



Tanggung Jawab Pemberi Kerja Atas Kewajiban Menyediakan Transportasi Bagi Pekerja

Vadila Efendi^{1*}, Sarah Selfina Kuahaty², Sabri Fataruba³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : vadilaefendi4@gmail.com

ABSTRACT: *As an employer or entrepreneur, Article 76 paragraph (4) of the Manpower Law states that employers are obliged to provide pick-up and drop-off transportation for female workers who go to and from work between 23.00 and 05.00. In fact, PT Indomarco Prismatama does not provide transportation for workers. Normative juridical research methods and the nature of descriptive analytical writing using a statutory approach and a conceptual approach. The research results showed that: Companies or employers are individuals, entrepreneurs, legal entities, or other bodies that employ workers by paying wages or remuneration and are obliged to be responsible for realizing workers' rights, especially providing shuttle transportation for workers who work late at night between 23.00 and 05.00. PT Indomarco Prismatama as an employer is responsible for fulfilling its obligations towards workers' rights by providing transportation for workers. In fact, it was not implemented so that the company is absolutely responsible for all the consequences it causes because it does not carry out its obligations, namely providing transportation for workers. The legal consequences if PT Indomarco Prismatama does not prepare transportation for its employees, namely that the security and safety of employees is not guaranteed, can cause undesirable things and then legal consequences for the company itself, namely because the company does not comply with the law, then the company will be given sanctions, both administrative sanctions and criminal sanctions. Apart from that, as a result of this incident, the legal rules that had been established did not function or did not run optimally.*

Keywords: *Responsibilities; Transportation; Night Worker.*

ABSTRAK: Sebagai pemberi kerja atau pengusaha dalam Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Kenyataannya PT Indomarco Prismatama tidak menyediakan angkutan bagi pekerja. Metode penelitian yuridis normative dan sifat penulisan deskriptif analisis dengan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian diperoleh bahwa: Perusahaan atau pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan serta berkewajiban untuk bertanggung jawab mewujudkan hak-hak tenaga kerja, terkhususnya menyediakan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja yang bekerja hingga larut malam antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00. PT Indomarco Prismatama sebagai pemberi kerja bertanggung jawab memenuhi kewajibannya terhadap hak pekerja dengan cara menyediakan transportasi bagi pekerja. Kenyataannya tidak dilaksanakan sehingga perusahaan secara mutlak bertanggung jawab atas seluruh akibat yang ditimbulkannya karena tidak menjalankan kewajibannya yaitu menyediakan transportasi bagi pekerja. Akibat hukumnya jika PT Indomarco Prismatama tidak menyiapkan transportasi bagi karyawannya yaitu keamanan dan keselamatan karyawan tidak terjamin dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan kemudian akibat hukum bagi perusahaan sendiri yaitu karena perusahaan tidak menjalankan Undang-Undang, maka perusahaan diberikan sanksi baik itu sanksi Administrasi maupun sanksi pidana. Selain itu akibat peristiwa ini, aturan hukum yang sudah ditetapkan tidak berfungsi atau tidak berjalan dengan maksimal.

Kata Kunci: *Tanggung Jawab, Transportasi, Pekerja Malam Hari*

PENDAHULUAN

Pembangunan di sejumlah bidang, termasuk sektor ketenagakerjaan, diperlukan untuk implementasinya. Penting untuk mempertimbangkan permasalahan ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang karena melibatkan pertimbangan hukum (khususnya undang-

undang ketenagakerjaan), pertimbangan ekonomi, pertimbangan sosial, dan pertimbangan kemanusiaan. Dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 ditentukan bahwa tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Peningkatan pembangunan yang berdampak pada perkembangan usaha yaitu, dilihat dari perkembangan dalam sektor pembangunan di Indonesia mengalami kemajuan yang signifikan, pemerintah Indonesia menjadikan sektor pembangunan ini sebagai hal utama dalam menciptakan perkembangan usaha karena hal ini menjadi kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir ini peningkatan pembangunan memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan usaha melalui berbagai cara. Pembangunan infrastruktur transportasi, energi, dan telekomunikasi memudahkan distribusi barang, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat komunikasi bisnis. Urbanisasi yang terencana menarik tenaga kerja terampil, sementara akses keuangan yang lebih baik memungkinkan pengusaha mendapatkan modal dengan lebih mudah. Fasilitas kesehatan dan pendidikan yang memadai memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sehat dan terdidik, mendukung inovasi.² Selain itu, kebijakan pemerintah yang mendukung, pembangunan pariwisata, kawasan industri yang kondusif, serta pusat penelitian dan pengembangan juga berperan penting dalam mendorong pertumbuhan usaha. Contoh nyata terlihat di negara seperti Tiongkok dan Singapura, di mana investasi infrastruktur telah meningkatkan ekonomi, menciptakan peluang bisnis baru, dan meningkatkan daya saing global. Secara keseluruhan, pembangunan yang terencana menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan usaha, meningkatkan kualitas hidup, serta mendorong inovasi dan daya saing ekonomi.³

Ketenagakerjaan menjadi persoalan karena melibatkan hubungan subordinat antara pemberi kerja dan pekerja, yang seringkali menimbulkan anggapan bahwa pekerja adalah pihak yang lebih lemah. Oleh karena itu, pemerintah harus berperan dalam melindungi pekerja agar dapat memenuhi kewajiban hukum dan moralnya. Untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada kedua belah pihak atas permasalahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan, maka pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja memerlukan perlindungan hukum. Perjanjian kerja yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.⁴

Pelaku usaha menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen selanjutnya disingkat UUPK. Dalam Pasal 1 angka 3 UUPK adalah setiap perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum Negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi. Penjelasan dari Pasal 1 angka 3 UUPK pelaku usaha yang termasuk dalam pengertian ini adalah perusahaan, korporasi, BUMN, koperasi, importir, pedagang, distributor dan lain- lain. Oleh karena itu keamanan kerja para pekerja sangat penting untuk dilihat, apabila mereka bekerja sudah di luar dari waktu kerja sesuai aturan pekerja adalah merupakan lembur, maka perlu diperhatikan

¹ Romi Asmara & Laila M. Rasyid, "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Korban Kejahatan Kesusilaan", Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 3 No. 2 2013.

² Maulida Qadisyyah, dkk. *Peran UMKM Dalam Pembangunan dan Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Deli Serdang*, Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi, Vol.1, No.2 2023.

³ Rr. Lulus Prapti NSS, dkk, *Analisis Dampak Pembangunan Infrastruktur Jalan Terhadap Pertumbuhan Usaha Ekonomi Rakyat di Kota Semarang*, Jurnal Dinamika Sosial Budaya, Vol 17, No 1 2015.

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 13.

sarana prasarana maupun finansial dalam mendukung pekerjaan dan tingkat keamanan mereka.

Pemerintah Kota umumnya termasuk Kota Ambon memiliki peraturan yang mengatur penyediaan fasilitas bagi pekerja yang bekerja pada malam hari, terutama perempuan. Hal ini secara eksplisit termuat dalam Pasal 28 Ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja. yang menyatakan pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00 wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, menyediakan antar jemput. Aturan ini bertujuan untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja malam hari. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 224 Tahun 2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Kenyataan yang terjadi yaitu salah satu perusahaan di Kota Ambon yaitu PT Indomarco Prismatama. Indomarco Prismatama adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail, melalui Indomaret, atau lebih dikenal masyarakat Minimarket/Indomaret. Dengan hadirnya PT Indomarco Prismatama ini sangat membantu perekonomian, melalui banyaknya menerima calon-calon karyawan dan menyediakan fasilitas yang dapat membantu masyarakat seperti toilet yang gratis dan lain sebagainya.

Kemudian hadirnya PT Indomarco Prismatama juga menyediakan pelayanan 24 Jam yang mana hal ini terbilang sangat membantu masyarakat yang membutuhkan sesuatu yang secara mendadak di malam hari ataupun kapan saja namun, ternyata hadirnya PT Indomarco Prismatama ini membuat para pekerjanya yang bekerja selama 24 jam dalam 3 (tiga) shift yaitu untuk *shift* pertama yang bekerja dari jam 7.00 hingga 15.00, *Shift* Kedua pukul 15.00 hingga 23.00 dan *Shift* ketiga yaitu pukul 23.00 hingga 7.00

Berdasarkan uraian jam kerja hadirnya PT Indomarco Prismatama di atas, maka patut ditanyakan jam kerja yang diatur oleh hadirnya PT Indomarco Prismatama ini sudah sesuai dengan regulasi atau belum. Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan terkait diperbolehkannya Para Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerjanya lebih dari jam kerja normal selama hal itu tetap berpedoman terhadap syarat-syarat tertentu pada Undang-Undang No. 6/2023. Pasal 77 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13/2003 sebagaimana diubah dalam Pasal 81 Angka 23 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 6/2023 mengatur: 1) "Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja; 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu."

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi inti permasalahan ini adalah Selain ketidaksesuaian waktu kerja berdasarkan UU No.6/2023, ternyata Pengusaha juga mengesampingkan kewajibannya untuk memberikan hak-hak lainnya selama bekerja terutama yaitu pengusaha atau perusahaan tidak menyediakan transportasi bagi pekerja yang bekerja antara waktu jam 23.00 sampai 7.00.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat *Yuridis Normatif*. Penelitian Yuridis Normatif merupakan metode penelitian di bidang hukum dengan bertujuan untuk

meneliti suatu permasalahan dalam bidang hukum dengan menggunakan asas-asas hukum, kaidah-kaidah hukum serta sistematika hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab Pemberi Kerja Atas Kewajiban Menyediakan Transportasi Bagi Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Malam Hari

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya.⁵ Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya. Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individu di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.

Berkaitan dengan konsep ini, pekerja/buruh sebagai warga Negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum maka, setiap pekerja/buruh diberikan hak mutlak yang mana berdasarkan Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan dengan tegas dan jelas bahwa pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan hak dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Selain itu pekerja/buruh juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan uraian ini, maka pekerja/buruh mempunyai hak atau memiliki kesempatan dalam melawan kebijakan pemberi kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan pengusaha terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjunjung tinggi hak-hak dasar mereka atas perlakuan yang adil, kesempatan yang sama, dan perlakuan yang tidak diskriminatif.

Berdasarkan dengan hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh, maka setiap kebijakan yang dilakukan oleh pemberi kerja yang bertentangan dengan undang-undang atau yang bertentangan dengan hak-hak pekerja/buruh, maka pekerja/buruh berhak untuk melawan atau menggunakan penguatan dengan melawan kebijakan yang bertentangan dengan undang-undang tersebut.

Tenaga kerja sebagai pemilik hak salah satunya yaitu mendapatkan fasilitas antar jemput namun kenyataannya tidak sesuai dengan yang seharusnya, hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu: memiliki pengetahuan atau SDM yang rendah, karena faktor keterpaksaan mencari nafkah, dan faktor tekutta dan terancam karena akan kehilangan pekerjaan. Melihat hal ini menurut Darwis Prints yang disitir oleh Rizal Octaviasnyah Arifin, bahwa yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang,

⁵ Hans Kelsen, Teori Hukum Murni, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif* (Bandung : usamedia dan Nuansa, 2006) h. 132-133.

sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁶

Lebih lanjut mengenai tanggung jawab pengusaha/pemberi kerja dalam menyediakan transportasi akan dijabarkan pada penjelasan berikut: Transportasi adalah kewajiban seorang pemberi kerja sebagai bentuk fasilitas kepada pekerja agar segala aktivitas kerjanya dapat dilakukan dengan baik, aman dan lancar. Dalam regulasi yang berlaku di Indonesia telah diatur kewajiban pemberi kerja tentang penyediaan transportasi sebagaimana dalam Pasal 76 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00".

Hal ini sangat penting melihat tanggung jawab merupakan hal vital yang harus dijalankan pengusaha dalam mempekerjakan para tenaga kerja, salah satu hal wajibnya yaitu menyediakan transportasi bagi pekerja wanita yang bekerja antara jam 23.00 sampai jam 5.00 bentuk tanggungjawab ini dimaksudkan agar pekerja dapat merasa aman walaupun saat bekerja hingga larut malam.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 atau disingkat Kepmenaker Nomor. 224/2003 menjelaskan terkait tanggung jawab pengusaha bagi tenaga kerja perempuan yang dipekerjakan saat larut malam.

Adapun sesuai dengan perjanjian kerja yang harusnya berlandaskan dengan Undang-Undang. Berdasarkan pengamatan yang sudah dilakukan PT Indomarco Prismatama melakukan perjanjian atau kontrak secara tertulis dengan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Yang dalam isi perjanjian ini memuat nama, alamat, jenis kelamin, umur, alamat pekerja, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, jangka waktu kerja (kontrak), besar upah atau gaji dan lain sebagainya, namun dalam isi perjanjian tidak terdapat perjanjian atau kewajiban menyediakan transportasi bagi karyawannya, hal ini tentunya tidak sejalan dengan regulasi yang berlaku. Hal ini secara mutlak merupakan ketidak patuhan perusahaan atas undang-undang yang berlaku dan perbuatan ini sangat tidak masuk akal, dikarenakan setiap perusahaan yang beroperasi tentunya harus melalui beberapa proses seperti membuat izin yang tentunya berlandaskan dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia, nyatanya hal ini tidak diindahkan oleh perusahaan dalam hal ini perusahaan melakukan pelanggaran hukum.

Maka secara jelas hal ini merupakan kesalahan dari pihak pemberi kerja atau perusahaan, sehingga sejalan dengan prinsip tanggungjawab ini, dalam KUHPerduta Pasal 1365 mengatur bahwa tanggung jawab dari tiap-tiap perbuatan melanggar hukum mewajibkan seseorang mengganti kerugian dari kesalahannya tersebut.

Berkaitan dengan pelanggaran hak dan kewajiban yang dilakukan oleh Pengusaha atau pemilik hadirnya PT Indomarco Prismatama di Kota Ambon yaitu tidak menyediakan transportasi bagi pekerja perempuan di malam hari dan berdasarkan prinsip tanggung jawab, yang dikaitkan dengan konsep tanggung jawab dengan unsur kesalahan (kelalaian dan kesengajaan). Berdasarkan hal ini, maka secara jelas pihak perusahaan atau

⁶ Rizal Octaviansyah Arifin, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Pt X yang Jam Kerjanya Melebihi dari Aturan Menurut Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Hak Asasi Manusia*, Skripsi Bidang Ilmu Hukum, Universitas Pasundan, Pasundan, <http://repository.unpas.ac.id/57270/3/8%20bab%202.pdf> 2022, h. 39-40.

pengusaha sebagai pihak yang membuat kesalahan, maka perusahaan atau pengusahalah yang bertanggung jawab.

B. Akibat Hukum Bagi Pemberi Kerja Yang Tidak Menyediakan Transportasi Bagi Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Malam Hari

Perjanjian sebagai sarana untuk mengatur kedua belah pihak yang membuat perjanjian yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang diharapkan dapat berlangsung dengan baik, dan proporsional sesuai kesepakatan para pihak. Terutama pada perjanjian yang bersifat komersial, baik pada tahap sebelum perjanjian, pembentukan perjanjian maupun pelaksanaannya. Pasal 1313 KUHPerduta menyatakan: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".⁷ Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa perjanjian itu terdiri dari: Ada pihak-pihak; ada persetujuan antara pihak-pihak; ada prestasi yang akan dilaksanakan, ada bentuk tertentu lisan atau tulisan; ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian; ada tujuan yang hendak dicapai. Perjanjian melahirkan perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian pada hakikatnya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.⁸ Dengan adanya perjanjian antar pengusaha dapat menuntut pemenuhan prestasi dari pekerja, sedangkan bagi debitur berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya. Walaupun perjanjian dibuat dengan harapan semua apa yang telah disepakati dapat berjalan dengan normal, namun dalam prakteknya pada kondisi tertentu pertukaran prestasi tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya sehingga muncul peristiwa yang disebut wanprestasi. Wanprestasi adalah: "Pelaksanaan perjanjian yang tidak tepat waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya atau tidak dilaksanakan sama sekali."⁹ Secara umum wanprestasi adalah: "Suatu keadaan dimana seorang ingkar janji terhadap janji yang sudah dibuatnya dengan pihak lain.

Menurut Pasal 1365 KUHPerduta, wanprestasi adalah setiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian pada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut. Adapun fungsi dari perjanjian sendiri ialah untuk menghasilkan kejelasan kepentingan antara para pihak yang akan semakin memperkuat kepastian hukum.

Wanpresi lahir karena adanya suatu perjanjian yang mana, dalam Pasal 1313 KUHPerduta menyatakan: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".

Menurut R Wirjono Projodikoro Perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak dimana satu pihak berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal janji sedangkan pihak lain menuntut pelaksanaannya.¹⁰ Perjanjian (verbinten) mengandung pengertian suatu hubungan hukum kekayaan/hukum harta benda yang memberikan kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh suatu prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.¹¹

⁷ R. Soebekti dan R. Tjitrisadibio, *KUHPerduta*, Pradya Paramita, Cetakan 8, Jakarta, 1976, h. 13.

⁸ Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2006, h. 15

⁹ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet. II, Bandung: Alumni, 1986, h. 60.

¹⁰ Wirjono Projodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT. Sumur, 1981), h. 9.

¹¹ M Yahya Harahap, *Segi-segi hukum perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1982), h. 25.

Dalam suatu perjanjian apabila terjadi pelanggaran hak dan kewajiban oleh salah satu pihak terhadap pihak lain berkaitan dengan pemenuhan syarat subyektif maka demikian itu pula perjanjian dinyatakan dapat dibatalkan tetapi hanya dapat dibatalkan melalui putusan pengadilan. Dapat dibatalkan mengandung makna yakni perjanjian lahir serta mengikat sebelum ada tuntutan pembatalan dari salah satu pihak. Selanjutnya, ketentuan syarat subyektif berkaitan dengan Pasal 1449 dan 1330 KUH Perdata.

Berdasarkan hasil pengamatan dengan salah satu karyawan di PT Indomarco Prismatama di Ambon terdapat 11 orang pekerja di setiap Cabang yang beroperasi 24 jam kerja dengan membagi jumlah pekerjanya di setiap *shift*. Kemudian sebagai karyawan mereka tidak disediakan transportasi terkhususnya bagi yang bekerja di jam 23:00 atau pekerja malam hari. Mereka juga tidak tahu kalau perusahaan/pengusaha wajib menyediakan transportasi bagi karyawan karena tidak ada dalam perjanjian. Sesuai dengan hak dan kewajiban yang diberikan UU Ketenagakerjaan salah satu kewajiban perusahaan adalah menyediakan transportasi bagi pekerja/karyawan, kemudian hak pekerja yaitu mendapatkan fasilitas transportasi tersebut.

Berdasarkan uraian perjanjian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketika terdapat dua pihak yang membuat suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut mengikat yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban serta kesepakatan antara kedua belah pihak tersebut menjadi acuan ataupun undang-undang bagi mereka yang membuat perjanjian tersebut, sehingga ketika salah satu dari kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut melanggar perjanjian, maka salahnya pihak tersebut melanggar undang-undang yang dapat menimbulkan akibat yaitu hukum atau sanksi yang artinya akibat dari suatu perjanjian adalah melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian ataupun undang-undang, karena jika dilanggar dapat mengakibatkan adanya sanksi hukum.

Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya disadari karena perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati dengan itikad baik dalam menciptakan suatu ketenangan dalam bekerja jaminan atas hak dan kewajiban bagi para pihak. Akibatnya lebih jauh lagi produktivitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha dapat membuat lapangan kerja baru.¹²

Perlindungan bagi pekerja terhadap hak untuk mendapatkan transportasi antar jemput terkhususnya bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari dapat dilakukan dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang pada bidangnya. Apabila perusahaan/pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan yaitu pihak perusahaan atau pengusaha wajib menyediakan transportasi bagi pekerja terkhususnya pekerja perempuan di malam hari, maka perjanjian tersebut batal demi hukum karena syarat objektif dari perjanjian tersebut tidak terpenuhi sebagaimana syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdata. Syarat objektif yaitu satu hal tertentu dalam hal ini penyediaan fasilitas transportasi antar jemput pekerja.

Akibat hukum perusahaan/pengusaha tidak memenuhi kewajiban mereka terhadap hak yang dimiliki oleh pekerja dalam hal ini, perusahaan lalai atau tidak menerapkan sistem keamanan, dan keselamatan bagi para tenaga kerja di malam hari akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada umumnya di Indonesia sanksi dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu pidana, perdata, dan administrasi. Namun

¹²Zaeni Asyadie, Hukum Kerja, (Jakarta : Sinar Grafika, 2004), h. 44.

dalam hal ketenagakerjaan pengenaan sanksi-sanksi tersebut hanya berlaku 2 (dua) saja yang akan diberikan kepada perusahaan yang lalai dan tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut yaitu sanksi Administrasi dan Pidana.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan permasalahan yang terjadi di PT Indomarco Prismatama Ambon, yang tidak menyediakan fasilitas angkutan antar jemput bagi tenaga kerjanya terkhususnya tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari, yang mana hal ini sudah diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan. Perusahaan PT Indomarco Prismatama di Kota Ambon tidak menjalankan amanat UU Ketenagakerjaan ini, maka PT Indomarco Prismatama sepenuhnya bertanggung jawab terhadap peristiwa yang terjadi.

Akibat hukumnya jika PT Indomarco Prismatama tidak menyiapkan transportasi bagi karyawannya yaitu keamanan dan keselamatan karyawan tidak terjamin dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan kemudian akibat hukum bagi perusahaan sendiri yaitu karena perusahaan tidak menjalankan amanat Undang-Undang, maka perusahaan diberikan sanksi baik itu sanksi Administrasi maupun sanksi pidana. Selain itu akibat peristiwa ini, aturan hukum yang sudah ditetapkan tidak berfungsi atau tidak berjalan dengan maksimal.

KESIMPULAN

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan, serta berkewajiban untuk bertanggung jawab dalam mewujudkan hak-hak dari tenaga kerja, terkhususnya menyediakan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja yang bekerja hingga larut malam. Dalam Pasal 76 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00" kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00. Oleh karena itu perusahaan wajib secara mutlak bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjamin keamanan dan keselamatan pekerja, yaitu menyediakan transportasi antar jemput bagi pekerja. Sebagai pemberi kerja perusahaan atau pemberi kerja yang dalam perjanjiannya mengakibatkan timbulnya akibat hukum yaitu keamanan dan keselamatan karyawan tidak terjamin dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan kemudian akibat hukum bagi perusahaan sendiri yaitu karena perusahaan tidak menjalankan amanat Undang-Undang, maka perusahaan diberikan sanksi baik itu sanksi administrasi berupa teguran, denda maupun pencabutan izin dan juga sanksi pidana.

REFERENSI

Buku

Adolf Huala, (2006). *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Refika Aditama, Bandung.

Asyadie Zaeni, (2004). *Hukum Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.

Harahap Yahya, (1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet. II, Alumni, Bandung.

Kelsen Hans, (2006). *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Usamedia dan Nuansa, Bandung.

Maimun, (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
Prodjodikoro Wirjono, (1981). *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, PT. Sumur, Bandung.
Soebekti R. dan Tjitrisadibio R. (1976). *KUHPerdata*, Pradya Paramita, Cetakan 8, Jakarta.

Jurnal

- Asmara Romi & Laila M. Rasyid, (2013). "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Korban Kejahatan Kesusilaan", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 3 No. 2 2013.
- Maulida Qadisyah, dkk. (2023). *Peran UMKM Dalam Pembangunan dan Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Deli Serdang*, *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*, Vol.1, No. 2. Tahun 2023.
- Rizal Octaviansyah Arifin, (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Pt X yang Jam Kerjanya Melebihi dari Aturan Menurut Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Hak Asasi Manusia*, Skripsi Bidang Ilmu Hukum, Universitas Pasundan, Pasundan, <http://repository.unpas.ac.id/57270/3/8%20bab%202.pdf> 2022.
- Rr. Lulus Prapti NSS, dkk, (2015). *Analisis Dampak Pembangunan Infrastruktur Jalan Terhadap Pertumbuhan Usaha Ekonomi Rakyat di Kota Semarang*, *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, Vol 17, No 1 2015.