

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN ALFAMART SEBAGAI SAKSI PENCURIAN BARANG

Bima Meidianto Nugraha¹, Hari Soeskandi²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email : bimamei1705@gmail.com, Soeskandihari@gmail.com

ABSTRAK

Jurnal yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap karyawan alfamart sebagai saksi" ini menguraikan tentang masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat dari kemajuan teknologi di era modern salah satunya disebabkan oleh digitalisasi adanya peredaran video dalam permasalahan. Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui bagaimana undang-undang mengatur mengenai hak-hak dan perlindungan hukum pekerja yang terkena ancaman dengan tindakan pencemaran nama baik. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian hukum normatif. Metode ini meneliti hukum secara normatif dengan melihat hukum dari perspektif internal yang objek penelitiannya adalah menggunakan norma hukum yang dimana masih adanya keaburan norma dalam perlindungan hukum karena dampak digitalisasi ini. Perlindungan hukum dalam materi ketenagakerjaan secara umum terdapat dalam Undang-undang Dasar Negara republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat 2, dan didalam pasal 67 ayat 1 dan 2 yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian dari Hukum Ketenagakerjaan ialah merupakan hukum tertulis yang telah dikodifikasi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil dan sebagian lagi (kemungkinan sekali lebih banyak dari yang sudah dikodifikasi). Hukum Ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan seperangkat kaidah yang mengatur tentang sebelum dan sampai berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Dengan kata lain, Hukum Ketenagakerjaan mempunyai ruang lingkup Perlindungan Hukum dari awal sebelum memasuki Dunia Kerja hingga berakhirnya Hubungan Kerja itu sendiri. Perlindungan hukum mempunyai peran yang sangat penting bagi semua masyarakat keberadaan perlindungan hukum menjadi salah satu ruang untuk mendapatkan keadilan dan menjadi suatu proses berjalannya tindakan untuk mencapai kebenaran fakta. penulis ini membahas mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan yang digunakan untuk mengetahui hak karyawan dalam perlindungan hukum. Perlindungan hukum dibuat dengan tujuan menyediakan sebuah keadilan mengenai sebuah tindakan seseorang yang dilakukan apabila terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan dan mendapatkan sanksi yang sesuai dengan adanya peraturan yang telah dibuat.

Kata kunci: Saksi, korban, pembuktian.

ABSTRACT

The journal entitled "Legal Protection of Alfamart employees as witnesses" describes employment problems that arise as a result of technological advances in the modern era, one of which is caused by the digitalization of the circulation of video in problems. The purpose of this paper is to find out how the law regulates the rights and legal protection of workers who are threatened with acts of defamation. The research method used is the normative legal research method. This research method is normative by looking at the law from an internal perspective whose object of research is to use legal norms where there is still a vagueness of norms in legal protection due to the impact of this digitalization. 1945 Constitution article 27 paragraph 2, and in article 67 paragraph 1 and 2 contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The definition of Employment Law is a written law that has been codified in the Civil Code and partly (possibly more than that has been codified). Manpower Law is essentially a set of rules governing before and until the end of the employment relationship between the worker and the company where the worker works. In other words, Employment Law has the scope of Legal Protection from the beginning before entering the World of Work until the end of the Employment Relationship itself. Legal protection has an important role for all society, the existence of legal protection is one of the spaces to get justice and carry out a process of action to achieve the truth of the facts. Legal protection is made with the aim of providing justice regarding someone's actions if something is unwanted and getting sanctions in accordance with the regulations that have been made.

Keywords: victim, witness, evidence.

PENDAHULUAN

Awal mula ada seseorang yang bisa disebut juga customer ceritanya customer ini sedang berhenti dan ingin membeli sesuatu di toko gerai terdekat nah disaat customer ini sudah ingin keluar dan pergi dari toko gerai tersebut ada hal yang tidak diinginkan yaitu customer tersebut menyembunyikan barang dan sempat hendak tidak membayar dan diketahui oleh pegawai toko gerai tersebut. Nah toko pegawai tersebut menghampiri customer tadi dan berkata Ibu sedang menyembunyikan apa sesuatu didalam tas ibu dan customer bilang saya tidak membawa apa-apa tetapi pegawai tersebut ingin meminta ibu tersebut membuka isi tasnya dan dibukalah tas tersebut dan adanya barang yang dibawa oleh ibunya yaitu sebuah makanan coklat dan shampo nah sebelum ibu ini hendak keluar dari toko , pegawai tersebut sudah curiga sehingga dia merekam ibu tersebut sampai keluar oleh karena itu terjadinya sebuah konflik si pegawai meminta untuk dibayar terlebih dahulu barang yang telah dibawa oleh ibunya sehingga ibunya mengembalikan akan tetapi si pegawai tersebut menolak karena barang yang sudah dibawa harus dibayar sedangkan ibu ini tidak mau membayarnya dan mengembalikannya saja dengan alasan tiak sengaja terbawa kemasukan didalam tas kemudian ibu ini tau kalau dia sedang direkam oleh pegawai tersebut dan timbulah sebuah konflik ibu ini marah karena dia merekam tanpa sepengetahuan dan mengancam si pegawai tersebut dengan tindakan pencemaran nama baik karena pegawai tersebut menyebar luaskan informasi tersebut.

Secara eksplisit konsekuensi negara Indonesia telah dinyatakan sebagai negara hukum, tentunya segala perbuatan harus berdasarkan hukum baik tertulis maupun tidak tertulis. Bagi masyarakat, tujuan hukum adalah untuk mencapai keseimbangan hukum antara hak dan kewajiban yang selaras dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, sehingga ketertiban dalam masyarakat dapat terwujud sesuai dengan perkembangan rasa keadilan masyarakat, karena apa hukum yang baik dan adil adalah hukum (*equum et bonum est lex legum*).

Sebagai jaminan tujuan hukum, maka hak dan kewajiban harus dinyatakan secara tegas dalam konstitusi atau undang-undang untuk menjamin kepastian hukum. Hukum harus disusun secara hierarkis dan tidak boleh bertentangan satu sama lain. Struktur hierarki peraturan perundang-undangan dimulai dari norma dasar sebagai norma dasar untuk mengaktifkan norma di bawahnya; Artinya, setiap hukum di suatu negara harus bersumber dari hukum dasar (*ground norma*) yaitu konstitusi. Konstitusi yang baik adalah konstitusi yang sinkron dan harmonis.

Sinkronisasi dilakukan dalam setiap peraturan perundang-undangan agar tidak saling bertentangan, baik secara hierarkis maupun horizontal, guna menjamin kepastian hukum.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan jaminan kepastian hukum dalam melindungi hak milik bagi warga negara. Adanya pengakuan hak milik yang tidak dapat diambil alih secara sewenang-wenang. Ganti rugi atas hak milik, meskipun digunakan untuk kepentingan umum. Hak milik adalah pengakuan dari negara atau orang-orang terhadap pemilik barang, yang dibuktikan dengan bukti kepemilikan. Hak milik dapat dimiliki baik oleh perorangan maupun badan hukum.

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan.

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.¹ Lahirnya Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM).

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja / buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak- hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan- permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dibuat menggunakan metode Penelitian Hukum Normatif, Metodologi Hukum Normatif memiliki definisi sebagai berikut, suatu penelitian dengan menggunakan pendekatan melalui Sumber utama, yang mana mengkaitan isu hukum yang hendak diangkat dengan memadukan dengan peraturan perundang-undangan yang ada di Negara Indonesia. Sumber Hukum yang dimaksud selain peraturan perundang-undangan antara lain asas-asas Kaidah Hukum, Pandangan Hukum dan doktrin-doktrin, konsepsi hukum serta sistem tata hukum di Indonesia. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), konseptual (*Conceptual Approach*), sehingga nantinya dapat memudahkan peneliti dalam melakukan penyelesaian masalah pada issue hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENILAIAN

Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah. Penjelasan Pasal 4 huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :“Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melakukan koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan- peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang- wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia

dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata adalah karena mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini antara pekerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri terdapat atau diatur didalam KUHPerdata Buku Ke III. Bersifat publik (pidana), adalah : Dalam hal-hal tertentu atau pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan dan Adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum dalam bahasa inggris dengan sebutan legal protection, sedangkan dalam istilah yunani belanda disebut dengan rechts bescherming.(li 2014) Secara etimologi perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata yakni Perlindungan dan hukum dalam kamus besar bahasa Indonesia perlindungan diartikan (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dan sebagainya), (3) proses, cara, perbuatan melindungi. Serta adanya hak asasi manusia yang dapat menyebabkan dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mendapatkan semua hak-haknya yang diberikan oleh hukum adanya upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari ancaman dan berbagai tindakan tidak baik dari pihak manapun(li 2014). Perlindungan hukum adalah harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dengan adanya ketentuan hukum dari wewenang atau peraturan sebagai kumpulan sebuah kaidah yang akan dapat melindungi dari suatu hal. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Perlindungan hukum merupakan hak setiap warga negara bahwa dilain sisi perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara,

oleh karena itu negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya (ISMAIL 2016). Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan atau korban, yang dapat diwujudkan dalam bentuk seperti melalui restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

2. Perjanjian kerja

Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah Penjelasan Pasal 4 huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : “Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Perlindungan Kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan dan Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Keluarganya Karena bidang ketenagakerjaan dianggap penting dan menyangkut kepentingan umum, maka Pemerintah mengalihkannya dari hukum privat menjadi hukum publik. Alasan lain adalah banyaknya masalah ketenagakerjaan yang terjadi baik dalam maupun luar negeri. Salah satu contoh adalah banyak kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menyangkut penggunaan tenaga kerja asing. Setiap putusan badan peradilan PHI akan menjadi evaluasi untuk kepentingan di bidang ketenagakerjaan. Bagian penting dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapat sorotan adalah hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja ini termasuk sebagai Perjanjian. Sesuai dengan pasal 1313 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan satu orang atau lebih dan mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah adalah:

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak dilarang
- e. Hubungan kerja

Dalam KUH Perdata, pengertian perjanjian kerja dapat kita lihat pada Pasal 1601 huruf a KUHPerdata berbunyi: “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam pasal ini hubungan yang terjadi adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan, hal ini terjadi karena adanya perjanjian kerja. Buruh melakukan pekerjaan di bawah pimpinan atau petunjuk majikan. Dalam Pasal tersebut terdapat 3 hal pokok, yaitu: Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh buruh, upah diberikan langsung oleh majikan, posisi si buruh berada pada posisi tidak seimbang (berada dibawah perintah si majikan).

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhouding*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah- perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Sedangkan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah: suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama mengkehendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan. Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah: “ Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi²⁰. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD ‘45 Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama

ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”
6. Perusahaan adalah : a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:21

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya.

Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan- peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang- wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja, masing- masing: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: "hukum perburuhan merupakan disiplin

fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

Dengan demikian keterangan saksi yang diberikan dalam pemeriksaan penyidikan juga berlaku dan mempunyai kekuatan pembuktian sebagai alat bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam KUHAP Pasal 187 huruf b. keterangan seorang saksi saja tidak cukup untuk membuktikan bahwa terdakwa bersalah telah melakukan perbuatan yang didakwakan kepada terdakwa. (Unus Testis Nullus Testis = satu saksi bukan saksi). Namun apabila keterangan seorang saksi tersebut didukung setidaknya-tidaknya dengan satu alat bukti yang sah lainnya, maka keterangan seorang saksi itu dinilai cukup untuk membuktikan kesalahan terdakwa terhadap perbuatan yang didakwakan (Pasal 183 jo 185 ayat (2-3) KUHAP).

Keterangan beberapa saksi yang berdiri sendiri-sendiri tentang suatu kejadian atau keadaan dapat digunakan sebagai suatu alat bukti yang sah apabila keterangan saksi ada hubungannya satu dengan yang lain sehingga dapat membenarkan adanya suatu kejadian atau keadaan tertentu (Pasal 185 ayat (4) KUHAP). Keterangan saksi yang merupakan pendapat atau rekaan yang diperoleh dari hasil pemikiran, bukan merupakan keterangan saksi (Pasal 185 ayat (5) KUHAP). Dalam menilai kebenaran keterangan saksi hakim harus dengan sungguh-sungguh memperhatikan:

