hlm.69.

¹⁴ Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta: 2007. hlm.57.

¹⁵ Ngajulu Petrus, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indoneisa yang Bekerja pada malam hari di PT. Suara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2 Oktober 2016

¹⁶<http://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html> di akses 10 Mei 2019

¹² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dalam perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha.¹⁷

Abdul Khakim merumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang di miliki yaitu :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.¹⁸

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan jaminan hidup lainnya yang wajar.¹⁹ Perusahaan harus memperlakukan para sopir truk secara adil. Baik itu adil terhadap hak-hak pekerja, dalam upah atau gaji tetap perbulan, upah lembur, jam kerja atau keselamatan dan kesehatan. Sehingga pekerja merasa haknya terpenuhi dan betah bekerja diperusahaan.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang

cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.²⁰

Mencapai keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena telah kita ketahui bahwa pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah tanpa melupakan kewajiban dan hak pengusaha dalam kelangsungan perusahaan. Penjelasan tersebut memberikan pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan publik. Adanya campur tangan pemerintah dalam perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan adanya pemberian sanksi tegas bagi pelanggar.

E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada subjek hukum tentang apa saja yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak-hak dari subjek hukum.²¹
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²²
3. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan laba.²³
4. Ekspedisi menurut bahasa yaitu pengiriman barang, perusahaan pengangkut barang, perjalanan penyelidikan ilmiah ke suatu daerah, pertualangan yang dilakukan pada daerah (bagi pelaksan).²⁴
5. Sopir adalah pengemudi profesional yang dibayar oleh majikan untuk mengemudi kendaraan untuk mengangkut orang atau barang.²⁵

²⁰ *Ibid*, hlm.31

²¹ Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta: 2001, hlm. 17.

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2009, hlm.22.

²³ Handri Rahardjo, 2009, *Hukum Perusahaan*, Pustaka Yutisia, Jakarta, hlm.5

²⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1999, hlm 35

²⁵ <http://id.m.wikipedia.org/wiki/sopir>

¹⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm2.

¹⁸ Gusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU press, Medan: 2010, hal. 5

¹⁹ G. Kartasapoetra, *dkk. Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta : Dunia Aksara, hlm. 29.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, peneliti menggunakan metode penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada aspek hukum (peraturan perundang-undangan) berkenaan dengan pokok permasalahan yang akan dibahas, dikaitkan dengan kenyataan yang ada dilapangan.²⁶ Jadi penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang digunakan untuk mengkaji permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap sopir jasa ekspedisi yang berkerja pada perusahaan CV (*commanditaire vennootschap*) di kota Dumai.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih penulis adalah di Kota Dumai, yaitu, CV.Karya Jadi, CV. Chambas Mitra Saran, dan CV. Dziban Mitra Abadi. penulis mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan penulis ingin mengetahui perlindungan hukum terhadap sopir jasa ekspedisi yang berkerja di perusahaan CV (*commanditaire vennootschap*) di kota Dumai.

3. Populasi dan Sampel

TABEL 1.1
Populasi Dan Sampel

No	Jenis Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Persentase (%)
1.	Sopir Cv. Karya Jadi	10	5	50%
2.	Sopir Cv. Dziban Mitra Abadi	10	5	50%
3.	Sopir Cv. Chambas Mitra Sarana	12	5	45%
Jumlah		32	15	-

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

4. Sumber Data

- Bahan Hukum Primer, yaitu data yang didapat dari hasil penelitian langsung di lapangan (*field research*).Adapun data yang diperoleh yaitu dari perlindungan hukum terhadap sopir jasa ekspedisi yang berkerja pada CV (*commanditaire vennootschap*) di kota Dumai.
- Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer, misalnya peraturan-peraturan ketenagakerjaan, hasil-hasil penelitian, pendapat para ahli hukum atau rancangan undang-undang yang memiliki hubungan erat dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi.Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.²⁷ Adapun data tersebut antara lain: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan Undang-Undang Republik Indonesia No.22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan
- Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus hukum, indeks komulatif, dan lainnya.²⁸

5. Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara, wawancara yang digunakan penelitian adalah wawancara nonstruktur diartikan dengan metode wawancara dimana pewawancara bebas menanyakan suatu hal kepada responden tanpa terikat dengan daftar-daftar pertanyaan.
- Kajian kepustakaan, adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji,menelaahdan menganalisis literatur-literatur keperustakaan yang memilki kolerasi dengan permasalahan yang sedang diteliti.

