

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan hak bagi pekerja yang di lindungi negara lewat peraturan undang-undang Tenaga kerja. Meskipun peraturan demi peraturan yang sudah dibuat oleh pemerintah ada saja masalah yang timbul di kalangan pekerja dalam hal ini mengenai pesangon yang telah tercantum dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Konsep hubungan industrial negara Indonesia sebagai negara yang menghormati hak-hak dasar warganya dalam berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat, merupakan pencerminan dari penerapan bangunan prinsip demokrasi di dalam hubungan ketenagakerjaan. Hal tersebut telah dijamin secara konstitusional pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Landasan undang-undang tersebut melatar belakangi pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai landasan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst* (CAO), telah dikenal dalam hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.¹ Dalam KUHPPerdata Pasal 1601 n disebutkan “Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seseorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.”² Salah satu hal yang menjadi pilar penting dalam hubungan industrial, adalah keberadaan Perjanjian Kerja

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003, hlm. 49.

² *Ibid.*, hlm. 50.

Bersama (PKB) sebagai dasar hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dimana mereka bekerja.

Perjanjian dalam ranah industrial menjadi hal yang patut dan wajib untuk diterapkan dalam setiap perusahaan, agar dapat menciptakan pola hubungan kerja yang tertata dengan rapi, dengan aturan-aturan yang termuat dalam perjanjian bersama antara pihak pengusaha dan pekerja dalam sebuah perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai sebuah aturan bersama akan menjadi suatu petunjuk teknis pelaksanaan aturan ketenagakerjaan yang telah diterapkan dalam sistem ketenagakerjaan negara Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi begitu penting dalam sebuah perusahaan sebagai peraturan bagi para pihak dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Hal ini bertujuan untuk menghindari tumpang tindih hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada suatu perusahaan, terkadang terjadi pertentangan-pertentangan antara kedua belah pihak, sehingga diperlukan sebuah pemahaman akan arti, tujuan dan manfaat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut. Dalam praktik nya banyak pengusaha dan pekerja yang tidak melaksanakan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga di luar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut Pengusaha dan Pekerja (melalui Serikat Pekerja) membuat Perjanjian Bersama (PB) dalam melaksanakan hubungan kerja, pihak perusahaan (melalui ahli hukum atau pengacaranya) maupun pihak pekerja (melalui serikat pekerja) memiliki interpretasi sendiri-sendiri terhadap ketentuan undang- undang, yang akibatnya bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah dibuat. Perjanjian Bersama baru yang dibuat bukan berbentuk PKB melainkan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pihak pekerja (serikat pekerja) untuk menggantikan salah satu ketentuan dalam PKB yang dalam perjalanan hubungan industrial mengalami perkembangan berdasarkan kebutuhan dalam hubungan industrial tersebut.³

³ Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) , Pasal 27.

Bentuk perjanjian kerja di dalam (PKB) dimungkinkan terjadi dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Keduanya dilakukan dengan pembuatan perjanjian kerja, dalam hal ini meskipun tidak secara tegas diatur perjanjian kerja secara tertulis namun kalimat “dibuatkan” dapat pula diartikan dalam bentuk tertulis. Bentuk perjanjian secara tertulis menjadi penting dalam rangka pembuktian yang sah bagi para pihak yang melakukan perjanjian, selain sebagai syarat sahnya sebuah perjanjian yang oleh undang–undang harus jelas ditetapkan dalam bentuk tertentu.⁴

Sementara itu menurut Suharnoko, perjanjian kerja merupakan suatu ikatan kerja yang secara prinsip dibuat antara pihak-pihak atau unsur-unsur yang ada dalam hubungan industrial, yakni antara pihak pengusaha sebagai orang yang memberi kerja, dan pihak pekerja sebagai orang yang dipekerjakan.⁵ Selain itu, pengertian mengenai perjanjian kerja juga dikemukakan oleh Soepomo yang mengemukakan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”⁶

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, juga ditanggapi oleh Subekti yang menyatakan bahwa, “perjanjian kerja merupakan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya satu upah gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberi perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain-lain.”⁷

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga mengenal masa percobaan bagi pekerja baru. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 60 dikatakan bahwa Masa percobaan tersebut hanya dilakukan kepada pekerja yang mengawali perjanjian untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Pada masa percobaan tersebut, kedua belah pihak bebas untuk mengakhiri

⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Asas – asas Hukum Perjanjian*, Jakarta: Sumur Bandung, 1979, hlm. 84.

⁵ Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, Jakarta: Prenada Media, 2004, hlm. 67.

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1987, hlm. 57.

⁷ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung: PT. Raja Grafindo, 1977, hlm. 63.

perjanjian kerja atau pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa syarat kecuali upah bulan berjalan. Kemudian bagi pekerja yang lulus masa percobaan akan diangkat langsung sebagai pekerja waktu tidak tertentu dengan masa kerja diawali dari masa percobaan. Klausul ini menunjukkan adanya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja, bahwa para pihak bebas dalam menentukan jenis dan isi perikatan sebagai perwujudan dari kebebasan Hak Asasi Manusia.⁸

Pasal 1313 KUHPerdata, menjelaskan bahwa “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Dalam suatu kontrak perjanjian terdapat banyak perikatan-perikatan berwujud klausula yang disusun dalam pasal-pasal perjanjian yang berlaku dan mengikat para pihak untuk melaksanakannya. Klausulaklausula tersebut saling berhubungan satu sama lain yang dibangun berdasarkan kebebasan para pihak yang terlibat dalam perjanjian.

Menurut hukum perjanjian, kebebasan kedua pihak dalam melakukan perjanjian, harus terlebih dahulu dicapai melalui suatu proses negosiasi sebelum masuk pada kesepakatan yang mengikat. Lebih lanjut, dalam Pasal 1233 KUHPerdata, dijelaskan bahwa “Perikatan lahir karena persetujuan dan atau karena Undang-undang”. Kaidah hukum pasal tersebut di atas ditegaskan bahwa perikatan tersebut lahir sebagai konsekuensi hukum dari apa yang telah diperjanjikan, apa yang diperjanjikan tersebut, dapat dipertegas dalam Pasal 1234 KUHPerdata yang menyatakan bahwa “Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”.

Sebagai suatu perjanjian, Perjanjian Kerja Bersama di dalam klausula-klausula yang dituangkan harus merupakan perwujudan perundingan dua pihak, yaitu serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Berkaitan dengan hal ini Pasal 116 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah. Formalitas Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 116 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah: 1. Dibuat dalam bentuk tertulis; 2. Ditulis dengan huruf latin; dan 3. Menggunakan bahasa Indonesia. Ketiga syarat formal tersebut

⁸ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2001, hlm. 86.

merupakan syarat kumulatif. Artinya tiga syarat tersebut harus terwujud.⁹ Selanjutnya, Perjanjian Kerja Bersama sekurang-kurang memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh;
3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama;
4. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.¹⁰

Perjanjian Bersama (PB) merupakan jalan keluar yang ditempuh dalam hubungan industrial agar hubungan kerja dapat berjalan harmonis antara pihak pengusaha/perusahaan dan pekerja, namun yang menjadi permasalahan adalah bagaimana apabila perjanjian kerja yang dibuat tersebut bertentangan/melanggar ketentuan undang-undang yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), jika ketentuan baru yang dibuat melalui Perjanjian Bersama (PB) pihak pekerja lebih menguntungkan dari ketentuan PKB dan undang-undang tentu bukan suatu masalah, namun jika sebaliknya maka tentu akan menimbulkan suatu perselisihan.

Pada pengertian yang lain, hubungan antara pengusaha dan pekerja disebut juga dengan relasi antara buruh dan majikan.¹¹ Istilah tersebut dimaksudkan untuk lebih menitik beratkan terhadap hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang dibangun kedua belah pihak. Bukan itu saja, bahkan istilah relasi buruh dan majikan menjadi istilah yang mampu mengakomodir hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja, sekaligus berkenaan dengan hak dan kewajiban keduanya baik di sektor formal maupun informal.¹²

Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada pekerjaan, pendapatan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam

⁹ Djumaldi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada 2002, hlm. 15-16.

¹⁰ Zainal Azikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004, hlm. 35.

¹¹ Anne Friday Safaria, Dadi Suhandi, Selly Rianawanti, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal Permasalahan dan Prospek*, Bandung: AKATIGA, 2003, hlm. 10.

¹² *Ibid.*, hlm. 11.

menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja.¹³

Sejak masa kolonial belanda, keberadaan kaum pekerja/buruh pada posisi yang dirugikan. Pekerja/buruh pribumi (dan orang pribumi pada umumnya) tidak diakui sebagai subjek hukum dalam hukum perdata kolonial. Tentu saja hal tersebut menjadi masalah, dengan tidak diakui sebagai subjek hukum secara perdata sama halnya dengan kehilangan hak untuk memperjuangkan kepentingan ketika terjadi *arbeidconflict*,¹⁴ atau peselisihan antara buruh dan majikan. Pada masa itu, para buruh hanya dapat menggunakan hak mogok sebagai bentuk protes. Karenanya kebanyakan persoalan pemogokan terjadi pada perkebunan milik pemerintah kolonial belanda. Meskipun pemerintah kolonial belanda sadar terhadap gejolak yang terjadi, namun pemerintah belanda beranggapan bawa persoalan perburuhan harus diselesaikan oleh biro khusus perburuhan dengan cepat dan lebih irit sehingga tidak mengganggu proses produksi dan distribusi ekspor.¹⁵

Gerakan Pekerja/buruh barulah mendapat angin segar setelah Indonesia menjadi negara anggota *International Labour Organization* ILO dan meratifikasinya konvensi dasar ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak–Hak Dasar Berorganisasi dan Berunding Bersama melalui Undang–Undang No. 18 Tahun 1956. Ratifikasi konvensi tersebut telah menjamin pekerja/buruh untuk mendapat perlindungan dasar berorganisasi dan hak perlindungan buruh dari campur tangan pihak lain. Konvensi ILO No. 98 juga menjamin mengenai bentuk pendekatan secara Bipartit dan Tripartit serta perlindungan untuk masuk atau tidak masuk dalam serikat buruh dan menjamin perkembangan atau pembangunan mekanisme perundingan suka rela dalam merumuskan PKB.¹⁶

¹³ Indrasari Tjandraningsih dan Rina Hereawati, *Menuju Upah Layak Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Bandung: AKATIGA, 2009, hlm. 73.

¹⁴ Jafar Suryomenggolo, *Politik Perburuhan Era Demokrasi Liberal 1950an*, Yogyakarta: Pusat Studi dan Dokumentasi Sejarah Indonesia Universitas Sanata Dharma dan Marjin Kiri, 2015, hlm. 26.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Laporan Penelitian SMERU, *Hubungan Industrial di Jabotabek*, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat, Tahun 2002.

Melihat hubungan kerja, kedudukan pengusaha dan pekerja harus dimaknai seimbang. Pada level tertentu, seorang pengusaha berhak untuk menuntut pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun pekerja, seharusnya memiliki *bargaining* posisi yang setara dengan pengusaha untuk mendapatkan haknya. Perbedaan kepentingan merupakan hal dasar yang mempengaruhi keharmonisan hubungan kerja. Persoalan upah misalnya, setiap pekerja memiliki harapan gaji. Pengusaha menginginkan besaran gaji adalah wajar, terjangkau dengan biaya produksi dan kompetitif di pasaran.¹⁷ Hal tersebut berbeda dengan pekerja yang menginginkan adanya gaji yang cukup baik untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan.

Persoalan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dapat direduksi dan dijembatani melalui mekanisme perundingan antara kedua belah pihak. Mekanisme perundingan untuk membuat aturan main bersama menjadi persoalan penting dalam menterjemahkan keinginan masing-masing pihak. Dalam hubungan industrial, mekanisme tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan kesepakatan antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan serikat pekerja. Keberadaan serikat pekerja menjadi penting dalam memperjuangkan hak para pekerja. Mekanisme Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara otomatis dapat diberlakukan secara universal terhadap para pekerja, baik dalam hal peraturan kerja maupun pemenuhan hak atas pekerja.¹⁸ Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat menganulir kesepakatan personal pekerja dengan pengusaha dalam perjanjian kerja. Dalam paradigma berserikat dan berkumpul bersama, kemungkinan pemenuhan hak pekerja secara komunal dapat diperjuangkan.

Seperti dalam kasus pekerja Sdr. Triono Basuki, Sdr. Karso dan Sdr. Slamet yang dilansir dalam Surat Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Nomor 882 / 1.835.3. Bahwa pekerja Sdr. Triono Basuki, Sdr. Karso dan Sdr. Slamet adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Perusahaan PT.

¹⁷ Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan untuk Hubungan Industrial dalam Praktik*, Jakarta: PPM, 2012, hlm. 11.

¹⁸ Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 127.

Salim Ivomas Pratama, Tbk dengan keterangan sebagai berikut: Bahwa pekerja Sdr. Karso dan Sdr. Slamet berakhir hubungan kerjanya dengan perusahaan dikarenakan pekerja telah mencapai batas usia pensiun, sedangkan Sdr. Triono Basuki berakhir hubungan kerjanya dengan perusahaan dikarenakan pekerja meninggal. Bahwa pekerja meminta kepada perusahaan agar membayarkan hak-hak pekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mana hal tersebut diatur dalam Petunjuk Pelaksanaan PKB Nomor. 20 Tentang Purna Bakti Pekerja dan lampiran benefit PKB.

Berdasarkan data dan keterangan yang telah diperoleh, diketahui terdapat ketentuan dalam Perjanjian Kerja Sama (PKB) PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk yang mengatur hak-hak atas pekerja telah mencapai batas usia pensiun dan pekerja yang meninggal dunia. Dalam hal ini, diatur dalam Pasal 40 dan Pasal 42 Perjanjian Kerja Bersama PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Jo angka 20 Pengaturan Petunjuk Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk. Berdasarkan hal tersebut, maka hal yang wajar dan dapat dipertimbangkan apabila Perusahaan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk.

Sebagaimana telah menarik minat penulis untuk menulis skripsi tentang judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Hal Besaran Uang Pesangon Yang Sudah Tercantum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas telah diketahui masalah yang diteliti yaitu mengenai ketidaksesuaiannya pemberian besaran pesangon bagi pekerja. Sebagaimana perjanjian dalam ranah industrial menjadi hal yang patut dan wajib untuk diterapkan dalam setiap perusahaan, agar dapat menciptakan pola hubungan kerja yang tertata dengan rapi, dengan aturan-aturan yang termuat dalam perjanjian bersama antara pihak pengusaha dan pekerja dalam sebuah perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai sebuah aturan bersama akan menjadi suatu petunjuk teknis pelaksanaan aturan ketenagakerjaan yang telah

diterapkan dalam sistem ketenagakerjaan negara Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Seperti dalam contoh kasus pekerja Sdr. Triono Basuki, Sdr. Karso dan Sdr. Slamet yang dilansir dalam Surat Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Nomor 882 / 1.835.3. Bahwa pekerja tidak mendapatkan hak-haknya yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama. Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi begitu penting dalam sebuah perusahaan sebagai peraturan bagi para pihak dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Hal ini bertujuan untuk menghindari tumpang tindih hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, yang mengakibatkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal mendapatkan besaran uang pesangon yang sudah tercantum di dalam perjanjian kerja bersama.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada paparan dan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja mengenai besaran uang pesangon yang sudah tercantum dalam PKB?
2. Bagaimana kepastian hukum mengenai Perjanjian Kerja Bersama?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dasar hukum hak pekerja mengenai besaran uang pesangon yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja mengenai besaran uang pesangon yang sudah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1.4.2 Manfaat Penelitian

1.4.2.1. Manfaat Teoretis

1. Hasil penelitian dapat memberikan kegunaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum ketenagakerjaan.
2. Dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian lain yang sesuai dengan bidang penelitian yang penulis teliti.

1.4.2.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan renungan dan bahan masukan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan Pekerja dalam hal Perjanjian Kerja Bersama.

1.5. Kerangka Teori, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran

1.5.1. Kerangka Teori

1.5.1.1. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum merupakan perkembangan dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang berkembang pada abad yang ke-19. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum itu ialah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antara kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁹ Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²⁰

Menurut Muchsin, perlindungan hukum itu merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam

¹⁹ Luthvi Febryka Nola, "*Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia*", Jurnal Negara Hukum, Vol 7, No 1, 2016, hlm. 39-40.

²⁰ *Ibid.*

sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara manusia. Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat didalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

a. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

1.5.1.2. Teori Kepastian Hukum

Teori Kepastian Hukum menurut Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan. hukum merupakan hal positif yang mampu mengatur kepentingan setiap manusia yang ada dalam masyarakat dan harus selalu ditaati meskipun, hukum positif tersebut dinilai kurang adil. Lebih lanjut, kepastian hukum merupakan keadaan yang pasti, ketentuan maupun ketetapan.²¹

Menurut Jan M. Otto kepastian hukum merupakan kepastian hukum yang sebenarnya atau *realistic legal certainly*, artinya kepastian hukum tersebut dapat

²¹ "Teori Kepastian Hukum Menurut Para Ahli" <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kepastian-hukum/>. 23 Juni 2011.

mensyaratkan bahwa ada keharmonisan yang hadir di antara negara dengan rakyat yang memiliki orientasi serta memahami sistem hukum negara tersebut. Jan M. Otto pun berpendapat, bahwa hukum haruslah ditegakkan oleh instansi penegak hukum yang memiliki tugas untuk dapat menjamin kepastian hukum itu sendiri, demi tegaknya ketertiban maupun keadilan yang hadir dalam hidup masyarakat.²²

Sudikno Mertokusumo mengungkapkan bahwa kepastian hukum adalah sebuah jaminan agar hukum dapat berjalan dengan semestinya, artinya dengan kepastian hukum individu yang memiliki hak adalah yang telah mendapatkan putusan dari keputusan hukum itu sendiri. bahwa meskipun kepastian hukum berkaitan erat dengan keadilan akan tetapi hukum serta keadilan itu sendiri adalah dua hal yang berbeda. Hukum memiliki sifat-sifat berupa umum, mengikat setiap individu, menyamaratakan, sedangkan keadilan sendiri memiliki sifat yang berbeda yaitu subyektif, individualistis serta tidak menyamaratakan. Dari sifat yang ada pada hukum dan keadilan itu sendiri, dapat dilihat dengan jelas bahwa keadilan dan hukum adalah hal yang berbeda.²³

1.5.2. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²⁴

Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman,

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²⁵

2. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁶

3. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan saat ia mengakhiri masa kerjanya atau terkena PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Tak hanya sekedar sebuah upah, uang pesangon juga merupakan ganjaran atas masa bakti dan prestasi selama bekerja di perusahaan. Pesangon sendiri sudah diatur dalam undang-undang dan wajib diberikan.

4. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²⁷

5. Perjanjian Kerja Bersama

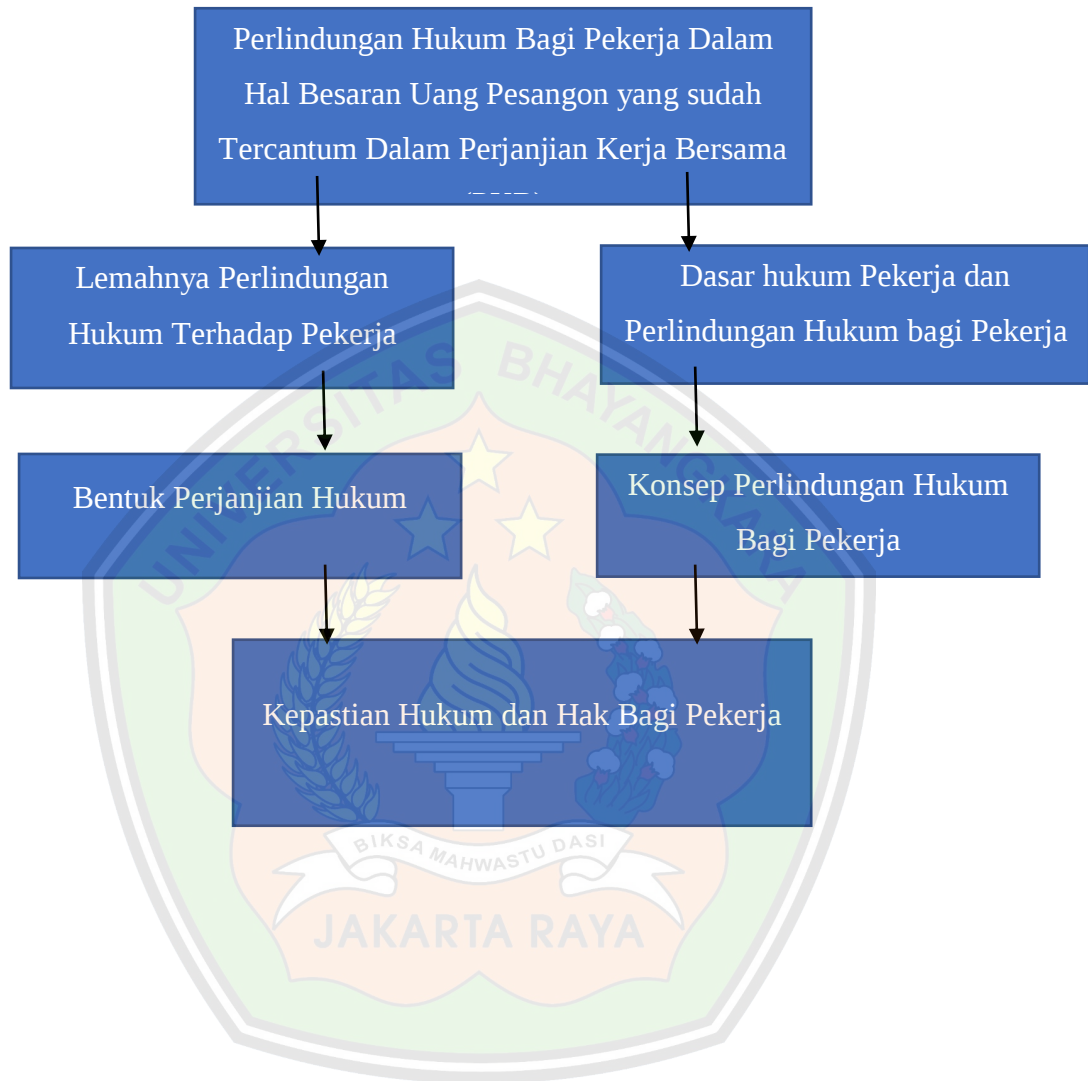
Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan pedoman kerja sama antara pekerja dan perusahaan dimana PKB akan membantu kedua belah pihak menyelesaikan masalah/perselisihan dalam kerja. Di dalam segala aktifitas pekerjaan sebuah perusahaan, sering kali muncul perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pimpinan perusahaan. Sebagai contoh masalah-masalah yang kerap menjadi isu adalah: Isu jam kerja (lembur, pengaturan *shift*), absensi, kenaikan pangkat, upah kerja, pemberhentian kerja dan masih banyak isu lainnya.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 3.

²⁷ *Ibid*, Pasal 1 Angka 1.

1.5.3. Kerangka Pemikiran



1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pemahaman hasil penelitian, penulis akan membagi menjadi beberapa bab dan terdiri dari sub bab. Judul dari penelitian ini yaitu “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP WHISTLEBLOWER PERKARA TINDAK PIDANA KORUPSI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 31 TAHUN 2014 TENTANG PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN” dalam pembahasannya nanti dibagi menjadi 5 (lima) bab sebagaimana akan diuraikan tentang permasalahan dalam penulisan ini.

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai tentang latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoretis, konseptual dan kerangka pemikiran, serta sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai tentang pengantar dalam memahami pengertian pengertian umum tentang pokok-pokok bahasan yang merupakan tinjauan yang bersifat teori.

BAB III

METODE PENELITIAN

Memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, jenis dan pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan, pengolahan dan analisis bahan hukum .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian mengenai hasil penelitian berkaitan dengan informasi atau data yang ditemukan atau yang telah dikumpulkan dan

dikaitkan dengan cara berpikir penulis guna mendapatkan pemecahan masalah.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

