

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada hakikatnya, hukum merupakan produk ciptaan manusia. Menurut Abdoel Jamali, hukum adalah seperangkat ketentuan yang hadir dalam kehidupan masyarakat untuk mengatur serta membatasi perilaku manusia agar tidak merugikan atau mengganggu kepentingan sesamanya, pelanggaran terhadap ketentuan tersebut akan menimbulkan konsekuensi berupa sanksi yang diberlakukan¹. Hukum senantiasa hadir sebagai bagian integral dari kehidupan sosial, yang tidak dapat berdiri sendiri, melainkan tumbuh dan berkembang seiring dengan dinamika masyarakat itu sendiri. Hal ini sejalan dengan adagium *ubi societas ibi ius* yang mempunyai arti “di mana ada masyarakat di situ ada hukum”, yang mencerminkan bahwa keberadaan hukum merupakan keniscayaan dalam setiap tatanan sosial, dan berkembang di dalamnya². Masyarakat dalam upaya untuk hidup bersama, membutuhkan seperangkat aturan yang mampu mengatur hubungan antarindividu, menjaga ketertiban, untuk menyelesaikan konflik, dan melindungi hak serta kewajiban. Hukum bukan hanya sekadar instrumen pengendalian, melainkan juga cerminan nilai-nilai, kebiasaan, dan aspirasi yang hidup pada masyarakat. Di sisi lain, hukum tidak dapat menjalankan fungsinya tanpa keberadaan masyarakat sebagai subjek yang menghidupi dan memberi makna terhadap norma-norma hukum tersebut, karena adanya masyarakat di dalamnya, dengan bentuknya yang beragam, menciptakan berbagai jenis hukum yang melihat bentuk dari tiap golongan di dalamnya³. Hubungan antara hukum dan masyarakat hadir secara nyata melalui bagaimana masyarakat membentuk, menjalankan, dan

¹ Abdoel Jamali, 2021, *Pengantar Hukum Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, hlm. 2.

² Ilham W.M, 2022, “Tingkatkan Peran Perguruan Tinggi, MK Gelar FGD bagi Pakar dan Akademisi Ilmu Hukum”, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18785>, diakses tanggal 12 Juni tahun 2025.

³ Alvin S. Johnson, 2006, *Sosiologi Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 202.

dipengaruhi oleh norma-norma hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk mengatur dan ditaati oleh masyarakat⁴.

Hukum ketenagakerjaan memiliki sejarah historis yang cukup dinamis secara global maupun secara nasional, hingga sampai saat ini buruh/pekerja mulai mendapat perlindungan karena adanya rasa prihatin yang muncul⁵. Hukum perburuhan di Indonesia berkembang hingga pada saat ini, perkembangan ini juga melahirkan istilah lama sebelum kata “ketenagakerjaan” hadir untuk memperbaharui dari penggunaan istilah “perburuhan”. Perkembangan hukum ketenagakerjaan, mencerminkan dinamika perubahan sosial, politik, dan ekonomi yang silih berganti dari masa kolonial hingga era reformasi⁶.

Dikatakan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2), sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (2):

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 28D ayat (2):

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Hukum ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya berkembang sebagai sebuah instrumen normatif yang hanya berfungsi mengatur hubungan buruh dengan majikan dalam kerangka formal perjanjian kerja dan kewajiban hukum, namun juga harus harus berevolusi menjadi cerminan dari dinamika perjuangan panjang menuju keadilan sosial yang lebih substansial, di mana nilai-nilai kemanusiaan seperti martabat kerja, perlindungan terhadap suatu kelompok/golongan rentan, dan hak atas penghidupan yang layak menjadi landasan dasar moral sekaligus juga menjadi

⁴ C.S.T Kansil, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 257.

⁵ Lalu Husni, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, hlm. 1.

⁶ San Mikael Sinambela *et. al*, 2024, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, (Volume 2 Nomor 1), terdapat dalam: <https://doi.org/10.51903/hakim.v2i1.1539>, diakses tanggal 12 Juni 2025, hlm. 34-35.

arah perkembangan regulasi ketenagakerjaan sesuai dengan konstitusi negara⁷. Seiring dengan adanya perubahan sosial, ekonomi, dan politik yang terjadi baik di tingkat nasional maupun global, hukum ketenagakerjaan tidak hanya diartikan menjadi sekumpulan norma yang mengikat secara administratif, melainkan juga sebagai manifestasi dari komitmen negara dan masyarakat dalam menciptakan suatu sistem kerja yang adil, inklusif, dan berorientasi terhadap kesejahteraan manusia, yang terus mengalami transformasi seiring meningkatnya kesadaran akan pentingnya hak asasi manusia, standar ketenagakerjaan internasional yang layak, serta peran pekerja dalam pembangunan berkelanjutan sesuai yang tertuang dalam konsideran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁸.

Dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi prinsip berkeadilan, berkelanjutan, dan menjamin perlindungan hak-hak dasar pekerja, penegakan hukum ketenagakerjaan memegang peran sentral/pusat sebagai instrumen dalam menyeimbangkan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh yang sering kali tidak adil secara struktural maupun ekonomi⁹. Regulasi ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari pembangunan manusia yang ditujukan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan nilai diri masyarakat Indonesia. Dengan adanya nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi dalam kehidupan bermasyarakat, penerapan aturan ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif sehingga turut memperkuat upaya pembangunan bangsa¹⁰. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan harus dilaksanakan secara konsisten dan terintegrasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan tetap mempertimbangkan dinamika pembangunan nasional yang terus mengalami percepatan dan kompleksitas. Indonesia sebagai negara hukum telah menetapkan

⁷ Annisa Fiani Sisma dan Rahayu Subekti, 2023, “Pengaturan Pengupahan Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Kecil Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls” *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, (Volume 11 Nomor 1), terdapat dalam: <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68740>, diakses tanggal 12 Juni 2025; hlm. 87.

⁸ *Ibid.* hlm. 87.

⁹ Karunia Rosita dan Waluyo, 2023, “Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja” *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, (Volume 11 Nomor 1), terdapat dalam: <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677>, diakses tanggal 13 Juni 2025, hlm. 43.

¹⁰ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana, Jakarta, hlm.151.

berbagai regulasi yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya, serta regulasi baru yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang atau lebih akrab dikenal dengan Undnag-undang Cipta Kerja dan kebijakan turunan lainnya yang turut mengatur sistem kerja, pengupahan, jaminan sosial, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hadirnya instrumen hukum tersebut pada dasarnya dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang layak, melindungi hak-hak pekerja, memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, dan mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang harmonis dan produktif demi terpenuhinya jaminan hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja¹¹.

Penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang masih menghadapi berbagai tantangan sering kali dihadapkan pada keterbatasan sumber daya pengawasan, budaya diam di lingkungan kerja, serta dominasi kekuasaan antara pengusaha dan pekerja, juga seperti praktik eksploitasi tenaga kerja, pelanggaran hak normatif buruh, dan lemahnya pengawasan dari institusi negara dalam melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan¹².

Seperti pada hal perlindungan terhadap *Whistleblower* atau akrab disebut sebagai pelapor yang diartikan di dalam penjelasan bagian Umum Undang-undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban. *Whistleblower* juga diartikan menurut Theodorus M. Tuanakotta mendefinisikan *whistleblower* ialah pelapor atas terjadinya suatu pelanggaran¹³. Peran dari *Whistleblower* atau pelapor sangat penting pada tiap perusahaan, juga menjadi sangat krusial sebagai garda terdepan dalam membongkar pelanggaran hukum yang kerap tersembunyi di balik dominasi kekuasaan perusahaan, dalam menginisiasi proses penegakan hukum, terutama

¹¹ Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 22

¹² Adrian Sutedi, 2006, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 142.

¹³ Dewi Indriasih, 2020, *Whistleblowing: Wujudkan Tata Kelola Perusahaan Lebih Baik*, Cendekia Press, Bandung, hlm. 13.

dalam perkara-perkara ketenagakerjaan yang melibatkan praktik eksploitasi, diskriminasi, hingga pengabaian terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja. *Whistleblower* atau pelapor dapat dikategorikan sebagai individu dari dalam atau internal suatu instansi pemerintahan atau perusahaan yang secara sukarela mengungkapkan informasi penting mengenai pelanggaran hukum, etika, atau aturan organisasi kepada pihak yang berwenang¹⁴, juga dapat seorang dari luar/eksternal yang juga memiliki hubungan dengan instansi atau lembaga dengan hubungan seperti pelanggan/kostumer¹⁵.

