

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum dibuat untuk mengatur hubungan hukum. Hubungan hukum itu sendiri terdiri dari beberapa ikatan antara individu dengan masyarakat dan antara individu dengan individu. Ikatan – ikatan tersebut tercermin dalam hak dan kewajiban. Dalam mengatur hubungan hukum, terdapat berbagai macam cara. Terkadang hanya kewajiban yang dirumuskan, seperti dalam hukum pidana yang sebagian besar pengaturannya terdiri dari kewajiban. Di sisi lain, hukum juga mengatur peristiwa – peristiwa tertentu yang menjadi syarat timbulnya hubungan hukum.¹

Untuk berbicara tentang sistem hukum, perlu diketahui terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan sistem, meskipun secara singkat. Sebuah sistem memiliki karakteristik tertentu. Yaitu, sebuah organisasi yang terdiri dari komponen – komponen yang saling bergantung, terorganisir, dan terintegrasi². Hukum bertujuan untuk menciptakan perdamaian dan keadilan yang lebih dalam di masyarakat untuk mendapatkan bagian yang sama³.

Pada masa industrialisasi yang ditandai dengan akumulasi modal dan pertumbuhan ekonomi, peraturan mengenai PKWT muncul untuk memenuhi kebutuhan industrialisasi karena hukum lebih berpihak pada pengusaha. Penerapan aturan tentang

¹ Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, hal. 50

² R. Abdoel Djamal. 2001. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 65

³ Soeroso. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, hal. 27

kotrak informal menimbulkan masalah baru bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam menentukan syarat, kategori, dan kondisi kontrak informal.

Pekerja merupakan salah satu aktor pembangunan yang menentukan keberlangsungan hidup dan juga pembangunan bangsa Indonesia. Tenaga kerja yang biasanya disebut sebagai pekerja dan buruh, mempunyai peran penting didalam pembangunan nasional. Pekerja diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya dan menjamin kesempatan kerja yang setara, melindungi hak – hak dan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan memberikan jaminann kesejahteraan, jaminan kesehataan, jaminan keselamatan kerja, dan juga segala aspek hubungan kerja.

Kontrak kerja adalah kontrak di mana satu pihak (pekerja) berjanji untuk memperkerjakan seorang pekerja dengan menerima upah dan pihak lain (pemberi kerja) dengan membayar upah.⁴

Peristiwa hukum dalam perjanjian adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pemberi kerja untuk mengikatkan diri satu sama lain dalam suatu hubungan yang bersifat normatif atau hubungan yang saling mengikat. Dalam berbagai teori hukum perikatan, perjanjian adalah suatu bentuk perikatan, di mana dua orang pihak saling mengikatkan diri untuk melakukan sesuatu, memberikan sesuatu, atau tidak melakukan suatu yang dituangkan ke dalam perjanjian. Perjanjian akan selalu menimbulkan hak dan kewajiban untuk pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensi dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut bisa berupa batal ataupun kebatalan kepada perjanjian itu, bahkan mungkinkan menimbulkan konsekuensi atas penggantian

⁴ Lalu Husni SH.M.Hum. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Mataram: Grafindo Persada, hal. 40

kerugian segala bentuk kerugian yang muncul dari akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia saat ini, fokusnya adalah pada pembangunan di bidang perekonomian. Hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia.

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Hasil – hasil pembangunan wajib dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Berhasilnya pembangunan tergantung kepada seluruh partisipasi rakyat, yang dimana pembangunan itu dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.⁵

Pembangunan membutuhkan berbagai faktor pendukung: modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor ini sangat penting dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. dari ketiga unsur di atas, tenaga kerja memegang peranan yang tidak kalah pentingnya dengan unsur lainnya. Oleh karena itu, mengingat komponen tenaga kerja harus diperhatikan dalam proses pembangunan ini, maka perlu dilakukan upaya – upaya

⁵ FX Djujudji. 1987. *Perjanjian Pemborongan*. Jakarta: Bina Aksara, hal. 1

untuk mendorong, membimbing, dan melindungi tenaga kerja agar tercipta kesejahteraan tenaga kerja.

Pekerja mempunyai kesempatan untuk menjalankan tugas dan kewajiban sosialnya dan mengembangkan potensinya, saat pada gilirannya bisa meningkatkan kualitas hidupnya sehingga bisa hidup layak sebagai manusia. Perlindungan pekerja bertujuan agar tenaga kerja lebih manusiawi. Pekerja mempunyai kesempatan dalam menunaikan tugas dan juga kewajibannya, meningkatkan potensinya, sehingga saat gilirannya, bisa meningkatkan kualitas hidupnya sehingga bisa hidup layak sebagai manusia.

Didalam Pasal 27 Ayat 2 UUD Republik Indonesia sebagai landasan konstitusional kehidupan berbangsa dan bernegara untuk bangsa Indonesia menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pada pasal tersebut menunjukkan bahwa seluruh warga negara Indonesia, suku, ras, apapun agama, dan gendernya mempunyai hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan juga melakukan pekerjaan yang layak.

Undang – Undang Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi dua yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan kesepakatan kerja yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha dalam menjalin hubungan kerja untuk jangka waktu yang tertentu ataupun, suatu pekerjaan yang tertentu, sedangkan untuk PKWTT merupakan kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha dalam menjalin hubungan kerja yang bersifat tetap.⁶

⁶ Pasal 1 angka 1 dan 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Hubungan kerja yang tetap berdasarkan PKWTT dan diperlukan adanya masa percobaan/magang selama tiga bulan.⁷

Pada Kontrak kerja membawa keuntungan besar untuk pihak – pihak yang mengadakan kontrak itu. Hal tersebut dapat dicapai kontrak kerja, jika dibuat, juga ditegakkan dengan benar dan mampu menciptakan kerja yang damai serta menjamin kepastian hak maupun kewajiban baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Akibatnya yakni produktivitas perusahaan akan lebih tinggi dan secara umum mampu menciptakan lapangan kerja baru.