1. Persesuaian antara keterangan saksi yang satu dengan lain lain;
2. Persesuaian dengan keterangan saksi dengan alat bukti yang sah lainnya;
3. Alasan yang mungkin dipergunakan saksi untuk memberikan keterangan yang tertentu.
4. Cara hidup dan kesusilaan saksi serta segala sesuatu yang pada umumnya dapat mempengaruhi dapat tidaknya keterangan itu dipercaya (Pasal 185 ayat (6) KUHAP).¹¹ Keterangan saksi yang tidak berlaku sebagai keterangan saksi apabila keterangan itu diperoleh dari orang lain (testimonium de auditu). Dan dalam Hukum Acara Pidana dikenal tentang adanya saksi-saksi yang meringankan atau menguntungkan terdakwa (saksi a de charge = ps 160 ayat (1) huruf c KUHAP) sebelum memberikan keterangan, saksi wajib mengucapkan sumpah atau janji

menurut cara agamanya masing-masing. Mengenai isi sumpah atau janji para saksi, dalam pasal 160 ayat (3) KUHP, undang-undang telah menentukan bahwa isi sumpah atau janji saksi adalah, bahwa ia akan memberikan keterangan yang sebenarnya dan tidak lain dari yang sebenarnya atau dalam bahasa Belanda *dat hij de gehele waarheid en niest dan de waarheid za zeggen*.

Undang-undang ternyata tidak menentukan isi sumpah atau janji para saksi ahli. Isi sumpah atau janji saksi ahli itu dalam bahasa Belanda adalah *dat hij zijn taak naar zijn geweten zal vervullen*, yang artinya akan memenuhi kewajibannya sesuai dengan keyakinannya. Tata cara mengucapkan sumpah itu sebagian dapat dijumpai dalam *Eedsregeling* atau Peraturan mengenai sumpah, yakni dalam *Koninklijk Besluit (KB)* tanggal 3 Desember 1919 No. 31 *Staatblad Tahun 1920* No 69. Bahwa Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana tidak mengatur secara tegas tentang Kedudukan Kesaksian Korban Tindak Pidana, hanyalah hak-hak tersangka/terdakwa yang diperhatikan. Jadi saksi korban hanya sebagai saksi semata-mata, sama seperti saksi-saksi lainnya. Peran yang lebih besar dari saksi korban hanya dalam delik-delik aduan.

Undang-undang Nomor 31 tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan korban adalah orang yang mengalami penderitaan fisik, mental, dan/atau kerugian ekonomi yang diakibatkan oleh suatu tindak pidana. Sedangkan Saksi adalah orang yang memberikan keterangan guna kepentingan penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan tentang suatu tindak pidana yang ia dengar sendiri, ia lihat sendiri, dan atau ia alami sendiri. Undang-Undang ini juga mengatur hak saksi atau korban seperti memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta bendanya seakan bebas dari ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang atau diberikannya. Saksi dan korban juga berhak ikut dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan

(1) Seorang Saksi dan Korban berhak: a. memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta bendanya, serta bebas dari Ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikannya; b. ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan; c. memberikan keterangan tanpa tekanan; d. mendapat penerjemah; e. bebas dari pertanyaan yang menjerat; f. mendapatkan

informasi mengenai perkembangan kasus; g. mendapatkan informasi mengenai putusan pengadilan; h. mengetahui dalam hal terpidana dibebaskan; i. mendapat identitas baru; j. mendapatkan tempat kediaman baru; k. memperoleh penggantian biaya transportasi sesuai dengan kebutuhan; l. mendapat nasihat hukum; dan/atau m. memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir.

Artinya dalam pasal ini seorang saksi dapat memperoleh hak nya untuk dilindungi sebagai saksi dalam suatu kasus dari pelaporan hingga pemutusan pidana atau kasusnya selesai. Dalam hal kaitannya dengan kasus amelia karyawan alfamart kepolisian negara republik indonesia sudah berbuat sebagaimana mestinya untuk melindungi amelia namun pada saat kasusnya sudah dilaporkan ke pihak kepolisian dan amelia mendapatkan ancaman dari ibu mariana serta kuasa hukumnya untuk melakukan klarifikasi video amelia sebagai pihak saksi yang mendapatkan ancaman tidak melaporkan secara langsung ke pihak kepolisian, apabila amelia melapor ke pihak kepolisian sudah sepatutnya amelia mendapatkan perlindungan yang seutuhnya.