Peran *whistleblower* juga bukan hanya terbatas pada penyampaian informasi, tetapi juga menjadi simbol resistensi terhadap ketidakadilan struktural yang kerap melindungi pelaku pelanggaran di balik dalih efisiensi ekonomi dan penguatan perusahaan yang sering ditemukan pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa diterimanya kompensasi oleh pengusaha, salah satunya di Yogyakarta, 12 (dua belas) jurnalis Akurat.co mendapat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh PT. Akurat Sentra Media oleh karena para jurnalis tersebut merasa keberatan atas tututan beban kerja yang mendadak lalu ketika para jurnalis Akurat.co melakukan negosiasi dengan beban kerja mereka yang terlalu berlebihan, secara mendadak PT. Akurat Sentra Media selaku kantor pusat Akurat.co melakukan PHK sepihak tanpa adanya hak kompensasi yang layak, serta melakukan penutupan kantor Akurat.co Yogyakarta¹⁶.

Selanjutnya juga terdapat terkait kepentingan korporasi (pegawai mengungkap pelanggaran instansi namun mendapat PHK sepihak, kriminalisasi hingga diskriminasi, seperti contohnya pada kasus eks pekerja/buruh Baznaz Jawa Barat yang melaporkan dugaan korupsi di perusahaannya tempat bekerja, akan tetapi, pekerja/buruh tersebut alih-alih dipanggil untuk bekerja sama mengungkap pelanggaran, tetapi dirinya mendapat surat peringatan dari perusahaan karena telah

¹⁴ Listijowati, 2018, “*Perlindungan Hukum Bagi pengungkap Fakta*”, *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum*, (Volume 2 Nomor 2), terdapat dalam: <https://doi.org/10.53027/jp.v2i2.139>, diakses tanggal 13 Juni 2025, hlm 41.

¹⁵ Dewi Indriasih, *loc. cit.* hlm. 13.

¹⁶ Gayuh Hana Waskito, 2023, “Dua Belas Jurnalis Akurat.co Di-PHK Sepihak Tanpa Pesangon Yang Layak” <https://www.balairungpress.com/2023/11/dua-belas-jurnalis-akurat-co-di-phk-sepihak-tanpa-pesangon-yang-layak/>, diakses tanggal 21 November tahun 2025.

“dianggap” membocorkan rahasia perusahaan, sehingga dilaporkan oleh perusahaan dengan jeratan melanggar UU ITE¹⁷, dan lain sebagainya.

Berikutnya, seperti dalam kasus *whistleblower* di Palu yang mengalami perlakuan tidak membuat nyaman pekerja/buruh melalui Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pal. Pada awalnya penggugat yang merupakan pekerja/buruh mengalami tindakan *bullying* yang membuat penggugat tidak merasa nyaman. Seiring berjalan waktu, penggugat yang hanya pekerja/buruh merasa ingin berkonsultasi ke pihak berwenang kepolisian setempat, akan tetapi ketika lembaga berwenang berusaha mencaritahu, penggugat mendapatkan surat peringatan III dari perusahaan dan demosi (penurunan jabatan) beberapa hari setelah penggugat berkonsultasi dengan kepolisian. Akan tetapi saat proses persidangan berlangsung, poin *bullying* dibantah, dan penggugat yang awalnya ingin ketidakadilan tersebut ditegakkan, harus menerima ketika pihak perusahaan membantah lalu menggugat balik sebagai penggugat rekopensi dengan dalih lain bahwa tergugat rekopensi tidak bekerja dengan baik dan benar.

Tindakan pengusaha seperti ini kerap muncul karena pelapor pelanggaran (*whistleblower*) seolah dianggap menjadi ancaman bagi perusahaan. Dengan berlindung pada alasan kerahasiaan perusahaan dan kondisi internal perusahaan yang telah ditetapkan di dalam perjanjian kerja, oleh hal tersebut pengusaha merasa memiliki legitimasi untuk bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh. Adanya pelanggaran atau ketidakpedulian pekerja/buruh, melainkan lebih sebagai bentuk respons atas keterbatasan ruang untuk bersuara, di mana para pekerja/buruh dihadapkan terhadap konsekuensi berat jika mereka memilih untuk melaporkan pelanggaran yang mereka alami atau saksikan. Dengan ancaman pemutusan hubungan kerja secara sepihak, potensi dikucilkan oleh rekan kerja, hingga kekhawatiran kehilangan penghasilan utama, bahkan tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi pelapor, merupakan faktor-faktor yang menciptakan atmosfer ketakutan dan ketidakberdayaan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu,