Sejalan pada aturan perjanjian kerja di mana diatur pada UU Ketenagakerjaan pada Pasal 51 – 54 adanya aturan jika pada pembuatan surat perjanjian wajib atas dasar itikad baik oleh para pihak yang menyebabkan perjanjian kerja itu berisi mengenai keseimbangan anantara hak serta kewajiban para pihak yang mengikatkan dirinya satu sama lain. PKWT yang juga sering disebut dengan pekerja kontrak pada realisasinya tak jarang melanggar pemenuhan hak pekerja. Hal ini karena kedudukannya yang lemah. Hubungan kerja PKWT didasarkan pada satu perikatan tertulis namun acap kali perjanjian tersebut dilakukan dengan lisan dan bagi para pekerja tidak memandang penting.. Dalam pelaksanaannya pihak pekerja lebih banyak dirugikan atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu contohnya penetapan beberapa tujuan pekerjaan di mana bagi pekerja sukar disanggupi, pesangon yang tidak ada, upah yang kurang dari UMK, karena status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap ataupun pembuatan kontraknya per enam bulan ataupun setahun sekali menyebabkan pekerja tidak bisa bergabung dengan serikat pekerja. Sehingga apabila perusahaan melakukan perjanjian

⁷ Pasal 56 dan Pasal 60 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kerja lebih dari 2 (dua) kali dengan orang yang sama dalam 3 (tiga) tahun, maka jelas adanya penyimpangan dari ketentuan UU Ketenagakerjaan oleh perjanjian kerja itu. Yang mengakibatkan masa kerja para pekerja selalu mulai dari nol tahun kerja.⁸

Sejauh ini, penerapan sistem PKWT banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien untuk mencapai keuntungan yang signifikan bagi pengusaha, serta biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk tenaga kerja lebih kecil, karena tidak perlu memiliki pekerja atau buruh dalam jumlah yang banyak. Jika perusahaan diketahui memiliki jumlah pekerja yang banyak, maka pengusaha wajib memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan pekerja, seperti tunjangan Kesehatan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tunjangan penghargaan kerja, dalam rangka memperkerjakan pekerja dengan PKWT, sehingga semakin menekan biaya operasional.

Sementara, bagi pekerja kontrak, penggunaan sistem PKWT dinilai merugikan dikarenakan tidak ada kepastian jam kerja saat menjadi pekerja tetap dan ini akan berdampak pada jalur karir, status, dan juga jabatannya sebagai pekerja, serta pembayaran pesangon saat kontrak berakhir.⁹

Banyak sekali perusahaan yang mengalami penurunan di tingkat penjualan, sementara dalam ketenagakerjaan, biaya hidup karyawan terus meningkat akibat kenaikan harga kebutuhan pokok, sehingga seringkali menimbulkan konflik antar pekerja. Mereka menuntut kenaikan upah karena kondisi perusahaan yang memburuk, sehingga manajemen sulit memenuhi tuntutan pekerja. Fenomena perusahaan yang

⁸ Libertus Jehai. 2007. *Hak – hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, hal. 8

⁹ Iman Soepomo. 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, hal. 57

memilih menggunakan PKWT semakin meningkat di tengah krisis ekonomi global yang dialami seluruh dunia, yang termasuk juga di Indonesia.

Penerimaan pekerjaan di sebuah perusahaan dilakukan melalui kontrak kerja. Dalam penelitian ini, saya akan mengkaji kontrak kerja yang dibuat antara pekerja dan perusahaan swasta melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT yang diatur di Pasal 56(2) Undang – Undang No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, telah menetapkan bahwa PKWT yang didasarkan pada:

1. Rentang waktu,
2. Telah selesainya suatu pekerjaan

Pengertian lanjut mengenai hal tersebut diatas bisa dirujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan juga Migrasi pada Pasal 1(1) No KEP. 100/MEN/IV/2004 ditentukan bahwa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yakni perjanjian kerja antara pekerja ataupun buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja pada waktu tertentu maupun untuk pekerjaan tertentu”. PKWT tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus – putus, tidak terbatas waktunya, merupakan bagian dari proses produksi perusahaan atau pekerjaan yang tidak bersifat musiman. Dari ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja yang berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu, tidak dapat digunakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat terus menerus dan mempunyai jangka waktu tertentu. PKWT hanya dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu, sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu¹⁰:

- ❖ Pekerjaan sekali selesai ataupun bersifat sementara

¹⁰ *Ibid*

- ❖ Pekerjaana sekiranya penyelesaiannya dalam renatng waktu yaang tidiak terlaalu lama dan paling lama 3 tahun
- ❖ Pekerjaan yang sifatnya musiman
- ❖ Pekerjaan yang hubungannya ada dengan prooduk baru, kegiatan yang baru dan prosuk tambahan yang tahap masih percobaan ataupun penjajakan

Pekerjaan yang masih menggunakan sistem PKWT, banyak ditemukan di perusahaan – perusahaan swasta yang ada di Kota Surabaya seperti Ace Hardware, Bank Mandiri dan juga masih banyak perusahaan swasta yang lainnya. Perusahaan ini mengangkat pekerja dan menjadi karyawan perusahaan melalui perjanjian kerja dan hanya menguntungkan satu pihak. Kenyataannya, banyak sekali perusahaan yang melakukan PKWT, tapi rentang waktu kontraknya melebihi batass maaksimal yakni tiga tahun. Untuk jenis pekerjaannya bukanlah pekerjaan yang satu kali selesai ataupun musiman, tetapi jenis pekerjaan yang berkelanjutan, hal ini berlawanan dengan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Jeniss pekerjaan yang berkelanjutan ini, seharusnya bukan masuk ke daalam PKWT, tetapi masuk dalam PKWTT.

Terdapat perusahaan yang menerapkan masa percobaan di dalam PKWT, sementara pada ketentuan 58 (1) UUTK telah meneentukan bahwa,

“Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak bisa mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”

Berdasarkan pasal 58 (2) UUTK, masa percobaan tidak berlaku apabila perusahaan telah melaksanakan masa percobaan atau pelatihan bagi pekerja yang berstatus sebagai pekerja kontrak, kontrak PKWT harus dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan yang diatur pasal 57 UUTK, apabila tidak dibuat secara tertulis maka

bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 57 UUTK. Bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 57 UUTK, maka perjanjian tersebut demi hukum dinyatakan sebagai PKWTT. Sesuai dengan pasal 59(4) UUTK:

PKWT harus dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 57 UUTK, apabila tidak dibuat secara tertulis maka bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 57 UUTK. bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 UUTK, maka perjanjian tersebut demi hukum dinyatakan sebagai PKWTT atau

”Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu bisa diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya bisa diperpanjang 1 satu kali untuk kurun waktu paling lama satu tahun.”