KESIMPULAN

hukum di indonesia soal pencemaran nama baik sudah baik sebagaimana mestinya sebab ada SKB Nomor 229 tahun 2021 yang menjelaskan penjelasan tentang pencemaran nama baik itu sendiri, untuk kasus amelia alfamart serta ibu mariana pihak yang bersalah adalah ibu mariana karena sudah jelas melakukan kesalahan namun tetap tidak mau mengakui dan malah mengancam balik amelia atas tuntutan yang sebenarnya juga tidak dilakukan amelia itu sendiri. pertama untuk senantiasa mengakui atas kesalahan yang diperbuat bukan malah menuntut balik agar namanya bersih karena kesalahan semula tidak hilang atas kesalahan berikutnya (pencurian bisa dimaafkan karena ada pencemaran nama baik) lagipula apa yang dituntutkan tidak sesuai dengan kenyataan, kedua lebih membaca peraturan lebih lanjut terhadap perubahan ketentuan yang terjadi agar dapat menuntut sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Angelia, Grace dan Andari Yurikosari. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum Adigama. Vol.3. No.1 (Juli 2020).
- Arifianti, Estu Dyah dan Nabila. 2020. *Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*. (Jakarta: PSHK).
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998.
- Bland Michael, Theaker Alison, Wragg David. 2001. *Hubungan Media Yang Efektif*. Jakarta: Erlangga.
- Chazawi Adami. 2009. *Hukum Pidana Positif Penghinaan, Tindak Pidana Menyerang Kepentingan Hukum Mengenai Martabat, Kehormatan Dan Martabat Nama Baik Orang Bersifat Pribadi Maupun Komuna*. Surabaya: PMN.
- Darwati dan Aziz Budiarto, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica, Volume IV, Nomo3 1, Nopember 2017. Hlm. 692.
- Dhisa Permata Tami Nindya, Serikat Putra Jaya Nyoman. 2013. *Studi Komparansi Pengaturan Pencemaran Nama Baik Menurut Hukum Pidana Dan Hukum Perdata Di Indonesia*. Jakarta.
- Hendriyanto, Kessa. *Liberalisasi Importasi Produk Pertanian dalam UU Cipta Kerja dari Pemikiran Hukum Progresif*. Progresif: Jurnal Hukum. XV. No.2 (Desember 2020
- li, B. A. B. 2014. “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/Perlindungan>, Diakses Pada Tanggal 25 Maret 2020. 23 30.” 30–67.
- ISMAIL. 2016. “*Perlindungan Hukum Terhadap Saksi Dalam Proses Peradilan Pidana Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban*.” *Lex Crimen* 4(1):1–9.
- Komariah, Mamay. 2015. “*Perlindungan Hukum Saksi Dan Korban Oleh Lembaga Perlindungan Saksi Dan Korban (Lpsk)*.” *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 3(2):229. doi: 10.25157/jigj.v3i2.421.
- Kartika, Shanti Dwi. *Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja*. Info Singkat. Vol.XII. No.20 (Oktober 2020).
- Liky Faizal. 2020. “*Perilaku Penegak Hukum Menuju Penegakan Hukum Progresif Dalam Perspektif Pembangunan Hukum Nasional*.” *Asas Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam* 4(1):1–9.
- Mardijani, Prastiwi. *Partisipasi Masyarakat terhadap Peningkatan Pembangunan Desa*. Buletin Ekonomi. Vol.8. No.1 (April 2010).
- Pangestuti, Erly. 2017. “*Peran Lembaga Perlindungan Saksi Dan Korban Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Saksi Dan Korban*.” *Yustitiabelen* 3(1):14.
- Permata tami, Nindya Dhisa. 2013. “*Studi Komparasi Pengaturan Pencemaran Nama Baik Menurut Hukum Pidana Dan Hukum Perdata Di Indonesia*.” *Law Reform* 9(1):106. doi: 10.14710/lr.v9i1.12437.
- Philipus M Hadjon, “ *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII*, Universitas Airlangga, 3 November 1994
- Soekanto Soerjono. 2004. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Z. Wadjo Hadiba. 2011. *"Pencemaran Nama Baik Dalam Pemberitaan Pers."* Sasi 17 No.2:3–4