

Konsep Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Prinsip Keadilan Proporsional

***Hari Triasmono¹, Made Warka², Sri Setyaji³, Hufron⁴**

^{1,2,3,4}Universitas Tjujuhbelas Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya,
Jawa Timur, Indonesia
haritriasmono73@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the regulation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) based on the principle of proportional justice in the Indonesian labor law system. This principle emphasizes the importance of a balance between the rights of employers to business flexibility and the rights of workers to protection and job security. This study uses a normative legal method with a statutory, conceptual, philosophical, historical approach, as well as a case and comparative approach. The primary legal materials analyzed include the Employment Law, the Job Creation Law, and the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. The results of the study show that changes to the regulation of PKWT through the Job Creation Law, especially the elimination of the maximum duration limit for extension, have created legal uncertainty for workers and opened up opportunities for abuse by employers. PKWT that is not strictly limited has the potential to harm workers, especially in terms of compensation and social security rights. Current regulations tend to favor employer flexibility, so there needs to be a rearrangement that prioritizes the principle of proportional justice. This justice must be reflected in the limitation of the use of PKWT for work that is truly temporary, the provision of adequate compensation, and strict supervision by the state. Theoretically, this finding confirms that employment law must be based on social justice that places humans at the center of policy, not merely objects of the labor market.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan prinsip keadilan proporsional dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Prinsip ini menekankan pentingnya keseimbangan antara hak pengusaha atas fleksibilitas usaha dan hak pekerja atas perlindungan serta kepastian kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, filosofis, historis, serta pendekatan kasus dan perbandingan. Bahan hukum primer yang dianalisis meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan pengaturan PKWT melalui UU Cipta Kerja, terutama penghapusan batas durasi maksimal perpanjangan, telah menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja dan membuka celah penyalahgunaan oleh pengusaha. PKWT yang tidak dibatasi secara ketat berpotensi merugikan pekerja, terutama dalam hal hak kompensasi dan jaminan sosial. Pengaturan saat ini cenderung lebih berpihak pada fleksibilitas pengusaha, sehingga perlu ada penataan ulang yang mengedepankan prinsip keadilan proporsional. Keadilan ini harus tercermin

dalam pembatasan penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang benar-benar bersifat sementara, pemberian kompensasi yang layak, serta pengawasan ketat oleh negara. Secara teoritis, temuan ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus berlandaskan pada keadilan sosial yang menempatkan manusia sebagai pusat kebijakan, bukan sekadar objek pasar tenaga kerja.

Kata Kunci: *PKWT, Keadilan Proporsional, Perjanjian Kerja.*

A. PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang lazim digunakan dalam sistem ketenagakerjaan modern, termasuk di Indonesia. PKWT menawarkan fleksibilitas bagi pengusaha untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja sesuai dinamika pasar, namun di sisi lain menimbulkan tantangan terhadap stabilitas dan kepastian kerja bagi pekerja. Dalam konteks ini, peran hukum ketenagakerjaan menjadi sangat krusial untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan perlindungan hak-hak pekerja. Salah satu instrumen hukum utama yang mengatur PKWT adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang merevisi sebagian ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU Cipta Kerja memperkenalkan sejumlah perubahan yang cukup signifikan, terutama dalam hal durasi, perpanjangan kontrak, serta fleksibilitas ketenagakerjaan. Salah satu aspek yang paling menonjol adalah penghapusan batasan tegas mengenai jumlah perpanjangan PKWT, yang sebelumnya hanya diperbolehkan satu kali. Dalam UU Cipta Kerja, kontrak kerja dapat diperpanjang berkali-kali selama tidak melebihi batas waktu lima tahun. Meskipun kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi bisnis dan menarik investasi, terdapat kekhawatiran bahwa hal tersebut justru memperburuk kondisi kerja pekerja kontrak, yang semakin rentan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian status kerja.

Dari sudut pandang yuridis, perubahan ini menggeser perlindungan normatif terhadap pekerja yang sebelumnya lebih ketat, sehingga memunculkan potensi ketimpangan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Lebih jauh, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menyatakan sebagian ketentuan UU Cipta Kerja sebagai inkonstitusional bersyarat, turut memperbesar ketidakpastian hukum, khususnya terkait perlindungan bagi pekerja dalam sistem PKWT.

Dari perspektif filosofis, pengaturan PKWT harus sejalan dengan prinsip keadilan proporsional yang menekankan keseimbangan antara hak pengusaha untuk mengelola bisnis secara efisien dan hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan, keamanan kerja, serta perlindungan dari eksploitasi. Teori keadilan mendorong adanya distribusi

kekuasaan yang adil dalam hubungan industrial, memastikan bahwa pengusaha tidak menggunakan fleksibilitas kontrak untuk menekan hak-hak pekerja.