Pada Pasal 59 ayat 7 Undang – Undang Ketenagakerjaan yang mengatur:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 ayat 2 ayat 4, ayat 5 dan ayat 6, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.”¹¹

Pada ketentuan yang disebutkan di atas, setiap pekerja yang telah disewa untuk periode dua tahun hanya dapat memperpanjang kontraknya sekali, dengan durasi tambahan paling lama satu tahun. Namun, terkadang perusahaan tidak melakukan perubahan status dari kontrak kerja waktu tertentu menjadi pekerja tetap, sehingga mereka dapat menghindari kewajiban seperti memberikan hak – hak kepada pekerja

¹¹ Undang – Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 7

yang telah menjadi pekerja tetap. Contohnya, kewajiban memberikan pesangon saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) atau saat pekerja mencapai usia pension. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman banyak pekerja tentang hukum ketenagakerjaan, sehingga mereka menerima tindakan perusahaan tanpa menyadari bahwa mereka memiliki hak perlindungan hukum sebagai pekerja tetap yang memenuhni syarat.

PKWT diatur pada Undang – Undang yang terbaru yakni UU No 6/2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 6/ 2023 tentang Cipta Kerja Pasal 56 - Pasal 66, berlaku Peraturan Pemerintah No 35/2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Alih Daya, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut peraturan yang berlaku, status kerja dalam kontrak diatur oleh Peraturan Pemerintah No 35/2021 tentang Perjanjin Kerja Waktu Tertentu. Peraturan Pemerintah ini adalah peraturan turunan dari UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja. Dalam peraturan tersebut, ditetapkan bahwa perusahaan bisa mengadakan kontrak kerja selama maksimal lima tahun. Ketentuan ini termasuk dalam Pasal 8(1) dan Pasal 9(4) PP No 35/2021. Pasal tersebut menyatakan bahwa PKWT degan jangka waktu sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 5(1) bisa dibuat dengan durasi paling lama lima tahun.

Selanjutnya, jika jangka waktu kontrak kerja tertentu seperti yang disebutkan pada ayat 1 berakhir sementara pekerjaan yang sedang berlangsung belum selesai, maka PKWT dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dengan syarat total durasi PKWT keseluruhan tidak melebihi 5 tahun. Pasal 0 ayat 4

menjelaskan bahwa jika pekerjaan tertentu yang dijanjikan dalam PKWT tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah disepakati, seperti yang dijelaskan dalam ayat 2 huruf b, PKWT bisa diperpanjang sampai pekerjaannya itu selesai.

Terdapat ketidakpastian hukum terkait durasi kontrak kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 94 Peraturan Pemerintah No 25/2021, dan perusahaan memiliki hak untuk memperpanjang kontrak kerja tanpa harus menyelesaikan durasinya atau mengangkatnya sebagai karyawan tetap ketika karyawan tersebut telah mencapai jangka waktu kontrak kerja. Peraturan mengenai pekerjaan kontrak atau sementara di Indonesia diatur dalam Pasal 56 – 59 UU Ketenagakerjaan dan dirinci dalam KEP. 100/MEN/VI/2004 ‘Peraturan Pelaksanaan PKWT’. Tujuan dari ketentuan ini adalah untuk memastikan bahwa baik pekerja maupun pengusaha memiliki perlindungan hukum yang sama untuk jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Pada kenyataannya, masih terdapat beberapa aspek negative bagi pekerja, salah satunya adalah kurangnya tunjangan sosial, situasi kerja yang tidak jelas tujuannya, perlindungan tenaga kerja dan kompensasi pada saat PHK.¹²

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang sering bermasalah, biasanya perjanjian kerja waktu tertentu bersifat sepihak atau merugikan salah satu pihak. Pemberi kerja memiliki modal dan merupakan pemilik tempat kerja bagi para pekerja, sementara pekerja adalah pihak yang lebih lemah dan merupakan pihak yang membutuhkan tempat kerja yang disediakan oleh pemberi kerja. Perbandingan kekautan

¹² Esha Najitama, “Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia”. <https://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/>

ini jelas bersifat laten dan akibatnya membentuk penggunaan yang dilakuka oleh pemberi kerja terhadap pekerja.¹³

Penyimpangan yang sering dilakukan oleh suatu perusahaan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah melakukan peranjii an kerja tiap 3bulan, 6bulan atau sampai 12bulan sekali.hal itu bertentangan dengan regulasi yang diberikan oleh pemerintah. Selain itu, tindakan pengusahaa yang sering kali tidak memperhatikan atau mengabaikan kewajiban untuk memberikan informasi kepada pekerja mengenai hak – hak mereka, menyebabkan terlihat bahwa perjanjian kerja tertentu sering melanggar ketentuan hukum yang berlaku, terutama dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan.¹⁴

Perlindungan terhadap pekerja dan buruh adalah bentuk campur tangan pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja dilakukan melalui penerapan peraturan – peraturan ketenagakerjaan yang memberikan jaminan hukum terkait hak dan kewajiban, baik untuk pengusaha maupun pekerja di Indonesia. Diakui bahwa pekerja sangat memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari – hari, sementara pengusaha juga memerlukan tenaga kerja yang terjangkau untuk menjalankan usaha mereka di tengah kondisi ekonomi saat ini. Hubungan saling ketergantungan ini seringkali menjadi penyebab konflik antara pekerja dan pengusaha. Jika kedua pihak memahami kebutuhan masing – masing, konflik dalam hubungan ketenagakerjaan bisa dihindari.

Dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja, tujuannya adalah untuk menjamin hak – hak dasar tenaga kerja, memastikan kesempatan yang sama dan

¹³ *Ibid*

¹⁴ Khairun Nisa, Ilham Abbas, & Dachran S. Busthami. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar” *Journal of Lex Generalis (JLS)*, Volume 3, Nomor 7, hal 3

perlakuan yang tidak diskriminatif, sehingga kesejahteraan buruh dan keluarganya bisa terjamin, dan tetap memperhatikan perkembangan dalam dunia usaha. Dalam kontrak kerja waktu tertentu, terdapat hak – hak dan perlindungan bagi tenaga kerja. Hak dan perlindungan ini penting untuk individu yang bekerja agar mereka bisa memperoleh pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Berdasarkan Pasal 56 ayat 2 dan Pasal 59 ayat 2 Undang – Undang Ketenagakerjaan, PKWT bisa dilaksanakan tanpa harus memandang jenis, sifat, atau sementara kegiatan pekerjaan.

