

BAB II

**TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN BURUH
BERDASARKAN PERPU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA
KERJA TERHADAP PERSPEKTIF SOSIOLOGI HUKUM**

**A. Pengaturan Perburuhan Menurut Perpu Nomor 2 Tahun 2022
tentang Cipta Kerja**

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan landasan hukum utama dari adanya ketenagakerjaan yang ada di Indonesia sebagaimana salah satunya yang diatur di dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain yang diatur di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, ketenagakerjaan di Indonesia erat kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan menurut Abdul Khakim merupakan peraturan yang berbentuk tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pihak pemberi kerja, dimana adanya upah sebagai balas jasa (Agusmidah, 2010).

Bukti nyata adanya hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, definisi ketenagakerjaan yaitu “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Selain yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, banyak ahli yang mengemukakan pendapat terkait definisi dari ketenagakerjaan sebagaimana yang disampaikan oleh Imam Sopomo. Menurut Imam Sopomo, ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berlaku yang berkenaan dengan kejadian saat para pekerja sedang melakukan pekerjaan dengan pihak pemberi kerja dengan menerima upah (Husni, 2007).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur mengenai pembangunan ketenagakerjaan. Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan ini bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja; memberikan perlindungan kepada tenaga kerja; serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pada dasarnya, ketenagakerjaan dapat diklasifikasikan menjadi tiga (Harruma & Nailufar, 2022) yaitu :

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang sebelumnya telah mengikuti pendidikan yang formal di dalam suatu bidang

yang ditekuni, namun sebelumnya belum mempunyai pengalaman pelatihan.

b. Tenaga Kerja tertalih

Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang telah mempunyai pengalaman pelatihan yang bersesuaian dengan bidang yang ditekuni.

c. Tenaga kerja tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terlatih merupakan tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terlatih.

2. Pengertian Pekerja dan Pemberi Kerja

Dengan adanya tenaga kerja, dalam hal ini dapat diketahui bahwa terdapat dua pihak yang terlibat hubungan kerja yaitu :

a. Pekerja/buruh

Istilah buruh sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda, dimana buruh diartikan sebagai orang-orang yang bekerja dengan menggunakan fisik yang berat, seperti kuli, mandor, tukang, dan pekerjaan lainnya yang identik dengan pekerjaan kasar. Julukan yang diberikan pemerintah Belanda ke para buruh ini yaitu sebagai *blue collar* (berkerah biru). Selain itu, pemerintahan Belanda juga memberikan julukan bagi para pekerja kantoran sebagai *white collar* (*kerah putih*) (Harahap, 2020).

Menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh

merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pemberi Kerja

Menurut Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja merupakan pihak yang mempekerjakan tenaga kerja, baik dari perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pihak pemberi kerja ini erat kaitannya dengan keberadaan pengusaha. Menurut Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Hak-Hak Pekerja dan Pemberi Kerja

Di dalam menjalankan tugas dan kewajiban pada suatu pekerjaan, antara pekerja dan pemberi kerja mempunyai hak masing-masing sebagai pihak yang bekerja dan pihak yang memberikan kerja dengan imbalan upah.

a. Hak-Hak Pekerja

Dalam menjalankan atau mengerjakan suatu pekerjaannya, pekerja mempunyai hak (Disnakertrans, 2020) antara lain sebagai berikut antara lain sebagai berikut :

- 1) Menerima upah yang layak;
- 2) Membuat perjanjian kerja;
- 3) Hak atas perlindungan Keputusan PHK tidak adil
- 4) Hak karyawan Perempuan seperti libur PMS atau Cuti Hamil
- 5) Pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur
- 6) Jaminan sosial dan keselamatan Kesehatan kerja.

b. Hak-Hak Pemberi Kerja

Dengan pembayaran upah yang dilakukan pemberi kerja terhadap pekerja, maka pemberi kerja juga mempunyai hak-hak yang dimilikinya bersesuaian dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- 1) Hak atas hasil pekerjaan pekerja;
- 2) Berhak untuk memerintah atau mengatur pekerja untuk mencapai target yang ditetapkan;

- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila melanggar ketentuan-ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

4. Pengertian Upah dan Sistem Pengupahan

a. Pengertian Upah

Mengenai definisi dari upah secara hierarki diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana dapat disimpulkan mengemukakan upah merupakan uang yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai suatu kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja. Upah yang diberikan kepada pemberi kerja bersesuaian dengan perjanjian kerja, kesepakatan, ataupun peraturan perundang-undangan yang tidak membebankan satu atau sebelah pihak.

b. Sistem Pengupahan

Menurut Pasal 81 angka 28 Perppu Cipta Kerja atau sebagaimana yang terdapat di dalam Pasal 88b Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem upah di Indonesia yaitu :

- 1) Upah berdasarkan satuan waktu

Upah berdasarkan satuan waktu merupakan upah yang ditetapkan berdasarkan jam, harian atau bulanan (Munawaroh, 2023).

2) Upah berdasarkan satuan hasil

Upah berdasarkan satuan hasil merupakan upah yang ditetapkan bersesuaian dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara kedua pihak yaitu antara pekerja dan pemberi kerja. Selanjutnya, apabila sudah bersesuaian dengan hasil yang disepakati, maka pekerja berhak untuk mendapatkan haknya dengan cara dibayarkan harian, mingguan atau bulanan sesuai yang diperjanjikan (Munawaroh, 2023).

B. Perlindungan Hukum Pemerintah Dalam Perlindungan

Ketenagakerjaan

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan atas harkat dan martabat, dimana juga melibatkan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh para subjek hukum yang ditinjau berdasarkan ketentuan hukum dari segala tindakan kesewenangan (Hajon, 1987).

Perlindungan hukum pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum represif dan perlindungan hukum preventif. Perlindungan hukum represif yaitu suatu tindakan perlindungan setelah terjadinya tindakan yang melanggar hukum dengan tujuan untuk mengembalikan keseimbangan, dimana diwujudkan dengan pemberian sanksi atau kompensasi. Sedangkan, perlindungan hukum preventif yaitu suatu bentuk perlindungan dengan upaya pengendalian

sosial sebagai bentuk pencegahan terhadap adanya gangguan sebelum terjadinya pelanggaran atau segala tindakan yang melanggar hukum (Tim Hukumonline, 2024). Dalam hal ini, perlindungan hukum preventif dapat dibuktikan dengan penyusunan regulasi yang ketat dan adanya kepastian hukum.

2. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja terdiri dari kata “Perlindungan” dan “Tenaga Kerja”. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, Perlindungan dapat diartikan sebagai suatu hal, baik perbuatan dan sebagainya yang memperlindungi, sedangkan konsumen dapat diartikan sebagai pemakai barang hasil produksi dan pemakai jasa.

3. Asas-Asas Perlindungan Tenaga Kerja

Asas-Asas perlindungan tenaga kerja dapat ditemukan dalam regulasi yang mengatur mengenai ketenaga kerjaan, khususnya pada Pasal 2 Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dimana diselenggarakan berdasarkan asas (Sisma, 2022) :

a. Asas pemerataan hak

Asas ini dimaksudkan bahwa penyediaan lapangan kerja untuk menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi rakyat Indonesia dilakukan secara merata di seluruh wilayah Indonesia.

b. Asas kepastian hukum

Asas ini dimaksudkan bahwa penciptaan lapangan kerja dilaksanakan bersamaan dengan pengembangan iklim usaha yang kondusif, yang dibentuk melalui sistem hukum yang memastikan konsistensi antara peraturan perundang-undangan dan penerapannya.

c. Asas kemudahan berusaha

Asas ini dimaksudkan bahwa penciptaan lapangan kerja harus didukung oleh proses berusaha yang sederhana, mudah, dan cepat.

d. Asas kebersamaan

Asas ini dimaksudkan bahwa lapangan kerja diciptakan dengan mendorong peran aktif seluruh dunia usaha, termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah serta koperasi, secara bersama-sama dalam kegiatan mereka demi kesejahteraan rakyat.

e. Kemandirian

Asas ini dimaksudkan bahwa pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk koperasi, dilakukan dengan terus mendorong, mempertahankan, dan mengutamakan potensi mereka sendiri.