Pengaturan hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja semata, tetapi juga memainkan peran strategis dalam menciptakan ketertiban sosial, kepastian hukum, dan keadilan substantif. Oleh karena itu, pendekatan terhadap PKWT tidak bisa dilepaskan dari landasan teoritis yang kuat, termasuk teori utilitarianisme, liberalisme, dan teori keadilan. Utilitarianisme menekankan pentingnya kesejahteraan kolektif, sehingga pengaturan PKWT harus mampu mengakomodasi kesejahteraan pekerja dan pengusaha secara seimbang. Liberalisme menegaskan penghormatan terhadap kebebasan dan hak individu, yang berarti pekerja sebagai subjek hukum tidak boleh diposisikan lebih rendah daripada pengusaha. Sementara teori keadilan menuntut perlindungan terhadap kelompok yang rentan, seperti pekerja kontrak, yang seringkali tidak memiliki posisi tawar yang kuat.

Dari sudut pandang sosiologis, pengaturan PKWT tidak bisa dilepaskan dari dinamika struktur sosial di tempat kerja. Kelas sosial, konflik antara pekerja dan pengusaha, serta struktur kekuasaan menjadi faktor yang memengaruhi relasi industrial. Pekerja dari kelas ekonomi bawah cenderung lebih rentan terhadap perlakuan eksploitatif, seperti upah rendah, kontrak tidak menentu, atau kondisi kerja yang tidak manusiawi. Dalam konteks ini, integrasi sosial menjadi penting, di mana keberadaan serikat pekerja dan organisasi buruh dapat memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, memperkuat posisi tawar, dan mendorong hubungan kerja yang lebih setara dan transparan.

Ketidakseimbangan dalam implementasi PKWT tidak hanya menjadi masalah normatif, tetapi juga menyangkut keadilan sosial secara keseluruhan. Dalam praktiknya, pengusaha sering kali memiliki keleluasaan yang besar dalam menentukan bentuk dan durasi kontrak, sementara pekerja tidak memiliki alternatif selain menerima kondisi kerja yang ditentukan. Di sinilah pentingnya negara, melalui perangkat hukum dan lembaga pengawasan, untuk hadir secara aktif dalam menciptakan mekanisme perlindungan hukum yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan sosial.

Pengaturan hukum PKWT yang tidak memadai dapat menciptakan kerentanan sistemik dalam dunia kerja, seperti meningkatnya praktik outsourcing, ketidakpastian kerja, hingga pengabaian hak-hak dasar pekerja. Oleh karena itu, pengaturan PKWT harus tidak hanya mempertimbangkan aspek legal formal, tetapi juga landasan etis dan sosial yang melatarbelakangi dinamika hubungan industrial. Pendekatan yang menyeluruh ini penting untuk memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai alat regulatif, tetapi juga sebagai instrumen keadilan sosial.

Namun, kajian-kajian yang ada cenderung fokus pada aspek yuridis semata tanpa mengintegrasikan secara utuh pendekatan filosofis dan sosiologis dalam menilai keadilan pengaturan PKWT. Di sinilah letak gap penelitian ini: perlunya suatu pendekatan interdisipliner yang menilai pengaturan PKWT secara menyeluruh dari sisi

hukum, filsafat, dan sosiologi untuk memberikan gambaran utuh mengenai dampaknya terhadap keadilan dalam hubungan kerja.

Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja berdasarkan prinsip keadilan proporsional dengan mempertimbangkan pendekatan yuridis, filosofis, dan sosiologis. Penelitian ini juga bertujuan untuk menilai sejauh mana perubahan dalam regulasi PKWT menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan perlindungan hak-hak dasar pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat sistem hukum ketenagakerjaan yang adil, responsif, dan manusiawi.

Dengan demikian, melalui integrasi tiga pendekatan utama tersebut, penelitian ini tidak hanya menawarkan evaluasi terhadap kebijakan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga kontribusi teoretis terhadap pemahaman relasi kerja di era ekonomi fleksibel. Reformasi pengaturan PKWT diharapkan tidak sekadar mengakomodasi tuntutan pasar, tetapi juga memperkuat martabat manusia dan kesejahteraan sosial secara menyeluruh.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu jenis penelitian yang mempelajari hukum sebagai sistem norma dengan pendekatan preskriptif. Penelitian ini menitikberatkan pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin hukum, serta asas-asas hukum yang berlaku. Dengan menggunakan logika deduktif, penelitian ini bertujuan untuk menarik kesimpulan dari ketentuan hukum yang bersifat umum ke dalam peristiwa hukum yang bersifat khusus. Objek utama dari penelitian ini adalah bahan pustaka atau data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Dalam menyelesaikan permasalahan hukum, penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, antara lain pendekatan perundang-undangan untuk menganalisis UUD 1945 dan peraturan terkait ketenagakerjaan, seperti UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Pendekatan historis digunakan untuk menggali latar belakang teori dan perkembangan hukum yang relevan. Selanjutnya, pendekatan konseptual dimanfaatkan untuk mengkaji pandangan atau doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum serta konsep-konsep dasar hukum. Pendekatan filosofis turut diterapkan untuk memahami nilai-nilai keadilan dan asas hukum yang mendasari peraturan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kasus serta pendekatan perbandingan guna memperkaya analisis terhadap praktik dan sistem hukum lain yang relevan.

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, serta

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020. Sementara itu, bahan hukum sekunder mencakup buku, artikel, jurnal ilmiah, dokumen hukum, majalah, serta sumber dari internet yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dikaji.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui inventarisasi peraturan perundang-undangan serta literatur-literatur hukum yang relevan. Bahan hukum kemudian diidentifikasi, diklasifikasi, dan dipilih berdasarkan relevansinya terhadap isu penelitian. Bahan hukum yang relevan akan dianalisis lebih lanjut, sementara bahan lain disimpan untuk digunakan jika diperlukan pada tahap selanjutnya.

Analisis bahan hukum dilakukan secara yuridis dengan mengandalkan kemampuan argumentasi, interpretasi, dan penalaran hukum. Metode analisis yang digunakan adalah metode deduktif, yang menarik kesimpulan dari prinsip umum menuju kasus khusus. Diharapkan analisis ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan solusi yang logis terhadap permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prinsip Keadilan Proporsional

Keadilan proporsional adalah konsep dalam filsafat hukum dan moral yang menekankan keseimbangan dalam distribusi hak, kewajiban, dan sumber daya berdasarkan karakteristik individu atau kelompok yang terlibat. Konsep ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang menerima perlakuan yang sesuai dengan kontribusi, kebutuhan, atau kondisi mereka dalam masyarakat. Dalam pemikiran filsafat, keadilan proporsional sering kali dikaitkan dengan gagasan tentang distribusi yang adil berdasarkan faktor-faktor yang relevan, seperti usaha, prestasi, kebutuhan, atau posisi dalam masyarakat.

Keadilan proporsional merupakan konsep keadilan yang menekankan pada kesetaraan dalam perlakuan yang disesuaikan dengan perbedaan kondisi, kemampuan, atau kontribusi masing-masing individu atau kelompok. Dengan kata lain, keadilan proporsional tidak berarti memberikan perlakuan yang sama rata kepada semua orang, melainkan memberikan perlakuan yang adil sesuai dengan proporsi yang sepadan dengan apa yang telah mereka berikan atau kontribusikan. Prinsip ini mengakui bahwa setiap orang memiliki karakteristik dan situasi yang berbeda, sehingga perlakuan yang sama rata justru dapat menimbulkan ketidakadilan.

Konsep keadilan proporsional ini sering diterapkan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam sistem hukum, ekonomi, dan pendidikan. Dalam sistem hukum, misalnya, prinsip keadilan proporsional tercermin dalam pemberian hukuman yang disesuaikan dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang

dilakukan seseorang. Seorang pelaku kejahatan ringan tidak boleh menerima hukuman yang sama beratnya dengan pelaku kejahatan berat, karena hal itu akan bertentangan dengan prinsip keadilan. Begitu pula dalam dunia kerja, sistem penggajian sering kali didasarkan pada prinsip proporsionalitas, di mana individu yang memiliki kualifikasi lebih tinggi, pengalaman lebih banyak, atau kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan berhak menerima kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru mulai bekerja atau memiliki tanggung jawab yang lebih kecil.

Di bidang pendidikan misalnya, Penerapan prinsip keadilan proporsional dapat terlihat dalam sistem beasiswa atau kebijakan afirmatif. Beberapa individu yang berasal dari kelompok kurang mampu atau memiliki keterbatasan tertentu dapat menerima bantuan tambahan agar mereka memiliki kesempatan yang setara dengan individu lain yang lebih beruntung. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perbedaan latar belakang ekonomi atau sosial tidak menjadi hambatan dalam mencapai keberhasilan akademik.

Namun, Penerapan prinsip keadilan proporsional juga dapat menjadi subjek perdebatan, terutama ketika menentukan ukuran yang tepat untuk menilai kontribusi atau kebutuhan seseorang. Misalnya, dalam kebijakan pajak progresif, individu dengan penghasilan lebih tinggi diwajibkan membayar pajak dalam persentase yang lebih besar dibandingkan individu berpenghasilan rendah. Bagi sebagian pihak, kebijakan ini dianggap mencerminkan prinsip keadilan proporsional karena membebankan pajak berdasarkan kemampuan ekonomi masing-masing individu. Namun, bagi pihak lain, hal ini dapat dianggap sebagai bentuk ketidakadilan karena mengurangi insentif bagi individu berpenghasilan tinggi untuk bekerja lebih keras atau berinvestasi lebih banyak.

Dalam hukum di Indonesia sendiri, prinsip keadilan proporsional tercermin dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Salah satu contohnya adalah dalam sistem perpajakan, di mana tarif pajak penghasilan (PPh) progresif diterapkan berdasarkan tingkat penghasilan wajib pajak. Semakin tinggi penghasilan, semakin tinggi pula persentase pajak yang harus dibayarkan. Hal ini sesuai dengan prinsip keadilan proporsional, di mana mereka yang memiliki kemampuan lebih besar untuk membayar pajak memberikan kontribusi yang lebih besar pula kepada negara. Landasan hukum untuk hal ini dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan.

Selain itu, prinsip keadilan proporsional juga dapat ditemukan dalam sistem hukum pidana, khususnya dalam penentuan hukuman. Hakim dalam menjatuhkan hukuman mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan, seperti tingkat kesalahan terdakwa, dampak dari tindak pidana yang dilakukan, serta keadaan pribadi terdakwa. Hukuman yang dijatuhkan haruslah proporsional dengan beratnya tindak pidana yang dilakukan, sehingga tidak terlalu ringan maupun terlalu berat. Hal ini

sesuai dengan prinsip keadilan proporsional, di mana hukuman yang dijatuhkan harus sepadan dengan kesalahan yang telah dilakukan. Landasan hukum untuk hal ini dapat ditemukan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) serta berbagai peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

Dalam kebijakan publik, prinsip keadilan proporsional juga dapat diterapkan dalam alokasi anggaran atau sumber daya. Pemerintah dalam menyusun anggaran atau program pembangunan harus mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik masing-masing daerah atau kelompok masyarakat. Alokasi anggaran atau sumber daya haruslah proporsional dengan kebutuhan dan kontribusi masing-masing daerah atau kelompok masyarakat, sehingga tidak terjadi ketimpangan atau kesenjangan yang tidak adil. Hal ini sesuai dengan prinsip keadilan proporsional, di mana setiap daerah atau kelompok masyarakat mendapatkan alokasi yang sepadan dengan kebutuhan dan kontribusi mereka.

John Rawls dan Aristoteles adalah dua filsuf yang memiliki pandangan berbeda mengenai keadilan proporsional, tetapi keduanya menawarkan wawasan penting mengenai bagaimana konsep ini seharusnya diterapkan dalam kehidupan sosial dan politik. Aristoteles, sebagai filsuf Yunani klasik, mendasarkan gagasannya pada prinsip bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya berdasarkan kapasitas dan perannya dalam masyarakat. Sementara itu, John Rawls, seorang filsuf politik kontemporer, lebih menekankan keadilan sebagai fairness atau keadilan yang berorientasi pada pemerataan kesempatan dan perlindungan terhadap mereka yang berada dalam posisi paling lemah.

Menurut Aristoteles, keadilan memiliki dua bentuk utama, yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif berkaitan dengan bagaimana sumber daya atau penghargaan didistribusikan dalam masyarakat berdasarkan kontribusi dan kapasitas individu. Ia berpendapat bahwa tidak semua orang harus menerima bagian yang sama dalam distribusi barang dan jasa, melainkan proporsional dengan apa yang telah mereka lakukan atau sumbangkan. Dalam konteks ini, keadilan proporsional berarti memberikan kepada seseorang sesuai dengan kebajikan atau usaha mereka. Misalnya, seseorang yang bekerja lebih keras atau memiliki keahlian lebih tinggi dalam suatu bidang seharusnya mendapatkan imbalan yang lebih besar dibandingkan dengan seseorang yang kontribusinya lebih sedikit.

Di sisi lain, keadilan korektif menurut Aristoteles bertujuan untuk memperbaiki ketidakseimbangan atau ketidakadilan yang muncul akibat interaksi sosial, seperti dalam kasus transaksi ekonomi atau pelanggaran hukum. Dalam perspektif ini, keadilan tidak lagi ditentukan berdasarkan proporsi kontribusi individu, tetapi lebih kepada pengembalian keseimbangan dalam hubungan antarindividu. Jika seseorang mengalami kerugian karena tindakan orang lain, maka sistem hukum harus mengoreksi ketidakadilan tersebut dengan memberikan kompensasi yang sepadan.

Sementara Aristoteles berfokus pada proporsionalitas dalam keadilan yang berbasis pada kontribusi dan kapasitas individu, John Rawls menawarkan perspektif yang berbeda melalui teori keadilannya yang terkenal, yaitu “Justice as Fairness”. Rawls berpendapat bahwa keadilan harus berorientasi pada pemerataan kesempatan dan keuntungan bagi semua orang, terutama mereka yang berada dalam posisi paling tidak menguntungkan. Dalam teorinya, ia memperkenalkan dua prinsip utama, yaitu prinsip kebebasan dan prinsip perbedaan.

Prinsip kebebasan Rawls menyatakan bahwa setiap individu harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar, seperti kebebasan berbicara, berpikir, dan berpartisipasi dalam kehidupan politik. Namun, dalam kaitannya dengan keadilan proporsional, prinsip kedua Rawls, yaitu prinsip perbedaan, menjadi lebih relevan. Prinsip ini menyatakan bahwa ketidakseimbangan sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan jika kondisi tersebut memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang paling kurang beruntung dalam masyarakat. Dengan kata lain, distribusi sumber daya dan kesempatan harus dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka yang berada di posisi paling rentan tetap mendapatkan perlindungan dan manfaat yang memadai.

Dalam perspektif Rawls, keadilan proporsional tidak berarti bahwa seseorang menerima lebih banyak hanya karena mereka memiliki kapasitas atau kontribusi yang lebih besar, seperti yang dianjurkan oleh Aristoteles. Sebaliknya, Rawls berpendapat bahwa kesenjangan hanya dapat diterima jika itu berkontribusi pada kesejahteraan keseluruhan masyarakat, terutama bagi mereka yang berada di kelompok yang kurang beruntung. Dengan demikian, ia menekankan pentingnya redistribusi kekayaan dan kesempatan untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang sama terhadap kehidupan yang layak.

Pendekatan Rawls terhadap keadilan proporsional sangat berbeda dari Aristoteles karena lebih berorientasi pada pemerataan dan perlindungan terhadap kelompok yang rentan. Jika Aristoteles melihat keadilan sebagai pemberian yang sesuai dengan kapasitas dan kontribusi, Rawls lebih menitikberatkan pada struktur sosial yang adil sehingga tidak ada individu yang mengalami kekurangan yang tidak adil.

Perbedaan utama antara kedua filsuf ini juga terletak pada bagaimana mereka memandang legitimasi ketidaksetaraan. Aristoteles menerima bahwa ketidaksetaraan dalam distribusi kekayaan dan status sosial adalah sesuatu yang alami dan diperlukan untuk menjaga harmoni dalam masyarakat. Ia percaya bahwa setiap orang memiliki peran tertentu dalam kehidupan sosial, dan keadilan proporsional adalah cara untuk memastikan bahwa setiap orang mendapatkan tempat yang sesuai dengan kemampuan dan kontribusi mereka.

Sebaliknya, Rawls lebih skeptis terhadap ketidaksetaraan yang muncul secara alami dalam masyarakat. Ia berpendapat bahwa banyak faktor yang menentukan posisi sosial seseorang adalah hasil dari kondisi yang tidak dapat mereka kendalikan,

seperti latar belakang keluarga, akses terhadap pendidikan, dan faktor-faktor struktural lainnya. Oleh karena itu, ia mengusulkan mekanisme yang memungkinkan redistribusi untuk menciptakan kondisi yang lebih setara bagi semua orang.

Dalam penerapan praktis, keadilan proporsional dalam pandangan Aristoteles dapat ditemukan dalam sistem ekonomi yang berbasis pada meritokrasi, di mana penghargaan diberikan kepada individu berdasarkan prestasi dan kompetensi mereka. Sebaliknya, pandangan Rawls lebih mencerminkan sistem sosial yang mengutamakan kesejahteraan sosial, seperti kebijakan pajak progresif, subsidi pendidikan, dan program kesejahteraan yang bertujuan untuk mengurangi kesenjangan sosial.

Meskipun memiliki pendekatan yang berbeda, pemikiran Aristoteles dan Rawls mengenai keadilan proporsional tetap memiliki relevansi dalam diskusi kontemporer mengenai distribusi sumber daya dan hak-hak individu. Aristoteles memberikan dasar filosofis bagi sistem yang menghargai kontribusi individu, sementara Rawls menekankan pentingnya menciptakan kondisi sosial yang memungkinkan semua orang untuk mencapai potensi mereka secara adil.

Dalam dunia modern, keadilan proporsional sering kali menjadi topik utama dalam kebijakan publik, terutama dalam hal pengupahan, akses pendidikan, serta kebijakan kesejahteraan sosial. Pandangan Aristoteles dapat digunakan untuk membenarkan insentif bagi mereka yang bekerja lebih keras atau memiliki keterampilan lebih tinggi, sedangkan pendekatan Rawls dapat menjadi landasan bagi kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi kemiskinan dan memberikan kesempatan yang lebih adil bagi mereka yang berasal dari latar belakang kurang beruntung.

Dengan demikian, keadilan proporsional bukan hanya sekadar konsep teoretis, tetapi juga memiliki dampak nyata dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Perbedaan pandangan antara Aristoteles dan Rawls menunjukkan bahwa keadilan dapat didekati dari berbagai sudut, baik yang berbasis pada kontribusi individu maupun yang berfokus pada pemerataan kesempatan. Dalam praktiknya, keseimbangan antara kedua pendekatan ini sering kali menjadi tujuan utama dalam merancang sistem hukum dan kebijakan sosial yang berkeadilan.

2. Analisis Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Teori Keadilan

Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan teori keadilan dapat dilakukan dengan mengacu pada tiga pendekatan utama teori fairness John Rawls, teori keadilan proporsional Aristoteles, dan konsep keadilan dalam Pancasila. Ketiga teori ini memberikan perspektif yang berbeda dalam memahami bagaimana hubungan kerja berbasis PKWT dapat diterapkan secara adil bagi pekerja dan

pengusaha, serta bagaimana regulasi ketenagakerjaan harus dirancang untuk mencerminkan prinsip-prinsip keadilan yang ideal.

Dalam teori fairness John Rawls, keadilan dipahami sebagai kesetaraan dalam distribusi hak dan kewajiban, dengan perhatian khusus terhadap kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat. Rawls mengusulkan dua prinsip keadilan, yaitu prinsip kebebasan yang sama dan prinsip perbedaan. Prinsip kebebasan yang sama menegaskan bahwa setiap individu harus memiliki hak yang setara dalam kebebasan dasar, termasuk kebebasan bekerja dan mendapatkan kompensasi yang layak. Dalam konteks PKWT, hal ini berarti bahwa pekerja kontrak harus memiliki akses terhadap hak-hak dasar seperti upah minimum, perlindungan sosial, dan kondisi kerja yang layak, sebagaimana pekerja tetap.

Prinsip perbedaan Rawls menyatakan bahwa ketidaksetaraan hanya dapat diterima jika memberikan manfaat bagi mereka yang paling kurang beruntung. Dalam hubungan kerja, pekerja kontrak sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan pekerja tetap, karena status mereka yang tidak pasti dan perlindungan yang lebih terbatas. Oleh karena itu, teori fairness mengharuskan adanya mekanisme kompensasi yang memastikan bahwa pekerja kontrak mendapatkan hak-hak yang cukup untuk mengurangi ketimpangan yang ada. Misalnya, regulasi tentang PKWT seharusnya mencakup perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, kompensasi yang layak untuk pekerja yang tidak diperpanjang kontraknya, serta akses terhadap program pelatihan agar mereka tetap memiliki peluang dalam pasar tenaga kerja.

Di sisi lain, teori keadilan proporsional Aristoteles menekankan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap individu apa yang menjadi haknya berdasarkan kontribusi dan kemampuannya. Dalam konteks PKWT, ini berarti bahwa pekerja kontrak harus mendapatkan kompensasi yang proporsional dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika seorang pekerja kontrak memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan pekerja tetap, maka prinsip keadilan proporsional mengharuskan mereka mendapatkan perlakuan yang setara, baik dalam hal gaji, tunjangan, maupun kesempatan pengembangan karier.

Teori Aristoteles juga membedakan antara keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif berkaitan dengan bagaimana sumber daya dan hak-hak didistribusikan dalam masyarakat, sementara keadilan korektif berfokus pada bagaimana ketidakadilan dapat diperbaiki. Dalam pengaturan PKWT, keadilan distributif mengharuskan adanya sistem yang mengatur keseimbangan antara hak pekerja kontrak dan pekerja tetap, sehingga tidak ada eksploitasi terhadap pekerja kontrak. Sementara itu, keadilan korektif menuntut adanya mekanisme hukum yang melindungi pekerja kontrak dari praktik ketenagakerjaan yang tidak adil, seperti pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi yang layak atau penggunaan kontrak berulang tanpa kepastian status yang jelas.

Martha Nussbaum juga mengembangkan pendekatan kemampuan ini dengan lebih menekankan pada aspek normatifnya. Nussbaum mengidentifikasi serangkaian kemampuan dasar yang dianggap esensial bagi kehidupan yang bermartabat, seperti kemampuan untuk berpikir, berinteraksi sosial, dan menikmati kesejahteraan fisik. Pendekatan ini memperluas pemahaman tentang keadilan dengan mengakui bahwa keadilan tidak hanya mencakup distribusi materi, tetapi juga kondisi yang memungkinkan manusia untuk berkembang sepenuhnya dalam berbagai aspek kehidupan.

Konsep keadilan juga dipengaruhi oleh perspektif hukum dan sosiologis. Dalam hukum, keadilan seringkali dikaitkan dengan penerapan aturan dan prosedur yang adil dan tidak memihak. Namun, beberapa ahli hukum berpendapat bahwa keadilan tidak hanya terbatas pada formalitas hukum, tetapi juga harus mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi dari keputusan hukum. Dalam sosiologi, keadilan seringkali dikaitkan dengan kesetaraan sosial dan penghapusan diskriminasi.

Selain itu, di Indonesia dikenal dengan dasar negara yaitu Pancasila. Di dalam Pancasila tertuang konsep keadilan. Konsep keadilan dalam Pancasila memiliki pendekatan yang lebih holistik dan berorientasi pada keseimbangan antara hak individu dan kepentingan bersama. Keadilan dalam Pancasila mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan, keseimbangan, dan kebersamaan, di mana hubungan antara pekerja dan pengusaha harus didasarkan pada asas musyawarah dan gotong royong. Dalam konteks PKWT, ini berarti bahwa hubungan kerja harus dibangun atas dasar saling menghormati dan tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan ekonomi tanpa mempertimbangkan kesejahteraan pekerja.

Prinsip keadilan sosial dalam Pancasila menegaskan bahwa setiap warga negara, termasuk pekerja kontrak, berhak atas perlindungan dan kesejahteraan yang memadai. Oleh karena itu, regulasi PKWT harus dirancang sedemikian rupa sehingga tidak hanya memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam merekrut tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa pekerja kontrak mendapatkan hak yang proporsional dengan kontribusi mereka. Salah satu wujud keadilan dalam Pancasila adalah adanya kebijakan yang membatasi penggunaan PKWT agar tidak disalahgunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak pekerja tetap.

Jika dianalisis berdasarkan ketiga teori keadilan tersebut, dapat disimpulkan bahwa PKWT harus diatur dengan prinsip keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja bagi pengusaha dan perlindungan hak bagi pekerja. Dari perspektif fairness Rawls, kebijakan PKWT harus memberikan perlindungan lebih bagi pekerja kontrak agar mereka tidak berada dalam posisi yang terlalu rentan dibandingkan pekerja tetap. Dari perspektif keadilan proporsional Aristoteles, kompensasi dan perlakuan bagi pekerja kontrak harus sebanding dengan kontribusi mereka, sehingga tidak terjadi ketidakadilan dalam sistem kerja. Sementara itu, konsep keadilan dalam

Pancasila menekankan bahwa hubungan kerja harus mencerminkan nilai kemanusiaan dan kesejahteraan bersama, di mana pengaturan PKWT tidak boleh hanya menguntungkan salah satu pihak.

Dalam praktiknya, implementasi keadilan dalam PKWT masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah praktik penggunaan PKWT yang tidak sesuai dengan aturan, di mana pekerja kontrak dipekerjakan untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap, tanpa diberikan status yang sesuai. Selain itu, masih banyak pekerja kontrak yang mengalami ketidakpastian dalam hubungan kerja mereka, baik dalam hal durasi kontrak, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, maupun kesempatan untuk menjadi pekerja tetap.

Untuk memastikan bahwa PKWT diterapkan secara adil, perlu adanya kebijakan yang lebih ketat dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Pemerintah harus memastikan bahwa PKWT hanya digunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta menyediakan mekanisme pengaduan yang efektif bagi pekerja yang merasa dirugikan. Selain itu, perusahaan juga harus lebih transparan dalam memberikan informasi mengenai hak-hak pekerja kontrak, sehingga mereka dapat memahami dengan jelas posisi dan perlindungan hukum yang mereka miliki.

Analisis PKWT berdasarkan teori fairness Rawls, teori keadilan proporsional Aristoteles, dan konsep keadilan dalam Pancasila menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan harus mengakomodasi keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan. Prinsip fairness Rawls menekankan perlunya perlindungan bagi pekerja kontrak sebagai kelompok yang lebih rentan, teori Aristoteles menggarisbawahi pentingnya keseimbangan dalam distribusi hak dan kewajiban berdasarkan kontribusi, sementara konsep keadilan Pancasila menekankan harmoni dalam hubungan kerja dengan mempertimbangkan kesejahteraan bersama. Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, sistem PKWT dapat menjadi lebih adil dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

D. SIMPULAN

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan prinsip keadilan proporsional bertujuan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pekerja memperoleh perlindungan normatif, sementara pengusaha tetap memiliki fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja. PKWT diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak dapat diberlakukan pada pekerjaan yang bersifat tetap. Perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan kelonggaran dalam perpanjangan kontrak, namun hal ini juga menimbulkan potensi penyalahgunaan oleh pengusaha. Dari sisi perlindungan hukum, pekerja PKWT memiliki hak terbatas dibandingkan dengan pekerja tetap, terutama terkait pesangon dalam pemutusan hubungan kerja. Kendati demikian, kompensasi tetap dijamin

berdasarkan ketentuan yang berlaku. Tantangan utama terletak pada pengawasan dan penegakan hukum yang lemah, sehingga berisiko merugikan pekerja dan menciptakan ketidakpastian hukum.

Implikasi praktis dari kajian ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan hukum agar PKWT tidak disalahgunakan. Pemerintah perlu menegaskan batasan penggunaan PKWT serta memperkuat peran pengawas ketenagakerjaan. Implikasi teoritis menekankan pentingnya pengembangan konsep keadilan proporsional dalam hukum ketenagakerjaan, yang menempatkan keseimbangan kepentingan sebagai inti pengaturan hubungan kerja. Prinsip ini dapat menjadi pijakan dalam merancang regulasi yang adil, adaptif, dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Ahmaddien, I., & Sa'dia, N. H. (2020). Pengaruh kebijakan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 22-32.
- Alfilaturlani, I. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Pkwt (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) Di Matahari Bazaar Ceria Mall Kapuk Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2), 154-167.
- Aviqa, G., Leviza, J., & Harianto, D. (2025). Penyalahgunaan Keadaan dalam PKWT Alih Daya. *Al-Sulthaniyah*, 14(1), 69-84.
- Aviqa, G., Leviza, J., & Harianto, D. (2025). Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya. *Al-Sulthaniyah*, 14(1), 69-84.
- Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya : Revka Petra Media, 2016.
- _____, *Melindungi Pekerja Anak*. Surabaya : Revka Petra Media, 2021.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 77-86.
- Farida, I. (2020). *Perjanjian perburuhan: Perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing*. Sinar Grafika.
- Habermas, Jürgen. *Between Facts and Norms: Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*. MIT Press, 1996.
- Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan. *Journal of Social Movements*, 1(1), 85-97.

- Hartini, S. (2017). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Universitas Terbuka.
- Herman, F. R., & Soraya, N. I. (2023). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Analisis PKWT PT. Radiant Utama). *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Tata Negara*, 1(3), 152-166.
- I. S. Harahap. *Praktik Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Ishaq. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Lestari, S., & Hidayat, A. (2021). Access to justice for contract workers in Indonesia: Challenges and prospects. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 543-562.
- M. M. Lestari. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Mahendar, F., & Budhayati, C. T. (2019). Konsep Take It or Leave It Dalam Perjanjian Baku Sesuai Dengan Asas Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Ilmu Hukum: Alethea*, 2(2), 97-114.
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya1. *Lex Privatum*, 13(3).
- Nisa, A. K. (2024). Implikasi Hukum dan Perlindungan Hak Karyawan dalam Ketidakjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja. *Yudhistira: Jurnal Yurisprudensi, Hukum dan Peradilan*, 2(4), 31-40.
- Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1), 84-100.
- Rahmawati, D., & Susanto, A. (2020). Wage discrimination against contract workers in Indonesia: An empirical analysis. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*, 35(2), 123-140.
- Sandel, Michael J. *The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?* Farrar, Straus and Giroux, 2020.
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128.
- Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja dengan Status PKWT ke PKWTT pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423-434.
- Setiono. *Perlindungan Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017.
- Sinungan, M. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Sultoni Fikri, Baharuddin Riqiey, Muhammad Iffatul L, Miftaql Janah. Problematika Konstitusionalitas Presidential Threshold Di Indonesia. *Jurnal Hukum Positum* 7, no. 1 (2022): 1–24.

- Sukhebi, S., Suganda, A., & Ismail, I. Model Hubungan Alih Daya dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ditinjau dari Perspektif Keadilan. *Jurnal Nuansa Kenotariatan*, 6(1), 473-272.
- Tjandra, W.R. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208-235.
- Yuningsih, N., & Asmara, R. (2020). The impact of minimum wage policy on workers' welfare in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 28(2), 123-140.
- Zulkarnaen, A. H. (2018). Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 806-825.