Dampaknya adalah perlindungan terhadap pekerja menjadi tidak memadai, yang tercermin dalam beberapa tanda, seperti ketidakberhakannya pekerja atas sejumlah tunjangan seperti Jamsostek, asuransi kecelakaan, dan pensiun, kurangnya uang pesangon saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), tingkat upah yang lebih rendah, ketidakpastian dalam pekerjaan, dan perubahan status pekerja dari PKWT berubah menjadi PKWTT oleh perusahaan. Namun, kenyataannya masih ada perusahaan, seperti PT. KIMIA YASA di Kota Surabaya, yang melampaui ketentuan yang sudah ditetapkan oleh hukum dengan memperpanjang kontrak karyawan berstatus PKWT. Dengan menerapkan sistem PKWT ini, perusahaan dapat menghemat biaya dalam pekerjaan mereka, karena mereka tidak perlu memperkerjakan tenaga kerja dalam jumlah yang besar.

Seperti diketahui, perusahaan dengan jumlah pekerja yang banyak perlu memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan pekerjanya. Namun, dengan memperkerjakan pekerja melalui sistem PKWT, biaya – biaya tersebut dapat ditekan. Dalam kondisi tertentu, seperti keadaan terdesak, di mana perusahaan terpaksa melakukan apa saja agar usahanya tetap berjalan, atau mengambil jalan pintas untuk

meningkatkan keuntungan, tidak jarang pihak – pihak tertentu berubah pikiran dan menyimpang dari apa yang telah disepakati di awal kontrak. Yang menjadi permasalahan adalah dalam penerapan sistem PKWT di lapangan, banyak terjadi pelanggaran yang menyimpang dari pelaksana aturan PKWT, dengan kata lain PKWT yang dilaksanakan tidak sesuai atau mengacu pada aturan PKWT yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Banyak pekerja yang dirugikan dan hak – haknya dilanggar oleh pengusaha karena ketidakjelasan mengenai perpanjangan kontrak PKWT di luar ketentuan undang – undang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan dan hak – hak pekerja harus diperhatikan secara baik oleh Pemerintah. Perlindungan hukum terhadap pekerja dapat meminimalisir pelanggaran hak – hak pekerja oleh perusahaan.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat kompleks dan sebagian disebabkan oleh fondasi ekonomi yang rapuh, di samping sistem ekonomi nasional yang didominasi oleh keluarga dan mereka yang dekat dengan poros kekuasaan. Jika sistem yang berkuasa runtuh, maka secara otomatis hal ini akan menyebabkan keruntuhan ekonomi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak mungkin dihindari.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja menempati peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Lebih lanjut, pembangunan ketenagakerjaan berorientasi pada peningkatan kualitas dan kontribusi dalam pembangunan serta perlindungan hak dan kepentingan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan prinsip keterpaduan dan kemitraan, sebagaimana yang diterapkan oleh UU Nomor 13 Tahun 2003. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan kesempatan kerja yang setara, tenaga kerja yang memenuhi tujuan pemerataan kesempatan kerja dan mewujudkan kesejahteraan.

Sedangkan tentang pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja yakni tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang ataupun jasa untuk mengetahui kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Semakin berkembangnya teknologi di berbagai sector usaha semakin besar pula potensi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Karenanya, perlu usaha untuk membina, mengarahkan dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Jika tenaga kerja diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil sesuai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan itu.

Aspek dasar perlindungan kerja telah ditetapkan oleh Undang – Undang mencakup bagian dari perlindungan kerja. Menurut A.Khakim mengemukakan ada tiga jenis perlindungan kerja yakni perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan juga perlindungan teknis.¹⁵

PT. KIMIA YASA yang ada di kota Surabaya adalah salah satu perusahaan swasta di Indonesia, bergerak di bidang sektor minyak serta gas bumi. Kegiatan usaha utama perusahaan ini yakni mengolah bahan baku minyak dan gas menjadi LPG dan

¹⁵ A. Khakim. 2003. *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Pertama, Edisi III*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hal. 23

natural gas. Didirikan pada tahun 1969 semula berawal dari industry LPG. Perusahaan ini memperkerjakan banyak sekali tenaga kerja, yang mana lebih dari seribu orang bekerja tiap hari.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis ingin untuk menyelidiki lebih mendalam, dan hasilnya akan dituangkan dalam bentuk studi tesis yang berjudul **“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. KIMIA YASA di Kota Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal latar belakang di atas, maka penulis akan merumuskan masalah permasalahan yang ada, yaitu:

1. Bagaimana ketentuan yang mengatur pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?
2. Bagaimana bentuk pelaksanaan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. KIMIA YASA di kota Surabaya di masa yang akan datang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ketentuan yang mengatur pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap tenaga kerja di Perusahaan Migas PT. KIMIA YASA di kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui bentuk – bentuk penegakan hukum terhadap tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. KIMIA YASA, di kota Surabaya.

3. Untuk mengetahui perlindungan hukum di masa yang akan datang terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. KIMIA YASA, di kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat dari dua sisi, yaitu:

Teoritis

1. Diharapkan dari hasil penelitian, bisa memberikan sumbangan pikiran bagi peningkatan tenaga kerja serta bisa digunakan sebagai bahan kajian untuk memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja.
2. Bisa digunakan sebagai landasan untuk menyelesaikannya permasalahan dibidang ketenagakerjaan, sehingga memberikan perlindungan hukum hak – hak bagi para pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan.

Praktis

1. Manfaat bagi penulis sendiri adalah untuk menambah wawasan keilmuan khususnya mengenai wacana di dalam dunia pendidikan khususnya di dalam pendidikan bidang hukum, yang selanjutnya dijadikan sebagai ilmu pengetahuan beserta pengalaman bagi penulis.
2. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa memberikan masukan bagi pemerintah, dan khususnya di Perusahaan migas PT. KIMIA YASA di kota Surabaya untuk menemukan jalan keluar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan bagi para tenaganya.
3. Sebagai saran, beserta masukan yang mana bertujuan untuk membangun guna meningkatkan kualitas pendidikan yang ada didalamnya, serta penentu

kebijakan – kebijakan di dalam dunia ataupun lembaga pendidikan baik secara umum maupun khusus. Agar juga bisa dijadikan bahan pertimbangan yang mana untuk diterapkan dalam dunia pendidikan pada lembaga – lembaga hukum yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan hukum yang ada.

4. Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dengan memberikan gambaran bagi pembaca terutama di bidang hukum, baik para mahasiswa fakultas hukum maupun masyarakat mengenai pentingnya perlindungan hukum hak – hak bagi para pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Serta implikasinya terhadap penyelesaian masalah yang timbul berkaitan dengan ketenagakerjaan sehingga memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak bagi para pekerja.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis yakni metode penelitian hukum empiris, suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum di dalam artian nyata dan juga meneliti bagaimana hukum bekerja di lingkungan masyarakat.¹⁶ Bahan hukum primer, yakni bahan yang mengikat¹⁷, terdiri dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1313 KUHPerdata. Bahan hukum sekunder yaitu data diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti, yaitu dilakukannya wawancara. Bahan

¹⁶ Benuf, K., & Azhar, M. 2020. Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20-33

¹⁷ Disemadi, H. S. (2022). *Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies*. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 289-304

hukum tersier, yakni bahan hukum yang akan memberikan petunjuk dan juga penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni melalui wawancara langsung dengan responden.

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah antara lain mencakup bahan – bahan pustaka yang terkait penelitian, data sekunder meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹⁸ Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka. Studi pustaka merupakan penelaahan terhadap bahan – bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

F. Kerangka Teori dan Konseptual

Kerangka teori adalah pemikiran ataupun butir – butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus ataupun permasalahan yang bisa menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis. Hal mana bisa menjadi masukkan eksternal bagi penulis.¹⁹ Pada hakikatnya, teori merupakan serangkaian proposisi ataupun keterangan yang saling berhubungan dan tersusun dalam sistem deduksi, yang mengemukakan penjelasan atas suatu gejala.²⁰ Sebuah teori digunakan unntuk menjelaskan mengapa sebuah feomena atau proses tertentu terjadi dan harus diuji dengan menghadapi fakta – fakta yang dapat membuktikan bahwa teori tersebut tidak benar.²¹

¹⁸ *Ibid*, hal. 13

¹⁹ M. Solly Lubis. 1994. *Filsafat Ilmu dan Penelitian*. Bandung: Mandar Maju, hal. 80

²⁰ Sri Gambir Melati Hatta. 1999. *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*. Bandung: PT. Alumni, hal. 16

²¹ Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, hal. 13

Perjanjian kerja di dalam aturan hukum perdata, atau dalam Bahasa Belanda dikenal sebagai *Arbeidsoverenkoms*, dapat diartikan sebagai suatu perjanjian di mana seorang individu, yang disebut sebagai buruh, sepakat untuk bekerja di bawah pengawasan atau perintah pihak lain yang disebut majikan, dalam kurun waktu tertentu, dengan imbalan dalam bentuk upah atau gaji. Dalam perjanjian ini, buruh berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang telah disepakati dengan majikan.

Mengacu pada pengertian perjanjian kerja di atas, perjanjian kerja memiliki ciri khas yang mencakup “di bawah perintah”, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan hierarki, di mana pengusaha berperan sebagai atasan dan pekerja berada dalam posisi bawahan (subsordinasi). Dalam konteks ini, pengusaha yang umumnya memiliki posisi sosial ekonomi yang lebih tinggi, memberikan instruksi kepada pekerja yang umumnya memiliki tingkat sosial ekonomi yang lebih rendah. Ketentuan ini mencerminkan ketidaksetaraan atau ketidakseimbangan dalam kedudukan antara keduanya.

Dibandingkan dengan pengertian umum perjanjian yang dinyatakan dalam Pasal 1313 KUHPerdata, perjanjian kerja dalam Pasal 1601a KUHPerdata memiliki perbedaan yang signifikan. Pasal 1313 KUHPerdata menyebutkan bahwa perjanjian adalah tindakan di mana satu atau lebih individu mengikatkan diri kepada satu atau lebih individu lainnya. Dalam konteks ini, kedudukan antara pihak – pihak yang terlibat dalam perjanjian dianggap sama dan seimbang karena setiap pihak mengikatkan diri kepada satu atau lebih pihak lainnya. Namun, perjanjian kerja, seperti yang diatur dalam Pasal 1601a KUHPerdata, menunjukkan hubungan yang berbeda, yaitu hubungan subsordinasi, di mana seorang buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dibawah

perintah atau pengawasan majikan. Oleh karena itu, ada ketidaksetaraan dalam kedudukan antara majikan dan buruh.

Meskipun demikian, dalam pembentukan perjanjian kerja dan perjanjian lainnya, prinsip – prinsip umum yang sama berlaku, seperti yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang mengatur syarat – syarat sah suatu perjanjian, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum untuk membuat perjanjian, objek yang jelas, dan tujuan yang sah.

Teori yang dipakai yakni teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan diberikan terhadap subjek hukum berbentuk perangkat hukum baik dan bersifat preventif, ataupun represif, yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Perlindungan hukum merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum yakni dimana konsep hukum dapat memberikan suatu ketertiban, kepastian, keadilan kemanfaatan, dan juga kedamaian.²²

Perlindungan hukum bagi pekerja informal, sangat penting dalam melindungi hak – hak pekerja. Secara hukum, dalam memberikan perlindungan, seua pekerja memiliki hak kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan yang layak tanpa diskriminasi atas dasar ras, etnis, gender atau agama, yang juga mencakup perlakuan yang sama bagi para penyandang disabilitas. Dalam hal perlindungan tenaga kerja, UU Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan tenaga kerja dalam dua aspek: perlindungan ekonomi sosial, dan teknis. Perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan kepastian hak – hak pekerja dan juga untuk mengakui hak – hak pekerja dalam bentuk posisi pekerja

²² Sidharta. 2006. *Hukum Perlindungan Konsumen edisi revisi*. Jakarta: Grafindo, hal. 19

terhadap pekerja kontrak yang masa kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan hukum. pekerja kontrak juga memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kedudukan yang menjamin kelangsungan hidupnya sebagaimana pekerja tetap.

Berkenaan dengan perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh, UU Nomor 13 tahun 2003 yang berstatus sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), khususnya dalam hal perlindungan pekerja, diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja dari tiga aspek, yaitu aspek perlindungan ekonomi, sosial dan teknis.²³

Konsep berarti kata menyatakan abstrak yang digeneralisasikan dari hal yang khusus, disebut definisi.²⁴ Kerangka konseptual di dalam merumuskan maupun membentuk pengertian – pengertian hukum, kegunaannya tidak terbatas pada penyusunan kerangka konseptual saja, namun bahkan pada usaha merumuskan definisi – definisi operasional diluar peraturan perundang-undangan. Karena itu, konsep merupakan unsur pokok dari sesuatu penelitian.²⁵

Secara konseptual beberapa landasan yang dapat dijadikan konsep ataupun rujukan tentang penulisan tesis ini dalam mengetahui Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. KIMIA YASA di Kota Surabaya.

Yang menjadi konsep dalam penulisan tesis ini yaitu:

- Teori Perjanjian

²³ Z. Asyhadie. 2008. *Hukum kerja, Hukum Ketengakaerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Rajawali Press, hal. 66

²⁴ Sumadi Suryabarata, 1998. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, hal.3

²⁵ Koentjaraningrat. 1997. *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, hal. 24

Salah satu aspek penting di dalam hukum yang berperan signifikan di dalam kehidupan masyarakat ialah Hukum Perjanjian. Istilah “perjanjian” itu sendiri berasal dari Bahasa Belanda, yakni “overeenkomst” dan juga dikenal istilah “contract” ataupun “agreement”. Definisi perjanjian diatur di dalam Pasal 1313 KUHPerdara, yang menyatakan “perjanjian” merupakan tindakan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri mereka kepada satu orang lain ataupun lebih lainnya.

Hukum perjanjian merupakan aturan hukum yang muncul ketika satu pihak mengikatkan dirinya kepada pihak lain atau ketika seseorang berjanji untuk melakukan sesuatu bagi orang lain. Dalam konteks kedua, para pihak setuju untuk membuat perjanjian tanpa tekanan atau keputusan yang menguntungkan salah satu pihak.

Pengertian kontrak menurut banyak orang tidak selalu sama dengan perjanjian, karena Pasal 1313 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata tidak memuat kalimat “Perjanjian harus dibuat secara tertulis”. Pengertian kontrak dalam hukum Belanda, yaitu Burgerlijk Wetbook, adalah overeenkomst, yang dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai perjanjian.

Kontrak adalah peristiwa hukum di mana satu orang menjanjikan sesuatu kepada orang lain, atau dua orang berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu kepada satu sama lain. Ada berbagai definisi kontrak, yang masing – masing tergantung pada bagian tertentu dari kontrak yang dianggap penting atau disoroti dalam definisi tersebut.²⁶

- Teori Perlindungan

²⁶ Munir Fuady. 2000. Arbitrase Nasional; Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Cetakan Pertama. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 2.

Hukum diciptakan sebagai sarana atau instrument untuk mengatur hak dan kewajiban badan hukum, sehingga setiap badan hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan juga memperoleh hak – hak nya secara wajar. Hukum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi badan hukum dan jika digabungkan dengan keberadaan negara, hukum berperan sebagai perlindungan bagi warga negara terhadap tindakan pemerintah yang tirani dan absolut. Hukum harus ditegakkan tidak hanya sebagai aturan normative, tetapi juga nilai keadilan yang terkandung di dalamnya.

Perlindungan hukum adalah tindakan untuk melindungi hak – hak asasi manusia (HAM) yang telah dirugikan oleh pihak lain. Tujuannya adalah agar masyarakat dapat menikmati seluruh hak – hak yang telah dijamin oleh hukum.²⁷

Perlindungan hukum terhadap masyarakat mengacu pada tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif adalah memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengajukan keberatan (inspeksi) atau pendapat sebelum keputusan pemerintah mengambil bentuk yang pasti. Dengan demikian, perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum represif, di sisi lain, bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Hal ini karena perlindungan hukum preventif mendorong pemerintah untuk berhati – hati dalam mengambil keputusan diskresi.²⁸

- Teori Keadilan

²⁷ JH Sinaulan, “Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat,” IDEAS Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya, hal, 79–84

²⁸ Sinaulan, *Op.cit.*24

Konsep keadilan ataupun dalam bahasa Inggris disebut justice, memiliki beberapa garis besar seperti berikut:²⁹

- 1) Kualitas untuk menjadi pantas (righteous)
- 2) Tidak memihak (impartiality)
- 3) Representasi yang layak atas fakta (Fair)
- 4) Kualitas untuk menjadi benar (correct to right)
- 5) Alasan yang logis (sound reason)

Selain justice kata yang sering dikaitkan dengan keadilan ialah equality, equality diartikan sebagai:³⁰

- 1) Keadilan yang tidak memihak (impartial justice)
 - 2) Memberikan hak yang setara kepada semua orang
 - 3) Prinsip umum tentang kelayakan dan keadilan dalam hal hukum yang berlaku dalam keadaan tidak pantas
- Teori Keadilan menurut Plato

Plato adalah seorang pemikir abstrak yang mengakui keberadaan kekuatan di luar kemampuan manusia, sehingga dalam pemikirannya, unsur irasional memiliki peran penting. Dalam pandangan Plato mengenai keadilan, ia berpendapat bahwa keadilan merupakan sesuatu yang sulit dijangkau oleh manusia biasa. Plato mengidentifikasi sumber ketidakadilan sebagai adanya perubahan dalam masyarakat. Menurutnya, masyarakat memiliki elemen – elemen principal yang harus dijaga dengan cermat:

²⁹ Abdul Hamid. 2016. *Teori Negara Hukum Modern*. Bandung: Pustaka Setia, hal. 118

³⁰ Abdul Hamid, *Ibid*, hal. 119

- Misalnya, pemisahan antar kelas penguasa, yang diwakili oleh para gembala dan anjing penjaga, dan domba – domba manusia.
- Dengan menyamakan nasib negara dengan nasib kelas penguasa, perhatian khusus diberikan kepada kelas ini dan upaya – upaya dilakukan untuk menjaga persatuan mereka.
- Penerapan aturan – aturan yang ketat untuk pemeliharaan dan Pendidikan kelas penguasa.
- Pegawasan yang ketat dan penekanan pada kolektivisasi kepentingan – kepentingan anggota kelas penguasa.

Dalam esensi, Plato memandang keadilan sebagai sesuatu yang kompleks dan sulit diwujudkan dalam masyarakat, dan ia berfokus pada struktur sosial yang teratur untuk mencapai keadilan yang ideal.

Dari elemen – elemen principal ini, dapat ditarik beberapa implikasi, seperti berikut:

- Kelas penguasa memiliki monopoli atas berbagai aspek keuntungan ekonomi dan pelatihan militer. Mereka memiliki hak untuk memiliki senjata dan pendidikan yang komprehensif. Namun, kelas penguasa dilarang melakukan kegiatan ekonommi, terutama mencari nafkah.
- Ada pengawasan ketat terhadap semua aktivitas intelektual oleh kelas penguasa yang terus – menerus untuk memastikan keseragaman dalam peikiran mereka.
- Seua inovasi dalam bidang pendidikan, peraturan, dan agama harus dikendalikan atau ditekan.

Dengan kata lain, Plato mengusulkan sistem yang sangat terstruktur di mana kelas penguasa memiliki kendali atas berbagai aspek penting dalam masyarakat, sementara pemikiran dan aktivitas mereka diatur secara ketat untuk mencapai stabilitas dan tujuan keadilan yang ia pandang sebagai ideal.

Negara harus mandiri. Jika tidak, penguasa akan bergantung kepada para pedagang atau penguasa itu sendiri yang akan menjadi pedagang. Pilihan pertama bisa melemahkan kekuasaan mereka dan pilihan kedua bisa melemahkan persatuan kelas penguasa dan juga stabilitas negara.

Untuk mewujudkan keadilan masyarakat, wajib dikembalikan pada struktur aslinya, domba menjadi domba, penggembala menjadi penggembala. Tugas ini adalah tugas negara untuk menghentikan perubahan. Dengan demikian keadilan bukan mengenai hubungan antara individu melainkan hubungan individu dan negara. Bagaimana individu melayani negara.

Keadilan juga dipahami secara metafisis keberadaannya sebagai kualitas ataupun fungsi makhluk super manusia, yang sifatnya tidak bisa diamati oleh manusia. Dampaknya adalah bahwa pencapaian keadilan dipindahkan ke ranah yang tidak dapat diakses oleh manusia, yaitu dunia yang terletak di luar pengalaman manusia. Akal manusia, yang sejatinya penting untuk mencapai keadilan, tunduk pada tata cara Tuhan yang tidak dapat diubah dan keputusan Tuhan yang tidak bisa diprediksi. Oleh karena inilah Plato mengungkapkan bahwa yang memimpin negara sekiranya manusia super, yaitu the king of philosopher.³¹

³¹ Deliar Noor, 2007, *Pemikiran Politik Di Negeri Barat*, Bandung: Pustaka Mizan, hal. 14

Aristoteles, di sisi lain, adalah tokoh yang memberikan fondasi penting bagi pemikiran rasionalitas dan metode empiris. Pandangannya tentang keadilan dijelaskan dalam karyanya yang berjudul “Nicomachean Ethics”. Buku ini secara menyeluruh membahas berbagai aspek dasar dalam hubungan antara manusia, mencakup isu – isu hukum, keadilan, kesetaraan, persatuan dalam persahabatan, dan pencapaian kebahagiaan.

- Teori Keadilan menurut Aristoteles

Pandangan Aristoteles tentang keadilan dapat ditemukan dalam Nicomachean Ethics, Politics, and Rhetoric. Secara khusus, jika kita melihat Etika Nicomachean, buku ini sepenuhnya dikhususkan untuk keadilan dan, berdasarkan filosofi hukum Aristoteles, harus dianggap sebagai poin dalam filosofi hukumnya, karena “hukum hanya dapat ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.³²

Pandangan dasar tentang keadilan, mencakup prinsip memberikan hak yang sama, namun bukan dalam arti kesetaraan mutlak. Aristoteles memberikan perbedaan hak persamaan ini sesuai hak proposional, yang berarti hak yang diberikan sebanding dengan kemampuan dan prestasi individu. Dalam pandangan ini, kesetaraan hak dianggap sebagai prinsip dasar yang mengikat semua manusia sebagai satu kesatuan yang sama di bawah hukum. sementara itu, prinsip hak proposional memberikan setiap individu hak yang sesuai dengan kemampuan dan pencapaian yang mereka capai.

Aristoteles memiliki dua konsep utama keadilan: keadilan distributive dan keadilan komutatif. Keadilan distributive berarti memberikan setiap orang bagian yang sesuai dengan prestasinya. Sedangkan keadilan komutatif berarti memberikan jumlah

³² Carl Joachim Friedrich, 2004, Filsafat Hukum Persepektif Historis, Bandung: Nusamedia, hal.23

yang sama kepada semua orang tanpa memandang perbedaan prestasi, khususnya dalam konteks pertukaran barang dan jasa. Konsep – konsep ini telah menjadi subjek banyak perdebatan dan kontroversi dalam pandangan Aristoteles mengenai keadilan.³³

Keadilan distributive dalam pandangan Aristoteles fokus pada cara distribusi kehormatan, kekayaan, dan barang lainnya dan dapat diperoleh dalam masyarakat. Tanpa melibatkan perhitungan matematis yang rinci, pandangan Aristoteles menunjukkan bahwa ia menganggap distribusi kekayaan dan barang berharga lainnya harus didasarkan pada nilai – nilai yang dianut oleh masyarakat. Dengan kata lain, distribusi yang adil mungkin berkaitan dengan distribusi yang memperhitungkan nilai – nilai kebaikan, yaitu sejauh mana nilainya bermanfaat bagi masyarakat.

- Teori Keadilan menurut John Rawls

Filsuf di Amerika pada akhir abad ke – 20, seperti John Rawls, telah mengemukakan beberapa konsep keadilan yang signifikan melalui karyanya seperti “A Theory of Justice”, “Political Liberalism”, dan “The Law of Peoples”. Pemikiran – pemikiran ini telah memberikan dampak yang cukup besar pada perdebatan mengenai prinsip – prinsip keadilan.

John Rawls dianggap tokoh dalam perspektif “liberal – egalitarian of social justice”, berargumen bahwa keadilan merupakan nilai yang paling penting dalam struktur institusi nasional. Namun, penting untuk diingat bahwa nilai – nilai keadilan individu yang dirasakan oleh masyarakat, terutama oleh kelompok yang kurang berdaya

³³ *Ibid*, hal. 24

dalam mencari keadilan, tidak dapat diabaikan atau dihilangkan oleh kebaikan umum yang diperoleh melalui institusi sosial.³⁴

Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli dimana hak – hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk: menilai apakah institusi – institusi sosial yang ada telah adil ataupun tidak melakukan koreksi atas ketidakadilan social.