6. Analisis Data

Analisis dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematika

²⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 167

²⁷ V. Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian*, PT Pustaka Baru, Yogyakarta, 2014, hlm. 74.

²⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta: 2006, hlm. 50.

dan konsistensi terhadap gejala-gejala tertentu.²⁹ Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana penelitian ini adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*.

Dalam menarik kesimpulan, penulis menggunakan metode secara deduktif, yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus, yang mana dari berbagai kesimpulan tersebut dapat diajukan saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada Tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan tersebut.³⁰

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja, misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan kerja, sedangkan sesudah masa kerja adalah masa pensiun.³¹ Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan

sendiri maupun masyarakat”.³² pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep Ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh payman J.Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Untuk kepentingan sensus di Indonesia tenaga kerja menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas maksimum 55 tahun.³³

Suatu perjanjian Ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu pekerja atau buruh, pengusaha atau pemberi kerja, organisasi pekerja atau buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah. Kelima unsure tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.³⁴

1. Pekerja atau buruh

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵ Hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat antara pihak yang mempunyai kedudukan perdata, hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani, juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi atau lembaga yang berwenang untuk itu.³⁶

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja atau buruh halus dengan pekerja atau buruh kasar, perbedaan pekerja atau buruh dalam Undang-Undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin dan usia. Perbedaan ini bukan dalam rangka diskriminasi tetapi untuk melindungi pekerja atau buruh yang lemah daya tahan

²⁹ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1982, hlm.37.

³⁰ Hardijin Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.1.

³¹ *Ibid*, hlm.3.

³² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.26.

³³ *Ibid*, hlm.68

³⁴ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.270.

³⁵ *Ibid*, hlm.168.

³⁶ Maimun, *Loc.Cit*, hlm.14

tubuhnya dan untuk menjaga Norma-norma kesusilaan.³⁷

2. Pengusaha atau pemberi kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. istilah majikan kurang sesuai dengan konsep hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berko Nomortasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok sebagai peneekan buruh, sementara secara yuridis anantara buruh dan majikan merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.³⁸ Pengusaha adalah:³⁹

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Organisasi Pekerja atau buruh

Sebagaimana yang kita ketahui, buruh bersifat lemah baik dari segi ekonomi maupun segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap majikan. Oleh karena itu, akibatnya buruh-buruh tersebut tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya dengan perorangan tanpa mengorganisir dirinya dalam wadah yang dapat membantu mereka untuk menapai tujuan itu.⁴⁰ Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan

pekerja, sehingga tidak diperlukan sewenag-wenag oleh pengusaha.⁴¹

B. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Menurut Imam soepomo, Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:⁴²

1. Perlindungan ekonomis, yaitu: Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu: Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja, agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal itu, Pasal 4 huruf c menyebutkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.⁴³

Dalam Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh

³⁷ *Ibid*, hlm 13

³⁸ Lalu Husni, *Op, Cit*, hlm.35-36

³⁹ Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁰ Zainal Asikin, et, All, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.45

⁴¹ Lalu Husni, *Op, Cit*, hlm.37.

⁴² Maimum, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2009, hlm.34

⁴³ <http://tehfatihmah.blogspot.co.id/2015/06/makalah-perlindungan/tenaga/kerja-dan-html/m=1>, diakses tanggal, 18 Juli 2019

mempunyai ha untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

C. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Berbentuk CV

CV merupakan bentuk usaha tidak berbadan hukum, yaitu pada bentuk badan usaha ini, tidak terdapat pemisahan antara kekayaan Badan Usaha dengan kekayaan pemiliknya.