¹⁷ Rifat Alhamidi, 2025, “Wawancara Eksklusif: Pelapor Jadi Tersangka, Tri Yanto Bicara soal Kriminalisasi” <https://www.detik.com/jabar/berita/d-7938115/wawancara-eksklusif-pelapor-jadi-tersangka-tri-yanto-bicara-soal-kriminalisasi>, diakses tanggal 22 November tahun 2025.

pelanggaran terhadap hak-hak ketenagakerjaan seperti upah di bawah minimum, kerja lembur tanpa kompensasi, diskriminasi pekerja/buruh, dan pengabaian keselamatan kerja sering terjadi secara berulang dan sistematis tanpa adanya pengawasan atau pelaporan yang memadai. Ketimpangan relasi kuasa tersebut hingga rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan di kalangan pekerja/buruh, minimnya akses terhadap bantuan hukum, dan lemahnya kepercayaan terhadap institusi pengawasan ketenagakerjaan yang sering dianggap lamban atau tidak berpihak mengakibatkan pelanggaran hukum ketenagakerjaan tidak hanya sulit terungkap, tetapi, dianggap sebagai kebiasaan yang lumrah terjadi, yang diakibatkan oleh karena tidak adanya tanggapan atau ketentuan hukum yang dinyatakan jelas.

Pada lingkup ketenagakerjaan masih erat dengan ketimpangan struktural, ketidakseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja/buruh, serta lemahnya sistem perlindungan hukum terhadap pelapor (*whistleblower*). Keberanian seorang *whistleblower* dalam mengungkapkan pelanggaran terhadap norma dan ketentuan hukum ketenagakerjaan sering kali tidak direspons dengan penghargaan atau perlindungan yang layak, melainkan justru dihadapkan pada serangkaian ketidakadilan yang berlapis. Ketidakadilan semacam ini tidak hanya berdampak pada individu *whistleblower* secara pribadi, tetapi juga menciptakan efek jera dan ketakutan beragam di kalangan pekerja/buruh lainnya, yang pada akhirnya memperkuat budaya diam dan membiarkan pelanggaran hukum terus berlangsung tanpa adanya koreksi.

Kejelasan dari kedudukan hukum bagi *whistleblower* yang sejatinya juga bagian dari pekerja/buruh serta penguatan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* dalam kasus ketenagakerjaan menjadi suatu kewajiban dalam mendorong terciptanya iklim keterbukaan, akuntabilitas, serta keberanian dalam melaporkan dan menindak pelanggaran yang selama ini terbungkam oleh rasa takut terhadap pengusaha atau pemberi kerja hanya karena mereka yang memberikan upah, memberikan kerja, sehingga berhak untuk mengatur kehidupan pekerja/buruh atau timbulnya tindakan diskriminasi atau pengucilan sosial di tempat kerja antar rekanan pekerja. Melalui mekanisme *whistleblowing system* yang terlindungi dan efektif, sistem ketenagakerjaan dapat bergerak ke arah yang lebih adil, transparan,

dan menghormati nilai-nilai kemanusiaan sebagaimana yang menjadi esensi dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dilakukan pelaksanaan penelitian hukum yang berjudul PERLINDUNGAN HUKUM BAGI *WHISTLEBLOWER* DALAM KASUS PELANGGARAN HUKUM BIDANG KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada latar belakang permasalahan, maka diuraikan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan hukum *whistleblower* dalam mengungkap pelanggaran ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi *whistleblower* dalam sistem hukum ketenagakerjaan?

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian menggambarkan bagaimana luasnya lingkup penelitian yang akan dilakukan. Ruang lingkup penelitian dibuat untuk mengemukakan batas area penelitian dan umumnya digunakan untuk mempersempit pembahasannya¹⁸. Melalui penelitian ini dibuat untuk mengetahui tentang Kedudukan Hukum bagi *Whistleblower* dan Perlindungan Hukum Terhadap *Whistleblower* atau Pelapor Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan di perusahaan.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penulisan penelitian skripsi ini mempunyai tujuan dan kegunaan sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pernyataan yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai setelah proses penulisan penelitian selesai. Tujuan ini

¹⁸ Hendri Jayadi, 2024, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, hlm 22.