Rawls berpendapat bahwa ketidakadilan disebabkan oleh factor – factor dalam situasi sosial, dan oleh karena itu, perlu untuk menilai kembali prinsip keadilan yang bisa membentuk masyarakat yang lebih baik. Koreksi terhadap ketidakadilan ini dilakukan untuk mengembalikan masyarakat ke posisi awal yang disebut sebagai “people on the original position”. Dalam posisi awal ini, anggota masyarakat yang setara membuat kesepakatan asli (original agreement) untuk menentukan prinsip – prinsip keadilan yang akan mengatur masyarakat mereka.

Ada 3 syarat agar manusia bisa sampai kepada posisi asli, yaitu³⁵:

- Diasumsikan bahwa status masa depan seseorang tidak diketahui. Kita tidak tahu apa yang akan terjadi pada bakat, kecerdasan, kesehatan, atau aspek sosial lainnya dari seseorang.
- Diasumsikan prinsip – prinsip keadilan dipilih secara konsisten dipilih untuk mendukung pilihan mereka.

³⁴ *Ibid*, hal. 139

³⁵ John Rawls, *A Theory of Justice*, London: Oxford University press, 1973, yang sudah diterjemahkan dalam bahasa indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2006, h.96

- Setiap orang lebih memilih untuk mengejar kepentingan individu daripada kepentingan umum. Ini adalah kecenderungan alamiah manusia dan harus diperhitungkan dalam menemukan prinsip – prinsip keadilan.

Lebih lanjut John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan sekiranya memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberikan hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi setiap individu. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga bisa memberi keuntungan yang bersifat timbal balik.

Oleh karena itu, prinsip perbedaan mengharuskan struktur dasar masyarakat diatur sedemikian rupa sehingga kesenjangan dalam kekayaan, pendapatan dan kekuasaan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang paling tidak beruntung. Pertama, ketidaksetaraan yang dialami oleh individu dan kelompok yang rentan harus dikoreksi dan diperbaiki melalui pembentukan lembaga – lembaga sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan mereka. Kedua, menerapkan peraturan dan kebijakan yang memberikan pedoman untuk memperbaiki ketidakadilan yang dialami oleh kelompok – kelompok yang tidak beruntung.

- Teori Keadilan menurut Hans Kelsen

Dalam bukunya *A General Theory of Law and State*, Hans Kelsen berpendapat bahwa hukum sebagai tatanana sosial dapat dinyatakan adil jika mengatur perilaku manusia dengan cara yang memuaskan dan menemukan kebahagiaan di dalamnya.³⁶

³⁶ Rasisul Muttaqien, 2018, *Teori Umum Tentang Negara Dan Hukum (General Theory of Law and State)*, Bandung: Nusa Media, hal.7

Pandangan Hans Kelsen adalah positivis: nilai keadilan individu dapat diketahui melalui aturan hukum yang sesuai dengan nilai – nilai umum, tetapi kepuasan rasa keadilan dan kesejahteraan ditujukan untuk setiap individu, meskipun pada dasarnya keadilan bersifat subjektif³⁷.

Lebih lanjut Hans Kelsen mengatakan keadilan menjadi pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan yang adil yang menganggap bahwa suatu tatanan bukan kebahagiaan setiap individu, melainkan kebahagiaan sebesar – besarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam artian kelompok, yakni terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan tertentu, oleh penguasa ataupun pembuat aturan hukum, dianggap sebagai kebutuhan – kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Namun, kebutuhan – kebutuhan manusia yang mana yang harus diutamakan. Hal ini apat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, tetapi penilaian nilai ditentukan oleh factor emosional dan karena bersifat subjektif.

Sebagai salah satu aliran positivism, Hans Kelsen mengakui bahwa keadilan absolut berasal dari alam, yaitu dari sifat alamiah benda, sifat manusia, akal budi manusia, dan kehendak Tuhan. Gagasan ini ditekankan sebagai doktrin yang disebut hukum alam. Karena doktrin hukum alam berasal dari alam, dari akal budi manusia atau dari kehendak Tuhan, maka doktrin ini mengandaikan adanya tatanan hubungan antarmanusia yang lebih tinggi, yang sepenuhnya valid dan adil, yang berbeda dengan hukum positif³⁸.

Hans Kelsen, seorang pendukung aliran positivism hukum, juga mengakui keberadaan kebenaran dalam hukum alam. Oleh karena itu, pandangannya tentang

³⁷ *Ibid*, hal. 8

³⁸ *Ibid*, hal. 14

konsep keadilan menciptakan dualism antara hukum positif (hukum yang ada) dan hukum alam (prinsip – prinsip hukum yang dianggap berlaku secara inheren).

Ada 2 konsep keadilan yang diuraikan oleh Hnas Kelsen: yang pertama adalah keadilan dan perdamaian. Keadilan muncul dari cita – cita yang tidak rasional. Keadilan dirasionalisasikan melalui pengetahuan, yang dapat berbentuk kepentingan yang akhirnya menciptakan konflik kepentingan. Penyelesaian konflik kepentingan dapat dicapai melalui tatanan yang memuaskan satu kepentingan dan mengorbankan kepentingan lainnya, atau dengan mencoba mencapai kompromi menuju perdamaian untuk semua kepentingan.

Kedua, dalam konteks konsep keadilan dna legalitas, Hans Kelsen menganggap bahwa untuk membangun dasar yang kokoh dalam suatu tatanan sosial tertentu, “keadilan” seharusnya diartikan sebagai kesesuaian dengan legalitas. Dalam pandangan Kelsen, peraturan umum dianggap “adil” jika benar diterapkan dengan konsisten. Di sisi lain, peraturan umum dianggap “tidak adil” apabila diterapkan dalam satu kasus dan atau tidak diterapkan dalam kasus serupa yang lain.³⁹

Konsep keadilan dan legalitas ini juga diterapkan pada peraturan perundang – undangan nasional di Indonesia. Dengan kata lain, peraturan perundang – undangan nasional dapat digunakan sebagai payung hukum bagi peraturan perundang – undangan nasional lainnya (payung hukum), tergantung dari tingkat dan luasnya, dan peraturan perundang – undangan tersebut mengikat secara materiil, yaitu isi dari peraturan perundang – undangan tersebut.

³⁹ *Ibid*, hal. 16