Persekutuan Komanditer (CV) dapat dibedakan menjadi:⁴⁴

- a. CV dengan diam-diam adalah CV yang belum menyatakan dirinya dengan terang-terangan kepada pihak ketiga sebagai CV. Bila CV bertindak keluar, masih menyatakan diri sebagai firma, tetapi kedalam sudah menjadi CV.
- b. CV dengan terang-terangan menyatakan dirinya sebagai CV kepada pihak ketiga, Misalnya dapat dilihat pada papan nama atau pada kepala surat yang keluar dengan menggunakan nama CV.

Menurut Betens kewajiban perusahaan biasanya sepadan dengan hak karyawan, ada kewajiban karyawan diantara lain:⁴⁵

- a. Perusahaan tidak boleh memperaktekkan diskriminasi. Diskriminasi terjadi dimana-mana seperti A, Indoneisa dan lain-lain Diskriminasi baru terhapus betul bila suatu Negara semua warganya mempunyai hak yang sama dan diperlkan dengan orang yang sama pula. Diskriminasi timbul biasanya disertai dengan alasan Relavan.⁴⁶
- b. Perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan kerja. Keselamatan kerja terwujud bilamana tempat kerja itu amna, bebas dari resiko terjadinya kecelakaan yang mengakkibatkan si pekerja cedera atau bahkan mati. Hampir semua Negara modern mempunyai peraturan hukum guna melindungi keselamatan dan kesehatan kaum pekerja. Dalam hal ini peraturan hukum disemua Negara belum tentu sama dan belum tentu memuaskan. Terlepas dari

aturan hukum para majikan tidak bebas dari kewajiban tetapi terikat terikat dengan alasan-alasan etika. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak boleh dikorbankan kepada kepada kepentingan ekonomis, resiko memang tidak selalu bisa dihindari, tetapi harus dibatasi sampai seminimal mungkin, walaupun upaya itu bisa mengakibatkan biaya produksi bertambah. Selain itu si pekerja harus menerima resiko itu dengan bebas, setelah lebih dahulu ia diberikan ekstra untuk mengimbangi resiko, baik dalam gaji langsung maupun asuransi khusus.⁴⁷

- c. Kewajiban memberikan gaji yang adil. Ada banyak motif mengapa seorang memilih bekerja antara lain:
 1. Untuk mengembangkan diri.
 2. Memberikan sumbangsih yang berguna untuk masyarakat.
 3. Untuk memeperoleh imbalan.

Upah yang adil adalah sesuai prestasi hal ini ditinjau dari majikan. Tetapi bila ditinjau dari pekerja upah yang adil adalah yang sesuai dengan kebutuhan pekerja dan keluarganya. Besarnya upah atau gaji dapat berpengaruh oleh beberapa hal : prestasi, kebutuhan, mekanisme pasar, tinggi rendahnya pendidikan dan lain-lain. Pemerataan pendapatan merupakan tuntutan etis yang berkaitan dengan prinsip “bagian yang sama”.

Adil tidaknya gaji menjadi komplek lagi, jika kita akui bahwa lebih luas dari pada *take home pay* saja, fasilitas khusus seperti rumah, kendaraan, beras dan lain-lain, dipandang juga sebagai sebagian dari imbalan kerja, asuransi kerja, jaminan kesehatan, prospek pensiun, dan sebagainya.

Menurut Thomas Garret dan Richard Klonoski berpendapat supaya upah adil yang perlu dipertimbangkan:

1. Peraturan Hukum, Misalnya ada UMR, bila perusahaan member upah dibawah UMR berarti tidak etis.
 2. Upah yang Lazim dalam sektor industry untuk daerah tertentu
 3. Sifat khusus pekerjaan tertentu
- d. Perusahaan tidak boleh menghentikan karyawan dengan semenamena. Dalam lingkungan perusahaan, pemberitahuan

⁴⁴ *Ibid.* hlm31

⁴⁵ K. Bertens, *Pengantar Etika Bisnis*, Yogyakarta, Penerbit Kanisiun, 2000, hlm. 28.

⁴⁶ *Ibid*

⁴⁷ *Ibid*

karyawan sering tidak bisa dihindarkan. Kejadian itu termasuk masalah yang paling sensitive, karena nasib hidup karyawan beserta keluarganya dipertaruhkan secara langsung. Disamping itu harga diri sipekerja bisa terluka juga, cara menangani masalah ini bisa menunjukkan mutu etis para majikan.⁴⁸

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Dumai

Kota Dumai merupakan sebuah dusun kecil di pesisir timur Provinsi Riau. Dumai merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Bengkalis. Diresmikan sebagai Kota pada tanggal 20 April 1999 dengan Undang-Undang No.16 Tahun 1999 dimana status Dumai sebelumnya adalah kota Administratif. Pada awal pembentukan wilayah administrasi pemerintahan, Kota Dumai memiliki 3 wilayah kecamatan, 13 kelurahan dan 9 desa dengan jumlah penduduk hanya 15.699 jiwa dengan tingkat kepadatan 83,85 jiwa/km².

Kota Dumai memiliki luas wilayah 1.727.385 km² dan merupakan kota terluas nomor dua di Indonesia setelah Manokrawi. Saat ini Dumai dicanangkan sebagai Kota yang masuk dalam zona Pasar bebas Internasional. Dulu Dumai hanyalah sebuah dusun nelayan yang sepi, berada di pesisir Timur propinsi Riau, Indonesia. Kini Dumai yang kaya dengan minyak bumi itu, menjelma menjadi kota pelabuhan minyak yang sangat ramai sejak tahun 1999. Kapal-kapal tangki minyak raksasa setiap hari singgah dan merapat di pelabuhan ini. Kilang-kilang minyak yang tumbuh menjamur di sekitar pelabuhan menjadikan kota Dumai pada malam hari gemerlapan bak permata berkilauan.

Kota Dumai merupakan salah satu Kota di Propinsi Riau, dengan nama ibukota yaitu Dumai. Kota Dumai berada di pesisir pantai pulau Sumatera sebelah timur. Wilayah Dumai berada pada posisi antara 101° .23' .37' – 101° 8' .13' bujur timur dan 1° .23' .23 – 1° .24' .23' lintang utara. Berdasarkan posisi ini, zona waktu Dumai adalah UTC+7. Dumai memiliki luas 1.727.285 Km².

Iklm Dumai adalah iklim tropis dengan dua musim yaitu musim hujan dan musim

kemarau. Suhu udaranya rata-rata antara 21-35°C dan rerata curah hujan antara 100-300mm. Dumai sebagian terdiri dari dataran rendah di bagian utara dan di sebelah selatan sebagian adalah dataran tinggi. Kondisi tanahnya mayoritas berupa tanah rawa yang bergambut dengan kedalaman antara 0- 0,5 m. Sebagian wilayah Dumai masih berupa hutan, banyak flora maupun fauna yang ada di hutannya, Fauna utama yang ada di hutan Dumai adalah harimau Sumatera, Binatang ini di lindungi di wilayah khusus yaitu Senepis.⁴⁹

B. Gambaran Umum CV. Karya Jadi (Ekspedisi)

Salah satu perusahaan yang diambil bagian peluang bisnis yaitu pengangkutan CV. Karya Jadi di bidang Ekspedisi yang merupakan sebuah perusahaan kecil yang bergerak dalam bidang transportasi angkutan jasa ekspedisi yang dirintis olah bapak Ir.Ariston pada akhir tahun 2019 pada tanggal 18 November , Perusahaan ini berlokasi di Jl. Sutomo No.10 Sudirman, kota Dumai. Perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan yang sudah dikenal penduduk kota Dumai, perusahaan ini berdiri di bidang ekspedisi yang mengirim barang ke luar kota. Awal mula perusahaan ini hanya memiliki 2 truk dan 2 pekerja, dan di tahun 2014 perusahaan ini berkembang sehingga memiliki 15 truk, 15 sopir dan 2 sekretaris.⁵⁰

Kehadiran jasa pengangkutan CV.Karya Jadi sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat Dumai.Pengangkutan CV.Karya Jadi turut mendukung upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam aspek jasa transportasi dan perusahaan ini mendapatkan tanggapan positif dari konsumen-konsumen. Perusahaan ini juga bekerja sama dengan Permata Agro Persada, Wilmar Bio Energy dan lainnya, barang yang di angkut seperti pupuk, pasir, cangkang, kayu, sawit, dan banyak lainnya.⁵¹

Dalam melaksanakan kegiatannya sehari-hari untuk menjalankan usahanya dibidang transportasi dan ekspedisi CV.Karya Jadi mempunyai Visi Misi yang nantinya akan

⁴⁹ <https://www.riau.go.id/home/content/5/kota-dumai> , diakses pada tanggal 22 Februari 2019 pukul 21.16 WIB

⁵⁰ Wawancara dengan Bapak Ariston pendiri CV.Karya jadi, pada tanggal 15 Juli

⁵¹ *Ibid*

⁴⁸ *Ibid*

ebagai acuan dalam mengembangkan usaha tersebut.

Visi CV. Karya Jadi: “Menjadi perusahaan tepercaya dan terdepan di Riau, sebagai perusahaan jasa Ekspedisi”. Sementra Misi-nya adalah: ⁵² Memenuhi kebutuhan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik; Mengedepankan kepuasan pelanggan, dan Meningkatkan taraf hidup keluarga dan member solusi kepada masyarakat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Sopir Jasa Ekspedisi Yang Bekerja Pada Perusahaan CV di Kota Dumai

Menurut Zainal Asikin, yaitu perlindungan hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵³

Kesejahteraan sopir tidak hanya diukur dari fasilitas yang telah disediakan perusahaan, tetapi juga adanya keikutsertaan buruh dalam program jamsostek atau sekarang diganti menjadi program BPJS Ketenagakerjaan. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pasal 1 angka 1.⁵⁴ Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial, sedangkan ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyebutkan pengertian jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

⁵²Ibid

⁵³Opcit, Zainal Asikin.hlm.33

⁵⁴ Emmanuel Kurniawan, *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Jakarta: Dunia Cerdas,2003.hal. 23.

Berdasarkan ketentuan pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang menyatakan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Apabila pemberi kerja/pengusaha tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS maka dapat dikenai sanksi yang berupa: teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. UU BPJS menyebutkan adanya 4 (empat) program dalam BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi: (1) Jaminan kecelakaan kerja, (2) Jaminan Hari Tua (JHT), (3) Jaminan Pensiun, dan (4) Jaminan Kematian (JKM). Berdasarkan uraian tersebut diatas bahwa usaha perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan bagi sopir jasa ekspedisi pada dasarnya belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan pasal 100 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.CV. Karya Jadi dan CV. Dziban Mitra Abadi pada dasarnya belum mengikutsertakan buruh dalam program BPJS, karena pengusaha beranggapan bahwa perusahaannya merupakan perusahaan kecil yang memiliki keterbatasan dalam modal, karyawan dan pengelolaan, sehingga keuntungan yang diperoleh tidak sebesar perusahaan besar lainnya dan kurangnya wawasan pengusaha tentang program tersebut.⁵⁵ Padahal perusahaan wajib melindungi sopir dari kecelakaan kerja, terutama bila sopir bekerja di sektor yang rawan kecelakaan.

Tabel 4.1

Jawaban Responden terhadap apa mereka mengetahi jaminan kesehatan

No	Jawaban Sopir	Jumlah	Persentase
1	Tahu	10	45%
2	Tidak tahu	15	55%
Jumlah		25	100%

Sopir memerlukan perlindungan dari perusahaan terhadap tenaga kerja agar sopir dapat dapat melakukan perkerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga

⁵⁵ Wawancara peneliti dengan pendiri CV.Karya Jadi dan sekretaris CV.Dziban Mitra Abadi, pada tanggal 25 Juli 2019 di kantor CV. Karya jadi dan CV.Dziban Mitra Sarana

kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril. Perlindungan tersebut dimaksudkan untuk dapat mewujudkan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta pengakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.⁵⁶

Berdasarkan wawancara dengan bapak Ariston pendiri CV.Karya Jadi dan CV. Dziban Mitra Abadi menyatakan sopir yang bekerja pada perusahaannya tidak memiliki adanya perjanjian kerja secara tertulis, mereka hanya melakukan perjanjian kerja secara lisan.⁵⁷ Berbeda pada CV.Chambas Mitra Sarana, pekerja mereka memiliki perjanjian secara tertulis. Walaupun mereka memiliki perjanjian secara tertulis masih banyaknya perjanjian yang tidak dilaksanakan oleh perusahaan.⁵⁸

Hasil penelitian pekerja sopir jasa ekspedisi yang bekerja pada CV.Karya Jadi, CV.Chambas Mitra Sarana, CV.Dziban Mitra Abadi yang saya teliti, mengenai ada/atau tidak adanya perjanjian kerja tertulis dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.2
Ada atau Tidaknya Perjanjian Kerja

No	Perusahaan	Jumlah	Persentase
1	CV.Karya Jadi	0	0%
2	CV.Chambas Mitra Sarana	18	100%
3	CV.Dziban Mitra Abadi	0	0%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Lapangan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada perusahaan CV Ekspedisi yang tidak memiliki surat perjanjian kerja tertulis, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan didalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu “perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin” dan melanggar Pasal 13 Kepmen 100 Tahun 2004 yaitu “PKWT wajib dicatat oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat.

Berdasarkan wawancara saya dengan sekretaris CV.Dziban Mitra Abadi dan CV.Karya Jadi menyatakan sopir yang bekerja di perusahaannya tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jadi ketika sopir sakit atau terjadi kecelakaan kerja maka mereka tidak mendapatkan perlindungan dalam jaminan sosial tenaga kerja.⁵⁹ Menurut penulis hal ini tentu saja sangat merugikan pihak sopir, karena pekerjaan sopir yang memiliki resiko yang besar. Bisa saja sopir mengalami kecelakaan dimanapun dan kapanpun. Seperti mobil yang dibawanya tiba-tiba rusak dijalan, Sopir sering mengalami pungli dan pencurian dan resiko lainnya. Seharusnya perusahaan memperhatikan kesejahteraan sopir, karena disini sopir bekerja untuk mendapatkan laba untuk perusahaan tersebut.

Bila dikaitkan dengan teori perlindungan hukum maka CV.Karya Jadi, CV.Dziban Abadi Sarana tidak memenuhi yaitu adanya hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, sedangkan dikaitkan dengan konsep tenaga kerja maka tidak terpenuhinya hak tenaga kerja yaitu mendapatkan hak atas kesehatan.

Kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah dijamin oleh hukum membuat pengusaha bisa mencari keuntungan sebesar-besarnya dan hanya memikirkan upah yang diberikan kepada setiap pekerja. Hal ini tentu merugikan bagi sopir yang seharusnya mendapatkan hak-haknya sesuai yang telah diatur didalam Undnag-Undnag Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

⁵⁹ Wawancara peneliti dengan Sekretaris CV.Karya Jadi dan sekretaris CV.Dziban Mitra Abadi, pada tanggal 25 Juli 2019 di kantor CV. Karya jadi dan CV.Dziban Mitra Sarana

⁵⁶Buruh Kontrak Hanya Menguntungkan perusahaan
“<http://www.interaktif.com/html>, diakses 11 juli 2019.

⁵⁷ Wawancara peneliti dengan pendiri CV.Karya Jadi dan sekretaris CV.Dziban Mitra Abadi, pada tanggal 25 Juli 2019 di kantor CV. Karya jadi dan CV.Dziban Mitra Abadi

⁵⁸ Wawancara Wawancara peneliti dengan sopir CV.Chambas Mitra Sarana tanggal 25 Juli 2019 di bengkel bagan besar Dumai.

B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Sopir Truk

Rendahnya tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja menjadikan para pekerja tidak mengerti pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja pada waktu menjalankan pekerjaannya. Akibat perbedaan tingkat pendidikan ini sangat mempengaruhi tingkat pengetahuan pekerja tentang hak-hak pekerja.

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Sopir pada Perusahaan CV Pengangkutan

No	Jenjang Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	11	55%
2	SMP	6	30%
3	SMA	7	10%
4	D3 dan S1	2	5%
Jumlah		25	100%

Sumber : Data Lapangan 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada CV pengangkutan di kota Dumai didominasi pekerja yang tingkat pendidikannya SD kebawah sebanyak 55% sehingga rendahnya pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki tenaga kerja tentu tidak adanya tuntutan hukum yang diajukan oleh para pekerja kepada pihak yang berwenang. Walaupun kenyataannya tenaga kerja tersebut sangat dirugikan.

Rendahnya tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja merupakan hambatan yang sering terjadi dalam setiap perusahaan karena pemahaman yang dimiliki setiap tenaga kerja sangat diperlukan bagi tenaga kerja baik berupa pemahaman tentang pekerjaan, pemahaman tentang hak tenaga kerja, ataupun pemahaman tentang jaminan yang diberikan pengusaha terhadap pekerja. Hal ini terlihat dari tanggapan responden tentang pengetahuan mengenai hukum ketenagakerjaan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan Sopir Mengenai Pengetahuan Tentang Hukum Ketenagakerjaan

No	Materi Pengetahuan Tentang	Tanggapan Sopir		
		Memahami	Tidak Memahami	Jumlah

	Hukum Ketenagakerjaan			
1	Perjanjian Kerja	8	12	20
2	Jaminan Kesehatan Kerja	6	14	20
3	Keselamatan Kerja	11	9	20
4	Serikat Buruh	2	18	20

Sumber: Data Lapangan 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat pemahaman tenaga kerja mengenai hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak pekerja adalah sangat rendah, khususnya mengenai masalah jaminan kesehatan tenaga kerja yang jawabanya 14 (empat belas) belum mengetahui dan kurang memahami pentingnya jaminan kesehatan. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja yang bersangkutan berstatuskan pekeja tanpa perjanjian kerja. Hal inilah yang selalu menjadi sebab mengapa sering terjadi hak-hak tenaga kerja diabaikan oleh perusahaan.

Dengan rendahnya pengetahuan yang dimiliki sopir, pengusaha bisa mencari keuntungan sebesar-besarnya dan hanya memikirkan upah yang diberikan oleh setiap pekerja. Kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah menjamin oleh hukum, para pekerja/buruh yang berpendidikan yang sangat rendah mengakibatkan rendahnya pengetahuan tentang Undang-Undang yang telah mengatur hak-haknya dalam undang-Undang sehingga tidak paham tentang hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsure penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.⁶⁰ Disamping itu melalui pengawasan Pasal 278 Ayat 1 UUK menyatakan pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit tenaga kerja tersendiri pada instansi yang lingkupp tugas dan

⁶⁰ R. Soedarmoko, "Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Tesis Program PascaSarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2008.hlm.76

tanggung jawab nya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah Provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Dinas tenaga kerja merupakan sebagai pengawas dan perlindungan ketenagakerjaa.

Pihak Dinas Tenaga kerja menyatakan bahwa pihak nya tidak ada melakukan pengawasan, dengan kata lain fungsi pengawasan Dinas tenaga kerja Kota Dumai belum berjalan sebagaimana mestinya, kecuali ada laporan atau pengaduan dari pekerja. Dinas tenaga kerja sendiri mengakui minim melakukan sosialisasi yang berhubungan dengan ketenagakerjaan saat ini.

Pihak pekerja juga mengaki tidak ada memberikan pengaduan atau laporan kepada Pihak Dinas tenaga kerja , hal ini disebabkan kurangnya pemahaman tentang Undang-Undang yang sudah berlaku dan adanya desakan ekonomi. Jadi disini belum memberikan perlindungan hukum bagi sopir yang bekerja di perusahaan CV.

Tidak adanya sanksi yang diberikan oleh Dinas tenaga kerja terhadap perusahaan di bidang angkutan barang yang tidak memberikan hak-hak pekerja sebagaimana mestinya seperti mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini juga dakui oleh perusahaan CV yang tidak mendapatkana teguran atau sanksi dari dinas tenaga kerja kota Dumai. Hal ini yang memuat masih banyak pengusaha yang tidak memeperhatikan kesejahteraan sopir dan tidak memenuhi hak-hak pekerja yang telah diatur didalam Undnag-Undnag Ketenagakerjaan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yag belaku.
2. Sopir memerlukan perlindungan dari perusahaan terhadap tenaga kerja agar sopir dapat dapat melakukan perkerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja

yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.

B. Saran

1. Kepada Perusahaan Jasa Ekspedisi hendaknya memenuhi aturan perundang-undangan dan ketetapan pemerintah mengenai hak-hak pekerja yang harus pengusaha berikan kepada sopir atau pekerja dan kepada pekerja sopr jasa Ekspedisi agar lebih memahami peraturan yang mengatur hak-hak pekerja/buruh. sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentangketenagakerjaan.
2. Perusahaan harus memperlakukan para sopir truknya secara adil. Baik itu adil terhadap hak-hak pekerja, gaji, upah lembur, atau jam kerja juga keselamatan kerja dan kesehatan. Sehingga para sopir truk merasa hak nya terpenuhi dan betah bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdulkadir, Muhammad, 1991, *Hukum Pengangkutan Darat, Laut dan Udara*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Amiruddin dan Asikin Zainal, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arrasjid, Chainur, 2001, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafia, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2013, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Bidang Hubungan Kerja*, Raja Wali Pers, Jakarta.
- Bertens, K, 2000, *Pengantar Etika Bisnis* , Penerbit Kanisiun, Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Hakim Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakejaan Indonesia*, PT.itra Aditya Bakti, Bandung.
- Hadjon, M Philipus, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Husni, L., 1997, *Perlindungan Buruh*, dalam Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum*

Perburuhan, Raja Grafindoo Persada, Jakarta.

Kartosoepetra, G, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Dunia Askara, Jakarta.

Khadir, Abdul, 2008, *Hukum Pengangkutan Niaga*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Khakim, Abdul, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Kansil dan Cristin, 1995, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Pradnya Pramita, Jakarta.

Kurdie Arfawie Nuktoh, 2005, *Telah Kritis Teori Negara Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Kurniawan Emmanuel, 2013, *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta

Maimun, 2007, *Hukum ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Pramita, Jakarta.

Mulhadi, 2017 *Hukum Perusahaan Bentuk-bentuk Badan Hukum di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rahardjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Rusli Hardijin, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Saliman R Abdul, 2005, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Perdana Media, Jakarta

Setiono, 2004, *Rule of Law (Supermasi Hukum)*, Megister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Sebelas, Surakarta

Sidabalok, Janus, 2012, *Hukum Perusahaanan*, penerbit nuansa Aulia, Bandung.

Soeroso, R, 2006 *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.

Soepomo, Imam, 1998, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Bhayangkara, Jakarta.

Zulham, 2013, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Kencana Prenda Media Group, Jakarta.

B. Jurnal/ Skripsi /Westlaw

Corinne C. Miller, 2015, *Ridesharing Risks: Drivers And Passengers Take on Uber The Ridesharing Revolution*, *Jurnal Westlaw*, CBA Record, 29 NOV CBA REC. 38.

Dillon Home, Matthew Soatea, Jenny Liu, 2013, *Dan's City Used Cars, Inc v pelky* Appealed from the New Hampshire

Supreme Court Oral Argument (2013), *Jurnal Westlaw*, Federal Lawyer, 60. May Fed. Law. 89.

Soedarmoko R, 2008, *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Tesis Program Pasca Sarjana* Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasanah Ulfiyah, 2015, *Pelaksanaan Perjanjian Penyelesaian Hutang Antara PT. Duri Indah Raya Dengan PT. Adhi Karya (PERSERO)* Tbk, *JOM Fakultas Hukum*, Volume. II, No. 2 Februari.

Zulkarnaen Hunaeni Ahmad, 2016, dkk, *Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan idustral*, "*Jurnal Ilmu Hukum*", Universitas Padjajaran, Vol 3, Nomor 2.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Umum.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan).

D. Website

<http://binaukm.com/2011/10/peranan-jasa-angkutan-truk-dalam-perekonomian-indonesia/>, diakses tanggal 27 Maret 2019.

<http://tehfatimah.blogspot.co.id/2015/06/makalah-perlindungan-tenaga-kerja-dan-html/m=1>, diakses tanggal, 18 Juli 2019

<http://www.riau.go.id/home/content/5/kota-dumai> diakses, pada tanggal 28 Juli 2019

<http://m-tribunnews.com/nasional/2017/06/29/kemenuhub-ingatkan-ketentuan-waktu-kerja-dan-istirahat-sopir-kendaraan-umum> diakses tanggal 27 Juli 2019