4. Peran Pemerintah

Pemerintah merupakan pihak yang mempunyai kontribusi yang besar dalam pembangunan ketenagakerjaan. Peran pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana yang terkandung di dalam

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengemukakan bahwa dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah berperan dalam menetapkan kebijakan dan perencanaan tenaga kerja.

Selain itu, pemerintah juga mempunyai peran dalam menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja, baik yang dilaksanakan sendiri oleh instansi pemerintahan ataupun pelatihan yang bekerja sama dengan pihak swasta, sebagaimana ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 13 dan Pasal 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

5. Regulasi yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan

Di Indonesia terdapat regulasi yang mengatur mengenai sektor ketenagakerjaan dimana mencakup peraturan perundang-undangan yang mencakup hukum-hukum yang berlaku untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan tidak berat sebelah antara masing-masing pihak yang terlibat. Regulasi berbentuk peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksana (Kerahbiru, n.d.).

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah regulasi yang mengatur berbagai aspek

ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha, serta untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia. UU ini mencakup aturan-aturan yang berkaitan dengan hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, perlindungan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, hingga penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan (Utami, 2023).

UU No. 13 Tahun 2003 tetap berlaku hingga saat ini dan merupakan salah satu undang-undang yang diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020. Sejak diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003, berbagai masalah hukum telah muncul, dimana UU ini telah mengalami setidaknya 30 kali judicial review. Hal tersebut disebabkan karena beberapa pasal dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan konstitusi, misalnya yang berkaitan dengan *outsourcing*, beberapa pasal tidak ada perumusan yang jelas yang menimbulkan tidak adanya kepastian hukum, aturan pengawarasan ketenagakerjaan di kabupaten/kota bertentangan dengan undang-undang lain, serta aturan pelaksana dari undang-undang tersebut juga bermasalah yang berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja asing dan pengupahan.

Akan tetapi, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mempunyai manfaat yang signifikan bagi masyarakat karena telah diakomodirnya aturan mengenai pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Selain itu, dengan adanya UU ini, pendapatan bagi para buruh menjadi lebih baik.

b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Proses pembentukan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja relatif singkat. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang sering disingkat sebagai UU Cipta Kerja atau UU CK adalah undang-undang di Indonesia yang disahkan oleh DPR RI pada tanggal 5 Oktober 2020 dan diundangkan pada 2 November 2020. Tujuan utama dari undang-undang ini adalah untuk menciptakan lapangan kerja baru serta meningkatkan investasi, baik dari luar negeri maupun dalam negeri. UU ini berusaha mencapai tujuan tersebut dengan menyederhanakan persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Dikarenakan UU ini sangat luas, terdiri dari 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, maka sering disebut sebagai undang-undang sapu jagat atau omnibus law.

Terdapat banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan adanya ketidaksesuaian antar aturan yang berlaku sehingga menyebabkan stagnasi investasi di Indonesia, Dengan tujuan untuk meningkatkan investasi,

pemerintah bersama DPR membentuk UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menyederhanakan berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk aturan ketenagakerjaan, dengan menggunakan pendekatan omnibus law. Menurut Jimly Asshiddiqie, omnibus law adalah proses penggabungan beberapa aturan menjadi satu undang-undang yang berfungsi sebagai payung hukum baru. Manfaat dari omnibus law adalah membangun sistem yang lebih baik dengan menata ulang peraturan perundang-undangan, terutama aturan-aturan yang saling bertentangan atau tumpang tindih (Rizki, 2019). Akan tetapi, pro-kontra dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih terus berlanjut karena terdapat ketentuan materiil yang telah dilanggar di dalam pasal peraturan perundang-undangan tersebut, sehingga telah diajukannya ke MK.

c. Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

1) Alasan penggantian dan penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU XVIII/2020, Pembentukan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka sebagai tindakan lanjutannya, disusun Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Perppu Nomor 2 tahun 2022

Tentang Cipta Kerja. Hal tersebut bersesuaian dengan ketentuan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang mengemukakan bahwa Presiden mempunyai kewenangan untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.

Pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah disesuaikan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, yang menetapkan parameter-parameter untuk situasi mendesak yang memerlukan penerbitan Perppu ini, antara lain:

- a) adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan Undang-Undang;
- b) kekosongan hukum atau tidak memadainya Undang-Undang yang saat ini ada; dan
- c) kekosongan hukum ini tidak dapat diatasi melalui prosedur pembuatan Undang-Undang biasa yang memerlukan waktu cukup lama, sementara situasi mendesak tersebut memerlukan kepastian penyelesaian segera.

Alasan dikeluarkannya Perppu Cipta Kerja adalah karena dinamika global, kenaikan harga energi, harga pangan,

perubahan iklim (climate change), dan terganggunya rantai pasokan (supply chain) telah menyebabkan penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan peningkatan inflasi yang berdampak signifikan pada perekonomian nasional. Situasi ini memerlukan respons dengan kebijakan bauran yang standar untuk meningkatkan daya saing dan daya tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang diatur dalam UU Cipta Kerja (Nazdirulloh & Hariri, 2023).

- 2) Isi Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja isinya meliputi :
 - a) peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
 - b) ketenagakerjaan;
 - c) kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMKM;
 - d) kemudahan berusaha;
 - e) dukungan riset dan inovasi;
 - f) pengadaan tanah;
 - g) kawasan ekonomi;
 - h) investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
 - i) pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan

j) pengenaan sanksi.

Isi substansi dari Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sama halnya dengan isi yang terdapat dalam Undang-undang Tentang Cipta kerja, dimana di dalam Undang-Undang tersebut dianggap cacat secara formil. Sehingga, isi dari Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menimbulkan kontra karena telah mengabaikan hak-hak warga negara dan kelompok rentan, seperti para buruh semakin kehilangan hak-hak dasarnya, seperti pesangon, dan penentuan upah minimum.

.Pasal-pasal yang terdapat di dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merugikan buruh (Ramadhan, 2023) :

a) Pasal 64 berkaitan dengan alih daya (*outsourcing*)

Pasal 64 berisikan penegasan ketentuan mengenai tenaga alih daya atau *outsourcing*.

b) Pasal 79 dan Pasal 84 berkaitan dengan cuti Panjang yang tidak diwajibkan

Pasal 79 berisikan ketentuan mengenai cuti dan waktu istirahat yang diberikan pemberi kerja atau pengusaha hanya meliputi cuti tahunan, istirahat antar jam kerja, dan libur mingguan, sedangkan cuti panjang atau waktu

istirahat panjang disesuaikan dengan keputusan pemberi kerja.

- c) Pasal 88C, Pasal 88D. dan Pasal 88F berkaitan dengan upah minimum;

Pasal 88D secara tersirat berisikan ketentuan mengenai upah murah. Pasal 88F berisikan ketentuan mengenai izin pemerintah dalam penetapan formula upah minimum yang berbeda dari yang sudah diatur di dalam UU Cipta Kerja sebelumnya atau Perpu Cipta Kerja apabila dalam keadaan tertentu.

- d. Dasar Putusan Mahkamah Konstitusi Penyusunan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-X/III/2020 telah menetapkan putusan dengan amar, antara lain:

- 1) pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan;

- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan
- 3) melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.

C. Sosiologi Hukum

1. Pengertian Sosiologi Hukum

Sosiologi Hukum merupakan cabang ilmu pengetahuan yang menganalisis dan menafsirkan realitas sosial atau kenyataan sosial sebagai realita hukum dimana mengungkap gejala-gejala sosial kemasyarakatan yang terdapat nilai-nilai hukum untuk memberikan peranan terhadap fenomena yang telah menjadi sosial atau fakta hukum sekalipun (Pramono, 2020a).

Berkenaan dengan pengertian sosiologi hukum, banyak ahli yang mengemukakan pendapat, salah satunya Selznick. Menurut beliau, sosiologi hukum merupakan kegiatan-kegiatan dengan unsur ilmiah yang diperuntukan menemukan kondisi sosial yang bersesuaian atau tidak dengan ketetapan hukum yang berlaku (Pramono, 2020b). Selain itu, menurut Soerjono Soekanto, sosiologi hukum merupakan ilmu yang meneliti, mengapa manusia harus patuh dengan hukum dan mengapa manusia bisa gagal dalam mentaati hukum yang berlaku, serta dikaitkan

dan faktor-faktor sosial lain yang mempengaruhinya (Soekanto, 2009).

2. Konsep dan Kedudukan Sosiologi Hukum

a. Konsep Sosiologi Hukum

Menurut H.L.A. Hart konsep dari sosiologi hukum dipengaruhi oleh adanya aspek di dalam sosiologi hukum. H.L.A. Hart mengemukakan konsep hukum itu mengandung unsur kekuasaan karena adanya kewajiban yang terpusatkan di dalam gejala hukum yang terjadi dalam kehidupan masyarakat.

Pada intinya, di dalam suatu sistem hukum itu, terdiri dari aturan utama yang dikenal dengan *Primary rules* dan adanya aturan tambahan yang dikenal dengan *Secondary rules*. Aturan utama merupakan peraturan yang berlaku di dalam masyarakat dimana berisikan kewajiban-kewajiban masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan, aturan tambahan yang merupakan peraturan pelengkap dari aturan utama terdiri atas *rules of recognition* yang aturannya menjelaskan apa yang terkandung di dalam aturan utama yang bersesuaian dengan hierarki, *rules of change* aturan yang mensahkan adanya aturan utama baru, dan *rules of adjudication* dimana aturan tersebut memberikan hak-hak kepada setiap perorangan untuk menentukan sanksi hukum dari peristiwa-peristiwa yang terjadi apabila aturan utama telah dilanggar masyarakat (Pramono, 2009a).

b. Kedudukan Sosiologi Hukum

Sosiologi Hukum merupakan aliran hukum yang pertama kali diperkenalkan pada Tahun 1882 Masehi oleh seorang pakar yang berasal dari Italia bernama *Anzilotti*. Sosiologi hukum mempunyai pengaruh timbal balik antara hukum dengan gejala-gejala sosial yang timbul dalam kehidupan masyarakat lainnya. Hubungan timbal balik dapat dilihat dengan adanya nilai, kaidah dan perilaku yang disebut dengan hukum. Kaidah dan nilai yang mengatur mengenai kehidupan manusia dalam masyarakat itu mempunyai beragam bentuknya antara lain agama, kesusilaan, kesopanan, dan hukum. Kaidah hukum merupakan kaidah utama karena dapat dijumpai baik dalam masyarakat tradisional dan modern.

Brade Meyer mengelompokan sosiologi menjadi *sociology of the law*, *sociologi in the law*, dan gejala sosial lainnya. *Sociologi of the law* dimaksudkan bahwa hukum digunakan sebagai pusat penelitian secara sosiologis, misalnya sosiologi dalam meneliti masyarakat dengan tujuan untuk meneliti pentingnya hukum dalam masyarakat. *Sociologi in the law* dimaksudkan bahwa hukum yang digunakan mempunyai fungsi untuk memudahkan fungsi hukum dalam masyarakat. Sedangkan, gejala sosial kaitannya untuk menguraikan bahwa sosiologi juga mengukur seberapa efektifitas pelaksanaan hukum dalam masyarakat, dengan tujuan agar

sebagaimana tujuan hukum untuk memperoleh keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dapat tercapai (Pramono, 2009b).

3. Objek Kajian Sosiologi Hukum

Objek pengantar dari kajian sosiologi hukum yaitu keberadaan hukum yang ada terdapat di dalam undang-undang dan hukum dalam kehidupan masyarakat. Menurut Soetandyo Wignjosoebroto, katarakteristik hukum sebagai objek kajian sosiologi yaitu :

- a. Hukum yang ditujukan agar diakuinya sebagai wujud formal;
- b. Hukum undang-undang harus diterima sebagai pengganti berlakunya berbagai norma sosial di dalam kehidupan masyarakat;
- c. Hukum yang telah diformalkan sebagai hukum positif;

Selain itu, menurut Sajipto Rahardjo, sosiologi hukum merupakan ilmu yang menguji kesahihan empiris dari peraturan-peraturan atau pernyataan hukum, yang dikaitkan dengan kenyataan penerapan peraturan perundang-undangan tersebut dalam masyarakat, apakah sudah sesuai dengan rumusan teks dari peraturan perundang-undangan tersebut. Dengan kata lain, sosiologi hukum menganalisa bagaimana penerapan hukum dalam masyarakat dan seberapa berpengaruhnya hukum yang ada di dalam suatu masyarakat.

4. Kegunaan Sosiologi Hukum

Kegunaan-kegunaan dari sosiologi hukum dapat dibedakan ke dalam tiga sub bagian yaitu kegunaan pada taraf organisasi dalam masyarakat, taraf golongan dalam masyarakat, dan taraf individual dalam masyarakat.

Kegunaan-kegunaan sosiologi hukum (Pramono, 2009c) :

- a. Kegunaan pada taraf organisasi dalam masyarakat
 - 1) Mengungkapkan ideologi dan falsafah yang mempengaruhi perencanaan, pembentukan, dan penegakan hukum;
 - 2) Mengidentifikasi unsur-unsur kebudayaan yang mempengaruhi isi atau substansi hukum;
 - 3) Mengidentifikasi lembaga-lembaga yang berpengaruh dalam pembentukan hukum dan penegakan.
- b. Kegunaan pada taraf golongan dalam masyarakat
 - 1) Menidentifikasi golongan yang berpengaruh dalam pembentukan dan penerapan hukum;
 - 2) Mengidentifikasi golongan yang diuntungkan atau dirugikan dari hukum-hukum tertentu;
 - 3) Kesadaran hukum golongan tertentu dalam masyarakat.
- c. Kegunaan pada taraf individual
 - 1) Mengidentifikasi unsur-unsur hukum yang berpengaruh pada perilaku masyarakat;

- 2) Melihat kesungguhan para penegak hukum dalam melaksanakan fungsinya;
- 3) Melihat kepatuhan masyarakat terhadap hukum yang berlaku.

5. **Teori-Teori Sosiologi Hukum**

Menurut Margareth M. Poloma, teori-teori sosiologi dapat dikelompokkan menjadi beberapa yaitu (Fuady, 2011) :

- a. Teori Sosiologi Naturalis
 - 1) Teori fungsionalisme struktural
 - 2) Teori struktural
 - 3) Teori pertukaran
 - 4) Teori Konflik
 - 5) Teori Sistem
- b. Teori Sosiologi interpretatif
 - 1) Teori dramaturgi
 - 2) Teori fenomenologi
 - 3) Teori interaksi simbolis
 - 4) Teori etnometodologi
- c. Teori Sosiologi Evaluatif
 - 1) Teori Sosiologi reflektif
 - 2) Teori reflektif

Salah satu teori sosiologi yang dikemukakan Margareth M. Poloma yang seringkali ditemukan yaitu berkenaan dengan Teori Sosiologi Evaluatif dimana yang berfokus pada analisis kritis terhadap

struktur-struktur sosial dan budaya, serta evaluasi terhadap dampak-dampak sosial dari berbagai kebijakan dan praktik. Teori yang termasuk ke dalam teori sosiologi evaluatif ini terbagi ke beberapa teori, salah satunya yaitu teori sosiologi reflektif dimana teori yang menggunakan pendekatan dalam sosiologi yang menekankan pentingnya refleksi kritis terhadap struktur sosial, norma, dan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat.