



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA SOPIR TRUK BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Fenny Fatriani (fennyfatriani@uinsgd.ac.id)
Naswa Nelina Rahayu (nelinanaswa@gmail.com)

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

(Received: December 2024 / Revised: December 2024/ Accepted: March 2025)

ABSTRACT

Legal protection for employment contracts for truck drivers is a crucial element in safeguarding the rights of workers within the transportation sector. This article examines the challenges and opportunities associated with the implementation of employment agreements in accordance with relevant legislation, including Law No. 13 of 2003 on Manpower. The findings reveal that a significant number of truck drivers operate without written employment agreements, which exposes them to various rights violations, such as inadequate wages, insufficient social security, and excessive working hours. Furthermore, existing protections for occupational safety and compensation in the event of accidents are notably lacking. This study recommends policy enhancements that include the requirement for companies to establish written employment contracts, register employees with the Employment Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan), and ensure equitable wages and working conditions. Adopting these measures is expected to foster a more just and productive working relationship for truck drivers.

Keywords: Truck Drivers; Employment Contracts; Legal Regulations

1. PENDAHULUAN

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pada pasal 1 ayat (3) dijelaskan bahwa Indonesia adalah Negara Hukum. Hal ini mengartikan bahwa semua tindakan memang seharusnya dilakukan berdasar hukum yang berlaku dan perbuatan tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Mengacu kepada tujuan hukum adalah agar terciptanya keteraturan dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat dan pada dasarnya hukum berfungsi untuk melindungi kepentingan seluruh manusia. Dalam setiap hubungan hukum, termasuk sebuah perjanjian tentunya diperlukan keseimbangan antara para pihak supaya tidak terjadi konflik kepentingan.¹

Secara etimologi, kata transportasi berasal dari bahasa Latin "transportare", yang terdiri dari "trans" yang berarti seberang atau di sisi lain, dan "portare" yang berarti mengangkut atau membawa. Oleh karena itu, transportasi dapat diartikan sebagai kegiatan mengangkut atau memindahkan sesuatu dari satu tempat ke tempat lainnya. Secara lebih luas, transportasi adalah layanan yang membantu memindahkan orang atau barang dari suatu lokasi ke lokasi lain.² Dengan demikian, transportasi dapat didefinisikan sebagai usaha atau kegiatan untuk mengangkut barang dan/atau penumpang menggunakan kendaraan yang digerakkan oleh manusia atau mesin. Transportasi memiliki peran penting untuk mempermudah aktivitas manusia dalam kehidupan sehari-hari.

Sebagai bagian dari layanan transportasi, tugas utama sopir truk adalah mengangkut barang dari satu tempat ke tempat lain, sesuai dengan definisi transportasi yang dijelaskan.³ Dalam hal ini, sopir truk bertanggung jawab untuk memastikan barang sampai tujuan dengan aman dan tepat waktu, menggunakan kendaraan yang digerakkan oleh mesin. Sebagaimana dijelaskan, transportasi mempermudah aktivitas manusia dalam kehidupan sehari-hari, dan sopir truk adalah ujung tombak dalam pengangkutan barang yang mendukung kelancaran berbagai kegiatan

¹ Roby Darwis, Jinner Sidauruk, and Uton Utomo, "Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Angkutan Terhadap Barang Niaga Melalui Darat (Studi Pt. Jasa Tunas Agung, Jl. Sempurna Ujung No. 148 Medan)," *Patik : Jurnal Hukum* 07 (2018): 178–91, <https://www.google>.

² Siti Fatimah, *Pengantar Transportasi* (Ponorogo: Myria Publisher, 2019).

³ Al Kautsar; M.Jafar, "Tanggung Jawab Sopir Kepada Pemilik Truk Karena Kesalahan Sopir Yang Menyebabkan Rusaknya Truk (Suatu Penelitian Di Kecamatan Labuhan Haji Barat Kabupaten Aceh Selatan)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan FH Universitas Syiah Kuala* 1, no. 2 (2017): 1–14.

ekonomi, seperti distribusi barang, bahan baku, dan produk jadi.⁴ Oleh karena itu, sopir truk tidak hanya berperan dalam proses pengangkutan, tetapi juga dalam mendukung efisiensi dan efektivitas sistem transportasi yang lebih luas.

Sopir truk berperan penting sebagai penyedia jasa pengangkutan barang. Sebagai pihak yang langsung terlibat dalam proses transportasi, sopir truk menggunakan kendaraan (truk) untuk mengangkut barang dari satu lokasi ke lokasi lainnya, baik itu dalam jarak dekat maupun jauh. Peran sopir truk sebagai bagian dari sistem transportasi sangat krusial dalam memastikan barang sampai ke tujuan dengan selamat, tepat waktu, dan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.⁵ Hal ini menunjukkan bahwa transportasi, melalui jasa pengangkutan yang dilakukan oleh sopir truk, memiliki dampak besar dalam mempermudah aktivitas manusia sehari-hari, terutama dalam bidang distribusi barang, yang mendukung kelancaran ekonomi dan kebutuhan masyarakat. Oleh sebab itu, peran pengangkutan dalam dunia perdagangan sangat erat kaitannya dengan tugas sopir truk. Keberhasilan sistem perdagangan sangat bergantung pada pengangkutan yang dilakukan oleh sopir truk, yang mendukung kelancaran pasokan barang dan membantu memenuhi permintaan pasar. Sebagai pengemudi yang mengoperasikan truk, sopir truk menjadi ujung tombak dalam proses pengangkutan barang dari produsen atau pabrik ke pedagang, pengusaha, dan akhirnya ke konsumen. Tanpa keberadaan sopir truk, barang-barang yang dihasilkan oleh produsen tidak akan bisa sampai ke tangan konsumen, karena pengangkutan melalui jalur darat adalah salah satu metode yang paling sering digunakan dalam distribusi barang.⁶

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHDagang).⁷ Berdasarkan KUHPerdata, perjanjian kerja diatur

⁴ Darwis, Sidauruk, and Utomo, "Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Angkutan Terhadap Barang Niaga Melalui Darat (Studi Pt. Jasa Tunas Agung, Jl. Sempurna Ujung No. 148 Medan)."

⁵ Waliyul Rahma, "Perlindungan Hukum Terhadap Sopir Jasa Ekspedisi Yang Bekerja Pada Perusahaan CV (Commanditaire Vennootschap) Di Kota Dumai," *JOM Fajultas Hukum Universitas Riau* VI, no. 2 (2019): 1–15.

⁶ Gede Tusan Ardika; Aline Febriany Loilewen; Titin Titawati, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Pengguna Jasa Transportasi Umum Khususnya Taksi Menurut Undang-Undang Perlindungan Konsumen," *Ganec Swara* 17, no. 1 (2023): 213, <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.389>.

⁷ Richard Jatimulya Alam Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan," *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 109–23, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.

dalam Pasal 1601a hingga 1603z, yang menekankan pentingnya kesepakatan yang sah antara pihak-pihak yang terlibat, dengan memperhatikan syarat-syarat seperti kemampuan bertindak, objek yang jelas, dan tujuan yang tidak bertentangan dengan hukum. Di sisi lain, KUHDagang mengatur perjanjian kerja yang terkait dengan sektor perdagangan, termasuk pekerjaan sopir truk, yang melibatkan pengangkutan barang sebagai bagian dari aktivitas ekonomi.⁸

Perjanjian jasa tertentu adalah bentuk kontrak hukum antara pemberi jasa (klien) dan pelaksana jasa (sopir truk) yang mengatur tugas spesifik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Perjanjian ini diatur lebih fleksibel dibandingkan dengan perjanjian kerja biasa karena tidak menciptakan hubungan kerja formal sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.⁹ Hubungan kerja seperti ini sering kali menggunakan perjanjian kerja dengan syarat tertentu atau kontrak yang tidak bersifat tetap, di mana sopir truk tersebut bekerja berdasarkan proyek atau angkutan tertentu. Perjanjian ini mengikat kedua belah pihak dengan tujuan penyelesaian tugas tertentu, seperti pengangkutan barang, yang umumnya sesuai dengan kesepakatan waktu, harga, dan ketentuan lainnya. Pekerja mandiri atau kontraktor seperti ini biasanya tidak mendapatkan tunjangan atau fasilitas yang diberikan kepada pekerja tetap perusahaan, dan mereka bekerja berdasarkan kontrak atau kesepakatan untuk jasa tertentu yang lebih fleksibel. Namun, meskipun dikategorikan dalam perjanjian jasa tertentu, pihak yang bekerja tetap disarankan untuk membuat kontrak tertulis untuk menghindari perselisihan terkait hak dan kewajiban yang belum disepakati secara jelas.

Dalam praktiknya, perjanjian kerja untuk sopir truk sering kali belum memenuhi syarat sah yang ditetapkan oleh hukum. Banyak sopir truk yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis atau kontrak resmi, yang mengakibatkan kurangnya kejelasan tanggung jawab perusahaan terhadap mereka.¹⁰ Ketika terjadi kecelakaan, keterlambatan, atau kerusakan kendaraan seperti truk mogok, perusahaan sering kali tidak memberikan perlindungan atau kompensasi yang memadai. Selain itu, upah atau ongkos yang diberikan perusahaan kepada sopir truk sering kali pas-

⁸ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, Dan Kasus* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012).

⁹ Gumanti Retna, "Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPerdata)," *Jurnal Pelangi Ilmu* Vol.5 (2020): 1.

¹⁰ Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, and Lendy Siar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya," *Lex Privatum* 13, no. 3 (2024).

pasan, sementara aturan mengenai batas muatan maksimal, seperti tidak lebih dari 10 ton, menambah beban ekonomi bagi sopir yang harus mematuhi regulasi tetapi tidak mendapatkan pendapatan yang seimbang.¹¹

Adapun, sebagian besar perusahaan tidak menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan untuk sopir truk, meskipun hal ini seharusnya menjadi bagian integral dari kontrak kerja.¹² Kondisi ini membuat sopir truk tidak terlindungi dari risiko yang mungkin terjadi selama mereka bekerja, baik dari segi kesehatan maupun keselamatan kerja. Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja sopir truk masih jauh dari optimal, sehingga diperlukan penegakan hukum yang lebih tegas dan regulasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan mereka.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap kendala-kendala perjanjian kerja antara sopir truk dan pemilik perusahaan, yang sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Penelitian yang dilakukan oleh Gede Tusan Ardika¹³, Aline Febriany Loilewen, Titin Titawati, Al Kautsar¹⁴, serta Waliyul Rahma¹⁵, menguraikan berbagai hambatan seperti kurangnya perjanjian kerja tertulis, penyalahgunaan hak sopir, dan lemahnya pengawasan terhadap implementasi perjanjian kerja. Selain itu, penelitian ini memaparkan formulasi kebijakan perjanjian kerja yang ideal untuk mengatasi permasalahan tersebut. Penekanan diberikan pada penyusunan kontrak kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Hal ini mencakup pengaturan upah, perlindungan hukum, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang berpihak kepada kesejahteraan sopir truk. Sementara itu, penelitian ini menyoroti pentingnya peran pemerintah dalam mengawasi dan menjamin terlaksananya perlindungan hak-hak pekerja dalam sektor transportasi melalui regulasi yang lebih komprehensif. Dengan demikian,

¹¹ Gigih Windar Pratama, "Kisah Para Sopir Truk Di Jalanan: Minim, Menyetir Hingga 20 Jam/Hari," ESPOS, 2023.

¹² Raudhatun Salma and Sanusi Bintang, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Terhadap Pekerja/Buruh," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2, no. 2 (2018): 387–98.

¹³ Titawati, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Pengguna Jasa Transportasi Umum Khususnya Taksi Menurut Undang-Undang Perlindungan Konsumen."

¹⁴ M.Jafar, "Tanggung Jawab Sopir Kepada Pemilik Truk Karena Kesalahan Sopir Yang Menyebabkan Rusaknya Truk (Suatu Penelitian Di Kecamatan Labuhan Haji Barat Kabupaten Aceh Selatan)."

¹⁵ Waliyul Rahma, "Perlindungan Hukum Terhadap Sopir Jasa Ekspedisi Yang Bekerja Pada Perusahaan CV (Commanditaire Vennootschap) Di Kota Dumai."

penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan dalam konteks sektor transportasi darat. Dari latar belakang tersebut, penulis membuat artikel yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Sopir Truk Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja sopir truk berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pendekatan normatif dilakukan dengan menganalisis peraturan seperti UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, PP No. 35 Tahun 2021, serta dokumen hukum lainnya yang relevan. Studi ini juga mencakup kajian dokumen kontrak kerja dan literatur hukum untuk memahami perlindungan yang diatur. Pendekatan empiris dilakukan melalui analisis data sekunder dari laporan statistik ketenagakerjaan, dokumen pengawasan ketenagakerjaan, dan studi kasus perselisihan hubungan kerja yang telah diputuskan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengevaluasi kesenjangan antara aturan hukum dan praktik di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi perlindungan hukum bagi sopir truk serta memberikan rekomendasi perbaikan regulasi atau implementasi kebijakan.

3. TINJAUAN TEORITIK

3.1. Sopir Truk

Sopir truk adalah pekerja yang memiliki peran penting dalam sektor transportasi, khususnya dalam pengangkutan barang. Mereka bertanggung jawab memastikan barang yang diangkut sampai ke tujuan dengan aman dan tepat waktu. Profesi ini sering kali dihadapkan pada tantangan besar, termasuk kondisi jalan yang sulit, jam kerja yang panjang, serta tekanan untuk memenuhi target yang ditentukan oleh pemberi kerja. Kondisi ini membuat sopir truk rentan terhadap berbagai risiko, baik fisik maupun mental.

Sebagai pekerja, status hubungan kerja sopir truk cukup kompleks, mulai dari pekerja tetap yang terikat kontrak dengan perusahaan hingga pekerja lepas atau

harian yang lebih fleksibel tetapi kurang terlindungi secara hukum. Perlakuan terhadap sopir truk pun sering kali kurang adil, seperti tidak adanya jaminan sosial, upah di bawah standar, atau kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih memadai bagi mereka.¹⁶

Selain itu, tantangan lain yang dihadapi sopir truk adalah minimnya akses terhadap pelatihan keselamatan berkendara dan kurangnya fasilitas istirahat di perjalanan. Kondisi ini tidak hanya membahayakan keselamatan sopir itu sendiri tetapi juga pengguna jalan lainnya. Maka, pengaturan hukum yang memadai harus mengakomodasi perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesejahteraan mereka.

3.2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dokumen hukum yang menjadi dasar hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan turunannya. Perjanjian kerja bertujuan memberikan kejelasan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak serta memastikan adanya kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan, meskipun perjanjian tertulis lebih dianjurkan untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat. Elemen utama yang harus ada dalam perjanjian kerja meliputi identitas para pihak, rincian pekerjaan, besaran upah, waktu kerja, dan hak-hak lainnya, seperti jaminan sosial. Ketentuan ini harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga mencegah adanya eksploitasi terhadap pekerja.¹⁷

Bagi sopir truk, perjanjian kerja sering kali bersifat sementara atau berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kondisi ini dapat merugikan pekerja jika tidak disertai dengan perlindungan hukum yang cukup. Misalnya, ketidakjelasan dalam durasi kontrak atau kurangnya hak atas kompensasi saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja sangat diperlukan. Sebagai landasan hubungan kerja, perjanjian kerja yang baik

¹⁶ Waliyul Rahma.

¹⁷ Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan."

harus memuat prinsip keadilan bagi kedua belah pihak. Pemberi kerja tidak boleh memaksakan klausul yang merugikan pekerja, sementara pekerja juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas sesuai kesepakatan. Harmonisasi antara hak dan kewajiban ini menjadi kunci terciptanya hubungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

3.3. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar utama yang mengatur hak-hak pekerja, termasuk ketentuan mengenai upah minimum, jam kerja, dan perlindungan keselamatan kerja. Ketentuan ini bertujuan melindungi pekerja dari eksploitasi sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja. Namun, seiring perkembangan regulasi, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memperkenalkan beberapa perubahan yang berdampak pada pengaturan perjanjian kerja, khususnya terkait PKWT. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai pelaksanaannya memberikan pedoman lebih rinci mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Aturan ini penting untuk memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja informal seperti sopir truk.¹⁸

Selain itu, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan mengatur aspek keselamatan berkendara yang berkaitan erat dengan pekerjaan sopir truk. Peraturan ini mencakup kewajiban pemeriksaan kendaraan, batas jam kerja pengemudi, dan prosedur operasional standar di jalan raya. Ketaatan terhadap regulasi ini tidak hanya melindungi sopir tetapi juga masyarakat umum dari risiko kecelakaan lalu lintas. Adapun pemerintah perlu memastikan bahwa semua peraturan ini diterapkan secara konsisten melalui pengawasan yang ketat. Upaya ini melibatkan berbagai pihak, termasuk dinas ketenagakerjaan, perusahaan transportasi, dan lembaga penegak hukum, agar hak-hak sopir truk dapat terpenuhi secara menyeluruh.

¹⁸ Wibowo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Kendala-Kendala Perjanjian Kerja Terhadap Sopir Truk

Dasar hukum konstitusional yang mengatur mengenai ketenagakerjaan tercantum dalam pembukaan dan isi utama Undang-Undang Dasar 1945. Ketentuan yang terkait dengan persoalan ketenagakerjaan secara khusus diatur dalam Pasal 27 Ayat (2), yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Dengan memahami pentingnya peran sopir bagi perusahaan dan masyarakat, diperlukan langkah-langkah untuk melindungi hak-hak sopir selama menjalankan pekerjaannya. Selain itu, perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sopir harus dimaksimalkan untuk mengurangi risiko yang mungkin terjadi, sehingga sopir dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang terjaga secara optimal.¹⁹

Perjanjian kerja memiliki peran penting dalam memastikan sopir dapat menjalankan pekerjaannya dengan hak-hak yang terlindungi. Melalui perjanjian kerja, aspek keselamatan dan kesehatan sopir dapat diatur dengan jelas, termasuk tanggung jawab perusahaan dalam menyediakan perlindungan yang memadai²⁰. Hal ini menjadi langkah strategis untuk mengantisipasi berbagai risiko yang mungkin dihadapi sopir selama bekerja, sehingga mereka dapat tetap fokus dan waspada dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya perjanjian kerja, hubungan antara perusahaan dan sopir menjadi lebih terstruktur, menciptakan kejelasan dalam hak dan kewajiban kedua belah pihak yang mendukung produktivitas kerja serta kesejahteraan sopir.

Walaupun telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, tetapi hal ini masih menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi hak-hak pekerja dan kesejahteraan mereka. Salah satunya adalah banyaknya sopir truk yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dengan perusahaan. Perjanjian kerja yang tidak tertulis atau kontrak kerja yang tidak jelas mengakibatkan ketidakpastian hukum

¹⁹ Waliyul Rahma, "Perlindungan Hukum Terhadap Sopir Jasa Ekspedisi Yang Bekerja Pada Perusahaan CV (Commanditaire Vennootschap) Di Kota Dumai."

²⁰ Taufiq El Rahman et al., "Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-Kontrak Outsourcing," *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 23, no. 3 (2012): 583, <https://doi.org/10.22146/jmh.16178>.

bagi sopir truk.²¹ Tanpa perjanjian yang sah, sulit bagi sopir untuk menuntut hak mereka dalam hal upah, jam kerja, dan perlindungan atas kecelakaan kerja atau kerusakan kendaraan. Ketidakjelasan ini juga mempersulit pihak sopir dalam memperjuangkan hak-hak mereka di pengadilan atau melalui penyelesaian sengketa industrial. Apabila perusahaan tidak membuat perjanjian kerja tertulis dengan sopir, hal ini dapat merugikan pihak sopir. Ketika terjadi perselisihan, seperti tidak dipenuhinya hak-hak sopir yang sebelumnya telah disepakati secara lisan, sopir tidak memiliki dokumen tertulis sebagai bukti untuk menuntut pemenuhan hak tersebut.²²

Adapun, sebagian besar perusahaan tidak menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan untuk sopir truk. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), setiap pekerja berhak atas perlindungan jaminan sosial, namun banyak sopir truk yang bekerja tanpa perlindungan tersebut. Tanpa adanya BPJS Ketenagakerjaan, sopir truk tidak dilindungi dari risiko kecelakaan kerja, sakit, atau bahkan kematian, yang dapat berakibat fatal bagi mereka dan keluarga mereka.²³ Banyak sopir truk yang menerima ongkos yang pas-pasan, terutama yang dibayar berdasarkan ritase atau muatan. Meskipun aturan batas muatan truk ada, sering kali perusahaan menuntut sopir untuk mengangkut barang lebih dari kapasitas yang diizinkan. Hal ini menambah beban fisik dan psikologis bagi sopir, sementara upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerjanya.²⁴

Dalam banyak kasus, sopir truk juga harus menanggung biaya operasional seperti bahan bakar dan perawatan kendaraan yang sering kali tidak ditanggung oleh perusahaan. Juga seringkali sopir truk sering bekerja sendiri tanpa ditemani seorang kernet. Hal ini disebabkan agar uang mereka utuh dan tidak perlu membaginya

²¹ Letezia Tobing, "Akibat Hukum Jika Perusahaan Tidak Membuat Perjanjian Kerja," *Hukumonline.Com*, 2023, 1–6, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/akibat-hukum-jika-perusahaan-tidak-membuatkan-perjanjian-kerja-lt50de53ad77f82>.

²² Donni Lukman Dibyana; Ery Agus Priyono, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir," *Notarius* 17 (2024): 804–23.

²³ Yakti Widyastuti Moh. Khory, Alfarizi; Rr. Ariyani, "Banyak Pekerja Tak Punya Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Beberkan Penyebabnya," *TEMPO*, 2022, <https://bisnis.tempo.co/read/1632082/banyak-pekerja-tak-punya-jaminan-sosial-bpjs-ketenagakerjaan-beberkan-penyebabnya>.

²⁴ Anisa Sifi Begedina Depari; Ari Pradhanawati, "Pengaruh Tingkat Upah, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Sopir Truk Pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia," 2016.

dengan kernet tersebut, dan hal ini pun tentu membuat sopir sering kewalahan apabila suatu ketika terjadi kendala di lapangan. Salah satu contohnya apabila terjadi ban bocor atau mesin yang tidak bekerja dengan baik. Sopir menerima 35% dari upah angkutan, yang mencakup biaya bahan bakar, makan, dan pendapatan lainnya. Namun, sering kali sopir mengeluhkan bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.²⁵ Kondisi ini diperparah oleh situasi seperti kemacetan atau waktu tunggu yang lama untuk memuat barang, sehingga mereka harus mengeluarkan biaya tambahan untuk membeli bahan bakar. Sayangnya, perusahaan tidak memberikan tanggung jawab atas pengeluaran tersebut.

Sopir truk sering kali terpaksa bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur jam kerja maksimal 8 jam per hari atau 40 jam per minggu.²⁶ Terutama dalam pekerjaan transportasi jarak jauh, sopir truk sering kali menghadapi tuntutan untuk mengemudi selama berjam-jam tanpa istirahat yang cukup. Sopir truk bisa menyetir truk 14 hingga 20 jam perhari.²⁷ Ketidakseimbangan waktu bekerja dan istirahat inilah yang menyebabkan meningkatnya risiko kelelahan yang dapat berakibat pada kecelakaan, tetapi banyak perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas atau penghargaan atas waktu istirahat yang cukup.

Dalam banyak kasus, perusahaan tidak memberikan perlindungan yang memadai kepada sopir truk jika terjadi kecelakaan atau kerusakan kendaraan. Sopir truk sering kali harus menanggung biaya perbaikan truk atau bahkan biaya medis jika terlibat dalam kecelakaan, padahal seharusnya perusahaan bertanggung jawab atas hal-hal tersebut sesuai dengan peraturan yang ada.²⁸ Apabila terjadi kerusakan barang yang dibawa, mereka akan dikenakan sanksi administrasi (pinalti) atau diharuskan mengganti kerusakan yang telah ditimbulkan.²⁹ Tanpa adanya perjanjian kerja yang jelas dan perlindungan yang tepat, sopir truk menjadi rentan terhadap kerugian yang dapat ditanggung oleh pihak perusahaan.

²⁵ Waliyul Rahma, "Perlindungan Hukum Terhadap Sopir Jasa Ekspedisi Yang Bekerja Pada Perusahaan CV (Commanditaire Vennootschap) Di Kota Dumai."

²⁶ Priyono, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir."

²⁷ Pratama, "Kisah Para Sopir Truk Di Jalanan: Minim, Menyetir Hingga 20 Jam/Hari."

²⁸ M.Jafar, "Tanggung Jawab Sopir Kepada Pemilik Truk Karena Kesalahan Sopir Yang Menyebabkan Rusaknya Truk (Suatu Penelitian Di Kecamatan Labuhan Haji Barat Kabupaten Aceh Selatan)."

²⁹ Waliyul Rahma, "Perlindungan Hukum Terhadap Sopir Jasa Ekspedisi Yang Bekerja Pada Perusahaan CV (Commanditaire Vennootschap) Di Kota Dumai."

Banyak perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* atau kontrak kerja untuk sopir truk.³⁰ Dalam sistem ini, sopir truk tidak mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Mereka sering kali tidak memiliki hak yang sama atas jaminan sosial ketenagakerjaan atau tidak mendapatkan pelatihan keselamatan kerja yang memadai. Hal ini memperburuk posisi tawar sopir truk dan memperbesar kesenjangan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak. Sedangkan dalam pasal 12 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

Ketika terjadi perselisihan antara sopir truk dan perusahaan, penyelesaian sengketa sering menjadi tantangan besar. Keterbatasan pengetahuan sopir truk tentang hak-hak ketenagakerjaan serta ketidaktahuan mereka terhadap prosedur hukum membuat mereka kesulitan menuntut hak-hak yang seharusnya mereka peroleh.³¹ Di sisi lain, perusahaan sering kali memiliki posisi yang lebih kuat dalam negosiasi, sehingga potensi ketidakadilan dalam penyelesaian sengketa menjadi semakin besar. Rendahnya tingkat pemahaman pekerja, termasuk sopir truk, terhadap peraturan ketenagakerjaan yang menjamin hak-hak mereka, seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja, membuat mereka lebih mudah menjadi korban pelanggaran, seperti pemotongan upah, jam kerja yang tidak manusiawi, atau kurangnya kompensasi atas risiko kerja. Hal ini disebabkan 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.³² Hal ini tentu merugikan bagi sopir yang seharusnya mendapatkan hak-haknya sesuai yang telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya edukasi dan sosialisasi mengenai hak-hak tenaga kerja untuk meningkatkan kesadaran dan keberdayaan mereka dalam melindungi diri sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Batas muatan yang ditetapkan pemerintah, seperti maksimal 10 ton, sering kali tidak sejalan dengan keinginan perusahaan yang membutuhkan pengangkutan hingga 40

³⁰ Rahman et al., "Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-Kontrak Outsourcing."

³¹ Sunarno, "Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya," *Wacana Hukum VIII*, no. 2 (2009): 19–32, <https://media.neliti.com/media/publications/23529-ID-beberapa-masalah-pada-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dan-solusinya.pdf>.

³² Sunarno.

ton untuk efisiensi operasional.³³ Dalam situasi ini, perusahaan tidak memberikan ongkos tambahan meskipun beban kerja dan risiko yang dihadapi sopir meningkat secara signifikan. Akibatnya, sopir truk sering kali terpaksa membawa muatan yang jauh di atas batas aturan demi mencukupi ongkos yang pas untuk perjalanan tersebut. Hal ini tidak hanya merusak kendaraan akibat kelebihan muatan, tetapi juga menambah tekanan fisik dan mental bagi sopir. Kondisi ini diperparah dengan target waktu pengiriman yang ketat, memaksa sopir untuk bekerja tanpa istirahat cukup, sementara risiko seperti kerusakan kendaraan, pungutan liar, pencurian, dan keselamatan pribadi tetap menjadi ancaman serius.

Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan sopir, meskipun mereka adalah bagian krusial dari proses operasional yang berkontribusi langsung pada keuntungan perusahaan.³⁴ Perusahaan seharusnya memastikan kepatuhan terhadap regulasi muatan, memberikan kompensasi tambahan untuk muatan berlebih, serta menyediakan perlindungan hukum dan fasilitas yang memadai. Dengan demikian, kesejahteraan sopir dapat terjamin, sekaligus menjaga kelangsungan hubungan kerja yang adil dan produktif.

4.2. Formulasi Kebijakan Perjanjian Kerja Sopir Truk Berdasar pada UU No. 13 Tahun 2003

Adanya kendala-kendala tersebut mencerminkan perlunya adanya pembaruan dalam sistem perjanjian kerja bagi sopir truk. Agar hak-hak mereka terlindungi secara maksimal, perusahaan harus lebih transparan dalam menyusun perjanjian kerja, memastikan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan menyediakan perlindungan atas kecelakaan serta kerusakan kendaraan. Pemerintah juga perlu memperkuat regulasi dan pengawasan terkait sektor ini untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja. Formulasi kebijakan perjanjian kerja untuk sopir truk berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus memastikan perlindungan yang komprehensif bagi sopir truk. Pertama, perjanjian kerja antara perusahaan dan sopir truk harus jelas dan tertulis, baik itu berupa Perjanjian jasa tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT),

³³ Dian Andryanto, "Berat Maksimum Dan Kelas Jalan Yang Boleh Dilewati Truk Tronton," *Tempo*, 2022, <https://nasional.tempo.co/read/1552804/berat-maksimum-dan-kelas-jalan-yang-boleh-dilewati-truk-tronton>.

³⁴ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesuksesan Dalam Perjanjian Kerja* (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016), <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65672/Ainul101810401034.pdf?sequence=1>.

ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), guna memberikan kepastian hak dan kewajiban kedua belah pihak. Tentu, perusahaan wajib membuat perjanjian kerja tertulis antara perusahaan dan sopir truk yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk gaji, jam kerja, dan jaminan keselamatan. Perjanjian kerja ini harus memenuhi ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai jenis perjanjian kerja, baik itu untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu.³⁵

Kebijakan ini juga harus mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan sopir truk ke dalam BPJS Ketenagakerjaan agar mereka mendapatkan perlindungan atas kecelakaan kerja, kematian, dan jaminan hari tua berdasarkan Pasal 15 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).³⁶ Selain itu, kebijakan ini harus memperhatikan jam kerja yang wajar, dengan memberikan waktu istirahat yang cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku, guna mengurangi risiko kelelahan yang dapat menyebabkan kecelakaan. Sesuai dengan Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan harus memastikan bahwa sopir truk bekerja sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku, yaitu maksimal 8 jam per hari dan 40 jam per minggu, serta memberikan waktu istirahat yang cukup. Kebijakan perjanjian kerja harus mencantumkan ketentuan mengenai waktu istirahat yang wajib diberikan kepada sopir untuk mencegah kelelahan yang dapat membahayakan keselamatan.

Perjanjian kerja harus mencakup ketentuan yang jelas tentang tanggung jawab perusahaan terhadap kerusakan kendaraan atau kecelakaan kerja yang melibatkan sopir truk. Sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, perusahaan harus menanggung biaya perbaikan atau biaya medis yang timbul akibat kecelakaan kerja, kecuali jika disebabkan oleh kelalaian sopir.³⁷ Tanggung jawab perusahaan terhadap sopir truk juga harus ditegaskan, terutama dalam hal kecelakaan atau kerusakan kendaraan. Perusahaan wajib mencantumkan ketentuan terkait perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 87 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap perusahaan

³⁵ Apri Amalia; Budiman Ginting; Agusmidah; Yefrizawati, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian," *USU Law Journal* 5, no. 1 (2017): 66–76.

³⁶ Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja," *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2015): 53–68, <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>.

³⁷ Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*.

wajib menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.³⁸ Perjanjian kerja harus mencakup kewajiban perusahaan untuk menyediakan peralatan yang diperlukan untuk keselamatan kerja, seperti alat pengaman kendaraan dan pelatihan keselamatan. Adapun, perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak jika sopir terlibat dalam kecelakaan atau jika truk mengalami kerusakan, serta memastikan keselamatan kerja melalui perawatan kendaraan yang rutin.³⁹

Selain itu, kebijakan ini harus mengatur bahwa upah yang diterima sopir truk sesuai dengan standar yang berlaku, baik itu Upah Minimum Regional (UMR) atau sistem pembayaran yang mempertimbangkan beban kerja yang diterima sopir. Dalam perjanjian kerja, perusahaan wajib mencantumkan ketentuan tentang upah yang sesuai dengan ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, yaitu upah minimum yang layak sesuai dengan tingkat kemampuan perusahaan dan daerah tempat kerja. Selain itu, jika sopir terpaksa mengangkut muatan lebih dari kapasitas, perusahaan harus memberikan kompensasi tambahan untuk pekerjaan ekstra tersebut. Untuk itu, perusahaan harus menjamin bahwa ongkos yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sopir, tanpa memberatkan mereka dengan biaya-biaya yang tidak wajar, seperti biaya bahan bakar atau perawatan kendaraan.⁴⁰

Kebijakan perjanjian kerja ini juga perlu mencakup perlindungan terhadap sopir truk yang bekerja dengan sistem kontrak atau *outsourcing*, yang seharusnya mendapatkan hak yang setara dengan pekerja tetap.⁴¹ Penyelesaian perselisihan hubungan kerja harus dapat dilakukan secara efektif melalui Mediasi, Konsiliasi, atau Peradilan Hubungan Industrial, sesuai dengan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja harus memuat mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas sesuai dengan Pasal 154A UU Ketenagakerjaan, termasuk prosedur yang harus diikuti apabila terjadi perselisihan antara perusahaan dan sopir, baik melalui mediasi, konsiliasi, atau jalur hukum. Dengan demikian, kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, aman, dan sejahtera bagi sopir

³⁸ Salma and Bintang, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Terhadap Pekerja/Buruh."

³⁹ Darwis, Sidauruk, and Utomo, "Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Angkutan Terhadap Barang Niaga Melalui Darat (Studi Pt. Jasa Tunas Agung, Jl. Sempurna Ujung No. 148 Medan)."

⁴⁰ Pratama, "Kisah Para Sopir Truk Di Jalanan: Minim, Menyetir Hingga 20 Jam/Hari."

⁴¹ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.

truk, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik tanpa merasa dirugikan oleh ketidakjelasan hak atau tanggung jawab dari perusahaan.

5. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap sopir truk berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperlukan untuk menjamin hak-hak mereka dalam menjalankan pekerjaan. Meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, banyak sopir truk yang masih bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis atau jaminan sosial ketenagakerjaan yang memadai, yang mengakibatkan ketidakpastian hukum dan rentan terhadap risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja yang jelas dan tertulis antara perusahaan dan sopir truk sangat diperlukan untuk memastikan hak-hak kedua belah pihak terlindungi, termasuk soal gaji, jam kerja, jaminan keselamatan, dan perlindungan atas kecelakaan kerja atau kerusakan kendaraan.

Kebijakan perlindungan bagi sopir truk juga harus melibatkan kewajiban perusahaan untuk memberikan fasilitas yang mendukung keselamatan dan kesejahteraan mereka, seperti waktu istirahat yang cukup, perlindungan terhadap kecelakaan kerja, dan kompensasi yang adil. Selain itu, kebijakan ini harus memperhatikan upah yang layak dan memberikan kompensasi tambahan bagi sopir yang terpaksa bekerja dengan beban kerja yang lebih tinggi atau muatan berlebih. Untuk memastikan hak-hak sopir truk dapat dipenuhi, diperlukan juga pengawasan yang lebih ketat oleh pemerintah dan kesadaran yang lebih tinggi di kalangan perusahaan mengenai pentingnya perlindungan ketenagakerjaan yang adil dan merata.

Demi tercapainya perlindungan yang optimal bagi sopir truk, perusahaan harus diwajibkan untuk menyusun perjanjian kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban secara jelas, serta mendaftarkan sopir truk dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk BPJS Ketenagakerjaan. Pemerintah juga perlu memperkuat pengawasan dan sanksi terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan ketenagakerjaan, serta memperkenalkan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih mudah diakses oleh sopir truk. Selain itu, perusahaan diharapkan memberikan fasilitas yang mendukung keselamatan kerja, seperti pelatihan keselamatan dan alat pelindung diri yang memadai, serta menghargai

waktu istirahat yang cukup agar sopir truk dapat bekerja dengan kondisi fisik dan mental yang optimal. []

REFERENCES

- Agus, Dede. “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja.” *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2015): 53–68. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>.
- Andryanto, Dian. “Berat Maksimum Dan Kelas Jalan Yang Boleh Dilewati Truk Tronton.” *Tempo*, 2022. <https://nasional.tempo.co/read/1552804/berat-maksimum-dan-kelas-jalan-yang-boleh-dilewati-truk-tronton>.
- Darwis, Roby, Jinner Sidauruk, and Uton Utomo. “Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Angkutan Terhadap Barang Niaga Melalui Darat (Studi Pt. Jasa Tunas Agung, Jl. Sempurna Ujung No. 148 Medan).” *Patik : Jurnal Hukum* 07 (2018): 178–91. <https://www.google>.
- Fatimah, Siti. *Pengantar Transportasi*. Ponorogo: Myria Publisher, 2019.
- Hariato, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016. <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65672/AinulLatifah-101810401034.pdf?sequence=1>.
- Lestari, Diah Puji. “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.
- M.Jafar, Al Kautsar; “Tanggung Jawab Supir Kepada Pemilik Truk Karena Kesalahan Supir Yang Menyebabkan Rusaknya Truk (Suatu Penelitian Di Kecamatan Labuhan Haji Barat Kabupaten Aceh Selatan).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan FH Universitas Syiah Kuala* 1, no. 2 (2017): 1–14.
- Makadolang, Equino Mikael, Ronny Adrie Maramis, and Lendy Siar. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya.” *Lex Privatum* 13, no. 3 (2024).
- Moh. Khory, Alfarizi; Rr. Ariyani, Yakti Widyastuti. “Banyak Pekerja Tak Punya Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Beberapa Penyebabnya.” *TEMPO*,

2022. <https://bisnis.tempo.co/read/1632082/banyak-pekerja-tak-punya-jaminan-sosial-bpjs-ketenagakerjaan-beberkan-penyebabnya>.

Pradhanawati, Anisa Sifi Begedina Depari; Ari. “Pengaruh Tingkat Upah, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Sopir Truk Pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia,” 2016.

Pratama, Gigih Windar. “Kisah Para Sopir Truk Di Jalanan: Minim, Menyetir Hingga 20 Jam/Hari.” ESPOS, 2023.

Priyono, Donni Lukman Dibyana; Ery Agus. “Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir.” *Notarius* 17 (2024): 804–23.

Rahman, Taufiq El, R. A. Antari Innaka, Ari Hernawan, Ninik Darmeni, and Murti Pramawardhani Dewi. “Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-Kontrak Outsourcing.” *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 23, no. 3 (2012): 583. <https://doi.org/10.22146/jmh.16178>.

Retna, Gumanti. “Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPerduta).” *Jurnal Pelangi Ilmu* Vol.5 (2020): 1.

Salma, Raudhatun, and Sanusi Bintang. “Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Terhadap Pekerja/Buruh.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2, no. 2 (2018): 387–98.

Santoso, Budi. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, Dan Kasus*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012.

Sunarno. “Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya.” *Wacana Hukum* VIII, no. 2 (2009): 19–32. <https://media.neliti.com/media/publications/23529-ID-beberapa-masalah-pada-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dan-solusinya.pdf>.

Titawati, Gede Tusan Ardika; Aline Febriany Loilewen; Titin. “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Pengguna Jasa Transportasi Umum Khususnya Taksi Menurut Undang-Undang Perlindungan Konsumen.” *Ganec Swara* 17, no. 1 (2023): 213. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.389>.

- Tobing, Letezia. “Akibat Hukum Jika Perusahaan Tidak Membuat Perjanjian Kerja.” *Hukumonline.Com*, 2023, 1–6.
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/akibat-hukum-jika-perusahaan-tidak-membuatkan-perjanjian-kerja-lt50de53ad77f82>.
- Waliyul Rahma. “Perlindungan Hukum Terhadap Sopir Jasa Ekspedisi Yang Bekerja Pada Perusahaan CV (Commanditaire Vennootschap) Di Kota Dumai.” *JOM Fajultas Hukum Universitas Riau* VI, no. 2 (2019): 1–15.
- Wibowo, Richard Jatimulya Alam. “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 109–23.
<https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.
- Yefrizawati, Apri Amalia; Budiman Ginting; Agusmidah; “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian.” *USU Law Journal* 5, no. 1 (2017): 66–76.