mencerminkan sasaran utama yang akan dicapai atau permasalahan yang ingin diselesaikan dalam suatu kajian ilmiah. Secara umum, tujuan penelitian diarahkan untuk menggali dan menganalisis penyebab dari suatu permasalahan hukum yang diangkat. Sementara itu, tujuan khusus merinci capaian-capaian spesifik yang ingin diperoleh dalam kerangka penelitian tersebut. Dengan demikian, tujuan penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan hukum yang telah ada, agar dapat diimplementasikan secara tepat sesuai dengan judul penelitian serta permasalahan hukum yang dianalisis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat :

- 1) Untuk mengetahui kedudukan hukum terhadap *whistleblower* (pelapor pelanggaran) dalam mengungkap pelanggaran hukum ketenagakerjaan.
- 2) Untuk memberikan penjelasan dan pemahaman mengenai perlindungan hukum bagi pelapor pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

b. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat strata Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Maksud dari kegunaan penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu hukum terkait dengan *paradigm science as a proses* (ilmu sebagai proses) dan paradigma bahwa ilmu tidak pernah final dalam pengertian atas kebenaran di bidang obyeknya masing-masing¹⁹. Penelitian ini dilakukan guna mengalisa dan memberikan pemahaman pada bidang ketenagakerjaan terkait kedudukan

¹⁹ *Ibid.* hlm. 23.

hukum dan perlindungan hukum terhadap *Whistleblower* atau pelapor pelanggaran hukum ketengakerjaan dan menambah wawasan pengetahuan pada bidang ketengakerjaan.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka Teori adalah identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendeskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan. Teori adalah seperangkat konsep terstruktur yang berusaha menjelaskan hubungan sistematis suatu fenomena dengan cara menghubungkan sebab-akibat yang terjadi²⁰.

Fungsi teori adalah untuk menerangkan, meramalkan, memprediksi dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis, sehingga kerangka teori berfungsi sebagai pisau analisa/analisis untuk menjawab permasalahan atau rumusan masalah terhadap permasalahan hukum (isu hukum) dalam penelitian. Untuk membahas 2 (dua) pokok permasalahan dalam penelitian menggunakan 2 (dua) teori hukum yang sesuai dan relevan²¹. Dengan menggunakan teori hukum sebagai berikut:

a. Teori Kepastian Hukum

Hukum sebagai sistem norma yang mengatur hubungan antarindividu dan antara individu dengan negara berfungsi fundamental dalam menciptakan tatanan kehidupan masyarakat yang tertib, termasuk dalam ranah ketenagakerjaan, di mana kepastian hukum menjadi elemen esensial guna menjamin adanya perlindungan dan keadilan bagi para pihak yang terlibat, khususnya pekerja²². Dalam perihal ketenagakerjaan, kepastian hukum hadir melalui perangkat peraturan perundang-undangan yang jelas, konsisten, dan

²⁰ *Ibid.* hlm. 24.

²¹ *Ibid.* hlm. 24-25.

²² Daniel, 2024, *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan Perlindungan Hukum Perspektif Keadilan*, Literasi Nusantara Abadi Grup, Malang, hlm. 20.

dapat ditegakkan, seperti undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, serta kontrak kerja yang sah, yang berperan menetapkan batas-batas hak dan kewajiban baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha atau pemberi kerja. Dengan adanya kepastian hukum, pekerja/buruh dapat bekerja tanpa merasa takut terhadap tindakan sewenang-wenang dari pengusaha, seperti pemutusan hubungan kerja sepihak, pelanggaran terhadap hak normatif seperti upah minimum dan jaminan sosial, atau diskriminasi di tempat kerja, karena mereka mengetahui bahwa adanya instrumen hukum yang melindungi kepentingan mereka secara tegas.

Nilai kepastian hukum memberikan kontribusi nyata terhadap terciptanya rasa aman dan kenyamanan terutama untuk psikologis bagi pekerja/buruh, karena keberadaan norma hukum yang jelas memberikan jaminan bahwa proses kerja, kebijakan perusahaan, hingga mekanisme penyelesaian sengketa dilakukan dalam koridor hukum yang adil, dan transparan. Situasi ini pada akhirnya menciptakan lingkungan pekerjaan yang sehat dan berkelanjutan, di mana pekerja merasa dihargai tidak semata sebagai tenaga produktif, tetapi juga sebagai subjek hukum yang mempunyai hak-hak fundamental yang dilindungi oleh negara. Kenyamanan ini pada gilirannya mendorong loyalitas dan produktivitas pekerja yang lebih tinggi, karena mereka tidak dibayangi oleh ketidakpastian status kerja atau perlakuan yang melanggar hukum. Adapun pelanggaran hukum ketenagakerjaan, seperti tindakan *union busting*, pelanggaran normatif seperti upah yang tidak layak hingga pelanggaran keselamatan kerja, atau eksploitasi pekerja/buruh, kepastian hukum menjadi prasyarat utama yang memberikan ketenangan dan keberanian bagi para pelapor untuk mengungkap pelanggaran tersebut tanpa rasa takut akan retaliasi, hingga intimidasi. Hal ini hanya dapat tercapai apabila terdapat jaminan perlindungan hukum yang nyata, seperti mekanisme *whistleblower protection* yang diatur secara eksplisit dalam regulasi, serta lembaga penegak hukum dan pengawasan ketenagakerjaan yang bekerja secara independen, profesional, dan responsif. Kepastian hukum tidak hanya menjadi sarana normatif, tetapi juga instrumen pemberdayaan yang

menghadirkan keberanian sipil dalam menegakkan keadilan di ranah ketenagakerjaan.

Dengan mengutip pandangan dari ahli terkait dengan teori kepastian hukum, maka peneliti memilih pemikiran dari Sudikno Mertokusumo, yang mengutarakan bahwa kepastian hukum adalah salah satu dari tujuan hukum dalam mewujudkan suatu keadilan hukum yang harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum tentu menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam suatu perumusan perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus dipatuhi²³.

b. Teori Perlindungan Hukum

Hukum seharusnya hadir tidak sekadar sebagai instrumen represif yang bertujuan menjaga tatanan formal dalam hubungan kerja, melainkan juga sebagai mekanisme normatif yang secara aktif mengupayakan jaminan atas rasa aman bagi para pekerja, baik dalam bentuk perlindungan atas kepastian kerja, kepatuhan pengusaha terhadap hak-hak normatif pekerja, maupun pencegahan terhadap tindakan eksploitatif dan diskriminatif dalam struktur hubungan industrial yang timpang. Keamanan bagi pekerja/buruh tidak semata-mata terletak pada status kontrak formal seperti hubungan kerja tetap atau tidak tetap saja, tetapi juga pada keterjaminan hak-hak dasar seperti pengupahan yang layak, jam kerja yang manusiawi, akses terhadap jaminan sosial, serta adanya ruang partisipatif dalam pengambilan keputusan yang menyangkut nasib pekerja. Hukum harus terus bergerak maju, tidak dapat bersifat pasif atau tertinggal dari dinamika perubahan sosial yang terus berkembang di dunia kerja modern, melainkan harus responsif melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang progresif, penguatan lembaga pengawasan ketenagakerjaan, serta pemberian jaminan prosedural

²³ Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (selanjutnya disebut Sudikno Mertokusumo I), Liberty, Yogyakarta, hlm. 160.

dan substantif bagi pihak-pihak yang berani melaporkan pelanggaran ketenagakerjaan, terutama dalam bentuk perlindungan hukum yang menyeluruh bagi *whistleblower*. Pelindungan ini mencakup tidak hanya kerahasiaan identitas pelapor dan kebebasan dari intimidasi, pemutusan hubungan kerja sepihak, atau tindakan pembalasan lainnya, tetapi juga jaminan atas pemulihan nama baik dan hak-hak sosial ekonomi apabila pelapor mengalami kerugian akibat tindakan pelaporannya.

Dengan mengutip pandangan dari ahli terkait dengan teori perlindungan hukum, maka peneliti menggunakan buah pikiran dari Philipus M. Hadjon, yang berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan upaya dalam menjaga harkat dan martabat manusia sebagai subjek hukum, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki sebagai subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang dapat dimuat di dalam kumpulan aturan yang tentu dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya²⁴.

2. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep merupakan definisi operasional berupa pengertian-pengertian dari istilah atau peristilahan yang ada pada judul dan rumusan masalah (permasalahan hukum) yang dipergunakan dalam penulisan skripsi, dan tidak perlu diuraikan penjelasannya serta harus disebutkan dalam catatan kaki darimana kerangka konsep ini diperoleh (kecuali dari undang-undang sumbernya tidak perlu dicatitkan dalam catatan kaki), dapat diperoleh sesuai dengan uraian di bawah ini²⁵:

- a. Peraturan perundangan-undangan;
- b. Putusan pengadilan terdahulu (Yurisprudensi);
- c. Doktrin (pendapat ahli);
- d. Literatur, Jurnal, Artikel dan/atau bahan kepustakaan lainnya;
- e. Dan lain-lain (kamus hukum, ensiklopedia hukum, berita media).

²⁴ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Jakarta, hlm 2.

²⁵ Hendri Jayadi, *loc. cit.* hlm. 25.

Kerangka konsep berikut ini disusun untuk menjelaskan berbagai istilah yang relevan, yang diuraikan sesuai dengan judul dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, sebagai berikut:

- a) Perlindungan Hukum adalah Perlindungan hukum merupakan upaya untuk menjaga harkat, martabat, serta pengakuan atas hak-hak asasi yang melekat pada setiap subjek hukum. Perlindungan ini diwujudkan melalui ketentuan hukum yang tersusun dalam berbagai aturan yang berfungsi melindungi suatu kepentingan dari potensi pelanggaran oleh pihak lain²⁶.
- b) *WhistleBlower* dijelaskan pada bagian penjelasan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban adalah seorang pelapor untuk mengungkap tindak pidana tertentu. Merujuk terhadap pelapor (*Whistleblower*) dalam korporasi ialah seseorang yang bekerja pada suatu korporasi yang juga pertama kali mengungkap atau melaporkan suatu tindakan yang dianggap ilegal di tempat dimana ia bekerja yang didasari oleh itikad baik (bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk/fitnah) sang pelapor yakni untuk mengungkap kejahatan atau penyelewengan yang diketahuinya, untuk kebaikan korporasi²⁷.
- c) Hukum Ketenagakerjaan merupakan sebuah aturan yang memuat batasan-batasan untuk mengatur hubungan pekerjaan. Merujuk pada pendapat dari Iman Soepomo, hukum perburuhan/ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yang ditandai oleh adanya ikatan kerja di mana seseorang menjalankan pekerjaan untuk dan atas nama pihak lain dengan imbalan berupa upah, serta mencakup ketentuan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan tertulis maupun norma-norma tidak tertulis²⁸. Abdul Khakim memperjelas terkait perbedaan dari

²⁶ Hadjon, *loc. cit.* hlm. 4.

²⁷ Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008, *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran*, Jakarta, hlm. 3.

²⁸ Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, 2020, *Hukum Perburuhan*, Enam Media, Medan, hlm 7.

Hukum Perburuhan dengan Hukum Ketenagakerjaan ialah, benar bahwa hukum perburuhan merupakan sebuah aturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sedangkan Hukum Ketenagakerjaan merupakan aturan yang hanya mengatur mengenai hal tenaga kerja saja, berawal dari sebelum kerja, selama bekerja, hingga sesudah bekerja²⁹.

- d) Pelanggaran Hukum menurut pandangan dari Wirjono Prodjodikoro, pelanggaran merupakan suatu tindakan/perbuatan yang melanggar sesuatu dan berhubungan dengan hukum, berarti tidak lain dari pada perbuatan melawan hukum³⁰. Jika diartikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sebagai suatu tindakan yang bertentangan dengan aturan. Secara umum, pelanggaran dapat dipahami sebagai perbuatan yang menyalahi atau menentang ketentuan yang berlaku. Pelanggaran juga mencerminkan bentuk perilaku menyimpang, di mana seseorang bertindak berdasarkan kehendaknya sendiri tanpa mempertimbangkan norma atau aturan yang telah ditetapkan.
- e) Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan atau akrab disebut sebagai perselisihan hubungan industrial dapat diartikan bahwa Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan merupakan sebuah perbuatan yang telah melewati batasan-batasan yang telah tertuang pada sebuah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ataupun isi dari kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh³¹.
- f) Perusahaan adalah sebuah tempat/wadah merupakan suatu organisasi atau wadah para buruh/pekerja untuk melakukan pekerjaan secara produktif dalam memperoleh nafkah dengan mengembangkan perusahaan³².

²⁹ Abdul Khakim, 2020, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan ke-5, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 6-7.

³⁰ Wirjono Prodjodikoro, 2003, *Asas-asas Hukum Pidana*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 33

³¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2023, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Kencana, Jakarta, hlm. 218.

³² G. Kartasapoetra, dan Rience G. Widyaningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico Bandung, Bandung, hlm. 37.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan bagian yang terpenting dari suatu penelitian, oleh karena metode penelitian ini akan menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian. Dalam menentukan jenis penelitian, peneliti harus menyesuaikan dengan isu hukum atau topik penelitian atau perumusan masalah yang diajukan.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif (normatif), yang juga dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal melalui kepustakaan dan penelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan hukum. Juga dengan melalui penelitian yuridis sosiologis (empiris), dengan bahan pendukung antara lain:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu terhadap norma-norma hukum positif yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Pada penelitian ini merujuk beberapa Peraturan Perundang-undangan, antara lain:
 - 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata;
 - 3) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
 - 4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 5) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - 6) Undang-undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban;
 - 7) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu beracu penjelasan pada hasil penelitian seperti pada buku hukum, majalah hukum, jurnal hukum, berita di internet dan telah disusun menjadi dokumen yang berkaitan dengan ketenagakerjaan;
- c. Bahan Hukum Tersier, merupakan penelitian yang diambil dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, dan ensiklopedia.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui penelitian ini dilakukan dengan 2 (cara), sebagai berikut:

- a. Data Sekunder: Dengan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan menginventarisasi seluruh peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, literatur hukum, hasil penelitian terdahulu, dan sumber-sumber ilmiah lainnya yang relevan. Penelusuran ini dilakukan secara manual dan digital melalui perpustakaan fakultas hukum, basis data jurnal hukum nasional, serta laman resmi pemerintah dan lembaga peradilan.
- b. Data Primer: Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan memberikan beberapa pertanyaan terbuka kepada Kementerian Ketenagakerjaan yang diwakulkan melalui tim ahli Biro Hukum Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan nama-nama dari tim ahli Biro Hukum Kementerian Ketenagakerjaan, sebagai berikut:
 - 1) Hendry Wijaya, S.H. (Koordinator Bidang Pertimbangan Hukum, Advokasi, Dokumentasi dan Informasi Hukum)
 - 2) Andreas J. Sinaga, S.H., M.H. (Subkoordinator Bidang Pertimbangan Hukum)
 - 3) Lukas, S.H. (Analis Hukum Ahli Pertama)

3. Pengolahan Data

Penelitian Hukum Normatif pengolahan bahan berujud kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan hukum tertulis, dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum, dan menyusun data penelitian tersebut secara sistematis, dan logis, artinya adanya hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapat gambaran umum dari hasil penelitian, kemudian dilakukannya analisa data³³.

³³ Hendri Jayadi, *op. cit.* hlm. 28-29.

4. Analisis Data

Bahan hukum primer dan sekunder yang telah dihimpun dalam penelitian ini selanjutnya diklasifikasikan secara sistematis berdasarkan rumusan masalah pertama dan kedua sebagaimana dirumuskan dalam kerangka penelitian. Setiap bahan hukum dianalisis secara mendalam, antara lain melalui pembacaan dan penafsiran pasal-pasal yang relevan dengan fokus permasalahan. Proses analisis tersebut menghasilkan pemahaman normatif yang kemudian dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan, dengan mengacu secara kritis pada keseluruhan substansi bahan hukum primer dan sekunder yang telah dikaji sebelumnya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yang terdapat 5 (lima) bab yang akan diuraikan permasalahannya secara tersendiri dengan kepentingan pembahasan terperinci, adalah sebagai berikut :

- BAB I : Bab Pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang permasalahan dari perumusan masalah yang dibahas pada penelitian ini sesuai dengan ruang lingkup. Juga memuat tujuan, kegunaan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II : Bab Pembahasan terhadap Kerangka Teori yang memuat Teori Kepastian Hukum dan juga Teori Perlindungan Hukum. Selanjutnya Kerangka Konsep yang memuat Tinjauan Umum mengenai Ketenagakerjaan, Tinjauan Umum *WhistleBlower*, dan Tinjauan Umum Perusahaan.
- BAB III : Bab Pembahasan mengenai Kedudukan Hukum *Whistleblower* dalam Mengungkap Pelanggaran Ketenagakerjaan.
- BAB IV : Bab ini membahas mengenai Perlindungan Hukum Bagi *Whistleblower* dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan.
- BAB V : Bab Penutup yang berisikan kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan.