

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

1) Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang ilmu hukum yang berkembang pesat seiring dengan kompleksitas hubungan industrial dalam masyarakat modern. Secara terminologis, hukum ketenagakerjaan dapat didefinisikan sebagai seperangkat aturan hukum yang mengatur hubungan antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah, yang mencakup aspek sebelum, selama, dan sesudah masa hubungan kerja.³⁰ Menurut Imam Soepomo, hukum ketenagakerjaan (dahulu disebut hukum perburuhan) adalah "himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah."³¹ Definisi tersebut menekankan adanya hubungan subordinasi antara pekerja dan pemberi kerja sebagai karakteristik utama dalam hubungan ketenagakerjaan.

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan sangat luas dan komprehensif, meliputi berbagai aspek yang menyangkut hubungan kerja. Secara garis besar, ruang lingkup hukum ketenagakerjaan mencakup:

1. Hubungan kerja, yang meliputi perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan;

³⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), hlm. 3.

³¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 12.

2. Perlindungan kerja, yang meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, upah, jaminan sosial, dan waktu kerja termasuk pengaturan lembur;
3. Pengawasan ketenagakerjaan;
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial; serta
5. Pemutusan hubungan kerja.³² Dalam konteks Indonesia, ruang lingkup tersebut diakomodasi dalam berbagai regulasi, dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai salah satu instrumen hukum terbaru yang mengatur aspek ketenagakerjaan secara komprehensif.

Hukum ketenagakerjaan memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari cabang ilmu hukum lainnya. Karakteristik tersebut terletak pada sifatnya yang interdisipliner, yang tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum privat (perdata) dalam hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga memiliki dimensi hukum publik melalui intervensi negara dalam bentuk regulasi dan pengawasan. Intervensi negara ini diperlukan untuk menyeimbangkan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha yang seringkali tidak setara. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata mengatur hubungan hukum privat, melainkan juga memiliki dimensi hukum publik yang kental, sehingga sering disebut memiliki karakteristik hukum "quasi publik-privat".

2) Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dibangun di atas landasan asas-asas hukum yang menjadi prinsip dasar dalam pengaturan hubungan industrial. Asas-asas ini

³² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), hlm. 24-25.

berfungsi sebagai pedoman dalam pembentukan, penerapan, dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Beberapa asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan meliputi:

a) Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)

Asas ini memberikan kebebasan kepada pekerja dan pengusaha untuk menentukan isi perjanjian kerja sesuai dengan kesepakatan bersama.³³ Namun, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, asas ini dibatasi oleh ketentuan perundang-undangan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*) untuk melindungi pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja. Pembatasan tersebut diwujudkan antara lain melalui penetapan standar minimum pengupahan, jam kerja, dan kondisi kerja.³⁴

b) Asas Perlindungan (*Protective Principle*)

Asas ini menjadi jiwa dari hukum ketenagakerjaan. Asas ini mewajibkan negara untuk melindungi pekerja dari potensi eksploitasi dan perlakuan tidak adil oleh pengusaha.³⁵ Manifestasi asas perlindungan terlihat dalam berbagai regulasi yang mengatur standar kerja layak, termasuk pengaturan tentang kerja lembur. Asas perlindungan bukan hanya melindungi pekerja dari aspek ekonomi, tetapi juga aspek kesehatan, keselamatan, dan martabat sebagai manusia.³⁶

³³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 9.

³⁴ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2005), hlm. 13.

³⁵ Aloysius Uwiyono, et.al., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 11.

³⁶ International Labour Organization, *Decent Work Agenda*, (Geneva: ILO, 2015), hlm. 8.

c) Asas Keadilan Sosial (*Social Justice*)

Asas ini menekankan bahwa hubungan industrial harus didasarkan pada keseimbangan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan masyarakat luas.³⁷ Asas ini sejalan dengan konsep keadilan distributif yang menghendaki pembagian sumber daya ekonomi secara proporsional. Dalam konteks pengaturan lembur, asas keadilan sosial menuntut adanya kompensasi yang proporsional atas tambahan waktu dan energi yang dikeluarkan oleh pekerja.

d) Asas Demokrasi Industrial (*Industrial Democracy*)

Asas ini merupakan asas yang mengakui hak pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kondisi kerja mereka.³⁸ Asas ini diwujudkan melalui pengakuan terhadap kebebasan berserikat, perundingan kolektif, dan mekanisme bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui mekanisme tersebut, pekerja memiliki saluran untuk menyuarakan aspirasi, termasuk terkait pengaturan lembur kerja.

e) Asas Kepastian Hukum (*Legal Certainty*)

Asas ini merupakan asas yang menuntut adanya kejelasan dan konsistensi dalam regulasi ketenagakerjaan.³⁹ Asas ini menjadi sangat relevan dalam konteks penelitian tentang keaburan hukum dalam

³⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 17.

³⁸ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik: Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004), hlm. 22.

³⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 145.

pengaturan lembur kerja, karena ketidakjelasan norma hukum berpotensi menciptakan ketidakpastian dalam implementasi dan penegakan hukum.

B. Tinjauan Konseptual dan Teoritis tentang Lembur

1) Definisi dan Karakteristik Kerja Lembur

Kerja lembur (*overtime*) merupakan konsep fundamental dalam sistem ketenagakerjaan yang merujuk pada pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Secara konseptual, kerja lembur dapat didefinisikan sebagai waktu kerja yang melebihi waktu kerja standar harian atau mingguan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴⁰ Dalam konteks regulasi ketenagakerjaan Indonesia, kerja lembur merujuk pada pekerjaan yang dilakukan melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, atau melebihi 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.⁴¹

Kerja lembur memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari bentuk-bentuk kerja lainnya yaitu:

1. Kerja lembur bersifat eksepsional, yang berarti bahwa pelaksanaannya merupakan pengecualian dari pola kerja normal dan bukan merupakan bagian dari rutinitas kerja reguler.⁴² Karakteristik ini penting untuk memastikan bahwa kerja lembur tidak dijadikan sebagai substitusi

⁴⁰ Jon C. Messenger, *Working Time and the Future of Work*, (ILO Future of Work Research Paper Series, 2018), hlm. 5.

⁴¹ Sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

⁴² Aloysius Uwiyono, et.al., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 83.

permanen untuk kekurangan tenaga kerja atau manajemen waktu yang buruk.

2. Kerja lembur memiliki karakteristik kompensatoris, yang mengharuskan adanya imbalan khusus sebagai kompensasi atas waktu dan tenaga tambahan yang dikeluarkan oleh pekerja di luar jam kerja normalnya.⁴³ Aspek kompensatoris ini biasanya diwujudkan dalam bentuk upah lembur yang lebih tinggi dibandingkan upah pada jam kerja biasa, yang mencerminkan prinsip "*premium pay for premium work*".
3. Kerja lembur memiliki karakteristik voluntaris, yang idealnya mensyaratkan adanya kesediaan atau persetujuan dari pekerja.⁴⁴ Meskipun dalam praktiknya terdapat pengecualian untuk keadaan-keadaan tertentu, prinsip kesukarelaan tetap menjadi landasan etis dalam penerapan kerja lembur. Karakteristik ini berkaitan erat dengan prinsip kebebasan dan penghormatan terhadap hak asasi pekerja sebagai individu.
4. Kerja lembur memiliki karakteristik limitatif, yang berarti bahwa pelaksanaannya dibatasi oleh ketentuan perundang-undangan, baik dari segi durasi maupun frekuensi.⁴⁵ Pembatasan ini penting untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja, serta mencegah praktik eksploitatif yang dapat terjadi melalui penerapan jam kerja yang berlebihan.

⁴³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 151.

⁴⁴ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004), hlm. 42.

⁴⁵ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 75.

5. Kerja lembur memiliki karakteristik prosedural, yang mengharuskan adanya mekanisme formal dalam penerapannya, termasuk persyaratan administratif seperti perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja.⁴⁶ Aspek prosedural ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan mencegah praktik lembur yang tidak terencana atau tidak tercatat.

2) Tujuan dan Dasar Hukum Pengaturan Kerja Lembur

Pengaturan kerja lembur dalam sistem ketenagakerjaan memiliki beberapa tujuan fundamental yakni:

1. Pengaturan tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja dari praktik eksploitatif yang dapat terjadi melalui penerapan jam kerja yang berlebihan.⁴⁷ Perlindungan ini mencakup aspek kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja, yang dapat terancam oleh beban kerja yang tidak proporsional.
2. Pengaturan kerja lembur bertujuan untuk memberikan fleksibilitas operasional bagi perusahaan dalam menghadapi fluktuasi permintaan, tenggat waktu produksi, atau situasi darurat yang memerlukan penambahan jam kerja.⁴⁸ Fleksibilitas ini penting untuk memastikan keberlanjutan usaha dan daya saing perusahaan dalam ekonomi global yang semakin kompetitif.

⁴⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 64.

⁴⁷ Deirdre McCann, *Working Time Laws: A Global Perspective*, (Geneva: ILO, 2005), hlm. 18.

⁴⁸ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2009), hlm. 65.

3. Pengaturan kerja lembur dimaksudkan untuk memastikan kompensasi yang adil dan proporsional bagi pekerja yang bersedia memberikan waktu dan tenaga tambahan di luar jam kerja normalnya.⁴⁹ Aspek kompensasi ini mencerminkan prinsip keadilan distributif yang menghendaki pembagian beban dan manfaat secara proporsional dalam hubungan kerja.
4. Pengaturan kerja lembur bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja, yang penting untuk menjaga kualitas hidup, kesehatan mental, dan hubungan sosial pekerja.⁵⁰ Keseimbangan ini semakin diakui sebagai komponen penting dalam konsep "pekerjaan yang layak" (*decent work*) yang dipromosikan oleh ILO.

Pengaturan kerja lembur di Indonesia didasarkan pada beberapa instrumen hukum, baik nasional maupun internasional. Pada tingkat internasional, pengaturan tersebut mengacu pada konvensi-konvensi ILO, terutama Konvensi ILO No. 1 Tahun 1919 tentang Jam Kerja di Industri, Konvensi ILO No. 30 Tahun 1930 tentang Jam Kerja di Perdagangan dan Kantor, dan Konvensi ILO No. 47 Tahun 1935 tentang Empat Puluh Jam Seminggu. Meskipun Indonesia belum meratifikasi semua konvensi tersebut, prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya telah memengaruhi perkembangan regulasi jam kerja di Indonesia.

⁴⁹ Catherine Barnard, Simon Deakin, dan Richard Hobbs, "Opting Out of the 48-Hour Week: Employer Necessity or Individual Choice?", *Industrial Law Journal*, Vol. 32, No. 4, 2003, hlm. 223-252.

⁵⁰ Jon C. Messenger (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, (London: Routledge, 2004), hlm. 32.

Pada tingkat nasional, dasar hukum pengaturan kerja lembur dapat ditemukan dalam beberapa instrumen legislatif. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sebagai UU terbaru yang mengatur aspek ketenagakerjaan, mengadopsi dan mengubah beberapa ketentuan dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan tentang kerja lembur. Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 mengatur prinsip-prinsip umum tentang kerja lembur, termasuk persyaratan persetujuan pekerja, batas maksimum jam lembur, dan kewajiban pembayaran upah lembur.

Ketentuan lebih lanjut mengenai kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini menggantikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yang sebelumnya menjadi peraturan pelaksana utama untuk ketentuan kerja lembur. PP No. 35 Tahun 2021 mengatur secara lebih rinci tentang prosedur pelaksanaan kerja lembur, perhitungan upah lembur, dan pengecualian-pengecualian tertentu dari ketentuan umum tentang kerja lembur.

3) Standar Internasional tentang Kerja Lembur

Pengaturan kerja lembur dalam sistem ketenagakerjaan global tidak dapat dilepaskan dari standar-standar internasional yang dikembangkan oleh organisasi-organisasi multilateral, terutama *International Labour Organization* (ILO). Standar internasional ini menjadi benchmark dan sumber inspirasi bagi negara-

negara dalam mengembangkan regulasi nasional mereka tentang kerja lembur, termasuk Indonesia.

Standar internasional pertama yang relevan adalah pembatasan jam kerja. Konvensi ILO No. 1 Tahun 1919 dan Konvensi ILO No. 30 Tahun 1930 menetapkan standar 8 jam kerja per hari dan 48 jam kerja per minggu sebagai norma internasional.⁵¹ Standar ini kemudian diperbaharui melalui Konvensi ILO No. 47 Tahun 1935, yang mendorong penerapan 40 jam kerja per minggu tanpa mengurangi standar hidup pekerja.⁵² Pembatasan jam kerja normal ini secara tidak langsung menjadi dasar untuk mendefinisikan kerja lembur sebagai kerja yang melebihi batas tersebut.

Standar internasional kedua berkaitan dengan prinsip kompensasi untuk kerja lembur. Konvensi ILO No. 1 Tahun 1919 menetapkan bahwa upah untuk kerja lembur harus dibayar dengan tarif yang lebih tinggi, setidaknya 25% lebih tinggi dari upah normal.⁵³ Rekomendasi ILO No. 116 tahun 1962 tentang Pengurangan Jam Kerja lebih lanjut menekankan bahwa tarif upah lembur harus memperhitungkan tingkat kelelahan dan risiko tambahan yang mungkin timbul dari perpanjangan jam kerja.⁵⁴

Standar internasional ketiga berkaitan dengan pembatasan durasi kerja lembur. Meskipun tidak ada konvensi ILO yang secara khusus menetapkan batas maksimum jam lembur, Konvensi ILO No. 1 Tahun 1919 mengindikasikan bahwa

⁵¹ ILO, *Convention No. 1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919* dan *Convention No. 30 - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930*.

⁵² ILO, *Convention No. 47 - Forty-Hour Week Convention, 1935*.

⁵³ Pasal 6 ayat (2) Konvensi ILO No. 1 Tahun 1919.

⁵⁴ ILO, *Recommendation No. 116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962*, paragraf 16.

pengecualian dari standar jam kerja normal harus dibatasi dan diatur dengan ketat.⁵⁵ Rekomendasi ILO No. 116 tahun 1962 lebih lanjut menyarankan agar kerja lembur dibatasi untuk situasi-situasi khusus dan tidak dijadikan sebagai praktik reguler.⁵⁶

Standar internasional keempat menekankan prinsip kesukarelaan dalam kerja lembur. Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja (1998) menegaskan pentingnya penghapusan kerja paksa atau kerja wajib dalam segala bentuknya.⁵⁷ Prinsip ini menyiratkan bahwa kerja lembur pada dasarnya harus bersifat sukarela, kecuali dalam situasi-situasi darurat yang ditentukan secara ketat dalam regulasi nasional.

Standar internasional kelima berkaitan dengan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Konvensi ILO No. 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁵⁸ Dalam konteks kerja lembur, standar ini mengimplikasikan perlunya mempertimbangkan dampak jam kerja yang diperpanjang terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja, termasuk risiko kelelahan, stres, dan kecelakaan kerja.

Standar internasional keenam berkaitan dengan kesetaraan gender dalam penerapan kerja lembur. Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin

⁵⁵ Pasal 6 ayat (1) Konvensi ILO No. 1 Tahun 1919.

⁵⁶ ILO, *Recommendation No. 116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962*, paragraf 17.

⁵⁷ ILO, *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, (Geneva: ILO, 1998).

⁵⁸ ILO, *Convention No. 155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981*.

dalam semua aspek ketenagakerjaan.⁵⁹ Standar ini mengimplikasikan bahwa pengaturan kerja lembur harus mempertimbangkan kebutuhan khusus pekerja perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab keluarga, tanpa menciptakan hambatan tambahan bagi partisipasi mereka dalam pasar kerja.

Standar-standar internasional tersebut telah memengaruhi perkembangan regulasi kerja lembur di berbagai negara, termasuk Indonesia. Meskipun implementasi standar internasional tersebut bervariasi antar negara, tergantung pada konteks ekonomi, sosial, dan budaya masing-masing, namun prinsip-prinsip dasar seperti pembatasan jam kerja, kompensasi yang adil, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja telah menjadi norma universal dalam pengaturan kerja lembur.

C. Tinjauan Teori Keadilan Distributif dalam Konteks Lembur

1) Kerangka Teori Keadilan John Rawls

Keadilan ialah sebuah kerangka konseptual abstrak yang selalu digaungkan dan diartikulasikan dengan kuat oleh para pencinta liberasi. Kata keadilan juga telah dipatri di otak penulis semenjak penulis masih kecil. Penulis sering melihat kata keadilan terdengar dari sisi manapun, tanpa memandang kasta proletar ataupun borjuis. Walaupun keadilan hanya sebuah kerangka konseptual yang abstrak (bukan benda yang dapat dirasakan secara empiris) namun implikasinya dalam tatanan kehidupan manusia sangat besar, terlebih lagi keadilan bisa menjadi kayu bakar dalam membakar semangat manusia yang tengah merasakan

⁵⁹ ILO, *Convention No. 111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, 1958.

ketidakadilan duniawi. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) telah mengabsorpsi makna keadilan yang artinya sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar dan tidak sewenang-wenang. Secara etimologis, keadilan berawalan dari kata 'adl dari bahasa Arab yang bermakna adil dengan menetapkan sesuatu (hukum) dengan benar.⁶⁰ Mengacu pada *nash* prioritas Islam sebagai sumber hukum yaitu al-Quran, lebih tepatnya pada Q.S. al-Maidah; 8 telah diterangkan secara jelas bahwa berperilaku adil mendekatkan manusia dengan ketakwaan pada Tuhannya (Allah). Tidak hanya itu, Q.S. 4; 135 juga menekankan bahwa manusia tidak boleh memalingkan keadilan hanya karena hawa nafsu semata saja. Kontestasi dan kontemplasi atas keadilan secara konseptual tetap mendengung di kancah dialektika akademis, hal tersebut dikarenakan posisi keadilan sebagai tolak ukur ketentraman seluruh manusia dalam suatu negara.

Teori keadilan John Rawls dalam magnum opus "*A Theory of Justice*" (1971) menawarkan kerangka normatif yang komprehensif untuk mengevaluasi struktur dasar masyarakat, termasuk sistem hukum dan kebijakan ekonomi.⁶¹ Rawls membangun teorinya berdasarkan tiga asas fundamental yang saling terkait. Pertama, asas keadilan sebagai fairness (*justice as fairness*) yang menekankan bahwa institusi sosial harus diatur berdasarkan prinsip-prinsip yang akan dipilih oleh individu rasional dalam posisi asali (*original position*) di balik tabir

⁶⁰ Nurdin, "Konsep Keadilan Dan Kedaulatan Dalam Perspektif Islam Dan Barat," *Media Syari'ah: Wahana Kajian Hukum Islam dan Pranata Sosial* 13, no. 1 (2017): 121–130. Hal. 122

⁶¹ John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hlm. 3-11.

ketidaktahuan (*veil of ignorance*).⁶² Kedua, asas prioritas kebebasan (*priority of liberty*) yang menyatakan bahwa kebebasan dasar setiap individu harus dilindungi dan tidak dapat dikorbankan demi keuntungan ekonomi agregat. Ketiga, asas perbedaan (*difference principle*) yang membolehkan ketidaksetaraan sosial-ekonomi hanya jika menguntungkan kelompok yang paling tidak beruntung dalam masyarakat.⁶³

Rawls mengoperasionalkan asas-asas tersebut melalui dua prinsip keadilan yang hierarkis. Prinsip pertama menjamin setiap orang memiliki hak yang sama atas sistem kebebasan dasar yang paling luas yang kompatibel dengan sistem kebebasan serupa bagi orang lain. Prinsip kedua mengatur bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga memberikan keuntungan terbesar bagi anggota masyarakat yang paling tidak beruntung, dan melekat pada jabatan dan posisi yang terbuka bagi semua dalam kondisi kesempatan yang adil.⁶⁴ Dalam konteks keadilan distributif, prinsip-prinsip ini mengharuskan evaluasi mendalam terhadap bagaimana suatu kebijakan mendistribusikan sumber daya, kesempatan, dan risiko di antara berbagai kelompok masyarakat.

UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU merupakan regulasi

⁶² Ibid., hlm. 118-123.

⁶³ Ibid., hlm. 75-83.

⁶⁴ John Rawls, *Justice as Fairness: A Restatement* (Cambridge: Harvard University Press, 2001), hlm. 42-43.

omnibus yang mengubah fundamental landscape hukum ekonomi Indonesia.⁶⁵ Implementasi UU ini didukung oleh serangkaian peraturan turunan yang mencakup 45 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden yang mengatur berbagai klaster, mulai dari ketenagakerjaan hingga perizinan investasi.⁶⁶ Dalam klaster ketenagakerjaan, regulasi turunan kunci meliputi PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang kemudian diubah dengan PP No.51 Tahun 2023, serta PP No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.⁶⁷

Dari perspektif asas prioritas kebebasan Rawls, UU Cipta Kerja menghadirkan paradoks fundamental. Sementara regulasi ini bertujuan memberikan kebebasan yang lebih besar kepada pelaku usaha melalui deregulasi dan kemudahan perizinan, fleksibilitas ketenagakerjaan yang diusung berpotensi mengurangi kebebasan substantif pekerja. Misalnya, ketentuan mengenai perpanjangan kontrak kerja waktu tertentu dan kemudahan pemutusan hubungan kerja dalam PP No.35 Tahun 2021 dapat meningkatkan ketidakpastian kerja yang pada gilirannya mengurangi kebebasan real pekerja untuk merencanakan kehidupan mereka secara independen.⁶⁸ Dalam kerangka Rawls, kebebasan tidak

⁶⁵ Republik Indonesia, *UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi UU*, Lembaran Negara RI Tahun 2023 No.41.

⁶⁶ Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, "Daftar 49 Aturan Pelaksana UU Cipta Kerja," diakses 11 Juni 2025, <https://setkab.go.id/daftar-49-aturan-pelaksana-uu-cipta-kerja/>.

⁶⁷ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Lembaran Negara RI Tahun 2021 No.63.

⁶⁸ Samuel Freeman, *Rawls* (London: Routledge, 2007), hlm. 45-62.

hanya dipahami secara formal tetapi juga substantif, mencakup kemampuan aktual individu untuk merealisasikan pilihan-pilihan hidupnya.

Evaluasi terhadap asas perbedaan (*difference principle*) mengungkap kompleksitas yang lebih mendalam. UU Cipta Kerja dan regulasi turunannya dirancang dengan premis bahwa deregulasi akan meningkatkan investasi, menciptakan lapangan kerja, dan pada akhirnya menguntungkan semua lapisan masyarakat melalui efek *trickle-down*. Namun, dari sudut pandang prinsip perbedaan Rawls, legitimasi moral kebijakan ini bergantung pada apakah ketidaksetaraan yang dihasilkan seperti konsentrasi keuntungan pada pemilik modal benar-benar memberikan manfaat maksimal bagi kelompok paling tidak beruntung. PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, misalnya, memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pengusaha dalam menentukan struktur upah, namun efektivitasnya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja berpenghasilan rendah masih menjadi pertanyaan empiris yang krusial.⁶⁹

2) Aspek-Aspek Ketenagakerjaan dalam Perspektif Keadilan Distributif Rawls

Teori keadilan distributif John Rawls memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk menganalisis berbagai aspek ketenagakerjaan dalam konteks keadilan sosial. Rawls dalam karyanya *A Theory of Justice* mengembangkan dua prinsip keadilan yang relevan dengan isu ketenagakerjaan: prinsip kebebasan yang

⁶⁹ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No.51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Lembaran Negara RI Tahun 2023 No.126.

sama dan prinsip perbedaan.⁷⁰ Prinsip pertama menjamin hak-hak dasar yang sama bagi semua individu, termasuk hak untuk bekerja dan memilih pekerjaan. Sementara prinsip kedua memungkinkan ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya jika menguntungkan kelompok yang paling tidak beruntung dalam masyarakat.

Dalam konteks hubungan industrial, perspektif Rawlsian memberikan justifikasi moral untuk berbagai kebijakan ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi pekerja. Freeman dan Medoff menunjukkan bahwa serikat pekerja dapat dipandang sebagai mekanisme untuk mewujudkan keadilan distributif dengan memperkuat posisi tawar pekerja dalam menghadapi kekuatan modal.⁷¹ Argumen ini sejalan dengan prinsip perbedaan Rawls, dimana institusi yang memperkuat posisi kelompok yang kurang beruntung secara ekonomi dapat dibenarkan secara moral. Namun, kritik terhadap pendekatan ini muncul dari kalangan yang menganggap bahwa intervensi berlebihan dalam pasar tenaga kerja justru dapat menghambat efisiensi ekonomi dan pada akhirnya merugikan pekerja itu sendiri.⁷²

Aspek kesetaraan kesempatan kerja juga mendapat perhatian khusus dalam kerangka keadilan Rawls. Konsep "*fair equality of opportunity*" yang dikembangkan Rawls mensyaratkan bahwa posisi-posisi sosial dan ekonomi harus

⁷⁰ John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1971), hlm. 60-65.

⁷¹ Richard B. Freeman dan James L. Medoff, *What Do Unions Do?* (New York: Basic Books, 1984), hlm. 162-180.

⁷² Friedrich Hayek, *The Constitution of Liberty* (Chicago: University of Chicago Press, 1960), hlm. 267-284.

terbuka bagi semua orang dengan kemampuan dan motivasi yang sama.⁷³ Dalam praktiknya, ini berarti sistem rekrutmen dan promosi dalam dunia kerja harus bebas dari diskriminasi berdasarkan latar belakang sosial, ras, gender, atau faktor-faktor lain yang tidak relevan dengan kemampuan kerja. Penelitian Roemer menunjukkan bahwa implementasi prinsip ini memerlukan intervensi aktif dari negara melalui kebijakan afirmasi dan program pelatihan yang menargetkan kelompok-kelompok yang secara historis terdiskriminasi.⁷⁴

Persoalan upah dan distribusi pendapatan dalam dunia kerja juga dapat dianalisis melalui lensa keadilan distributif Rawls. Prinsip perbedaan memberikan panduan bahwa perbedaan upah dapat dibenarkan secara moral jika perbedaan tersebut pada akhirnya menguntungkan pekerja dengan upah terendah. Hal ini dapat terjadi melalui mekanisme insentif yang mendorong inovasi dan produktivitas, yang pada gilirannya menciptakan lebih banyak lapangan kerja dan peluang peningkatan kesejahteraan bagi semua pekerja.⁷⁵ Namun, interpretasi praktis dari prinsip ini masih menjadi perdebatan, terutama dalam menentukan batas-batas yang dapat diterima untuk kesenjangan upah dalam suatu organisasi atau masyarakat. PP No.35 Tahun 2021 memperkenalkan perubahan signifikan dalam sistem PKWT yang memiliki implikasi mendalam terhadap keadilan distributif dalam perspektif Rawls. Regulasi ini memungkinkan perpanjangan PKWT hingga lima tahun dan memperluas cakupan pekerjaan yang dapat

⁷³ John Rawls, *Justice as Fairness: A Restatement* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2001), hlm. 43-44.

⁷⁴ John E. Roemer, *Equality of Opportunity* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1998), hlm. 85-102.

⁷⁵ Samuel Freeman, *Rawls* (London: Routledge, 2007), hlm. 98-115.

dikerjakan dengan sistem kontrak.⁷⁶ Dari sudut pandang asas kebebasan substantif Rawls, fleksibilitas PKWT yang diperluas menciptakan paradoks: sementara memberikan kebebasan formal bagi pengusaha untuk mengatur tenaga kerja secara efisien, hal ini berpotensi mengurangi kebebasan substantif pekerja untuk merencanakan kehidupan jangka panjang mereka. Rawls menekankan bahwa kebebasan tidak hanya bersifat formal tetapi juga harus memberikan kemampuan aktual (*capability*) bagi individu untuk merealisasikan rencana hidup mereka.⁷⁷ Ketidakpastian kerja yang tinggi akibat sistem kontrak yang diperpanjang dapat menghambat pekerja dalam mengambil keputusan investasi jangka panjang seperti membeli rumah, merencanakan pendidikan anak, atau membangun usaha sampingan.

Dalam kerangka original position, individu rasional yang tidak mengetahui posisi mereka dalam struktur ketenagakerjaan kemungkinan akan menolak sistem yang menciptakan ketidakpastian berlebihan bagi pihak yang lemah dalam hubungan industrial. Prinsip maximin yang menjadi dasar pilihan dalam *veil of ignorance* mengharuskan pemilihan aturan yang memaksimalkan posisi terburuk yang mungkin dialami. Jika seseorang tidak tahu apakah ia akan menjadi pekerja atau pengusaha, sistem PKWT yang sangat fleksibel tanpa perlindungan memadai bagi pekerja kemungkinan tidak akan dipilih karena risiko berada dalam posisi yang sangat rentan sebagai pekerja kontrak.

⁷⁶ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Lembaran Negara RI Tahun 2021 No.63.

⁷⁷ Rawls, *A Theory of Justice*, hlm. 201-209.

Transformasi sistem pengupahan melalui PP No.36 Tahun 2021 yang kemudian diubah dengan PP No.51 Tahun 2023 menghadirkan dimensi baru dalam analisis keadilan distributif. PP ini mengatur kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil.⁷⁸ Perubahan paling signifikan adalah penambahan ketentuan upah minimum bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan kualifikasi tertentu, penyesuaian formula penghitungan upah minimum dengan mempertimbangkan kontribusi tenaga kerja.⁷⁹

Dari perspektif prinsip perbedaan Rawls, sistem pengupahan yang adil harus memastikan bahwa struktur upah yang timpang hanya dapat dibenarkan jika menguntungkan kelompok pekerja yang paling tidak beruntung. Formula baru dalam PP No. 51 Tahun 2023 yang menghilangkan batas atas dan bawah dalam penentuan upah minimum berpotensi menciptakan variasi upah yang lebih besar antar daerah.⁸⁰ Hal ini dapat memenuhi prinsip perbedaan jika variasi tersebut mencerminkan perbedaan produktivitas dan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan absolut pekerja berpenghasilan rendah. Namun, jika variasi upah hanya menguntungkan pemilik modal tanpa memberikan manfaat proporsional kepada pekerja, maka hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan distributif Rawls.

⁷⁸ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Lembaran Negara RI Tahun 2021 No.64.

⁷⁹ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No.51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Lembaran Negara RI Tahun 2023 No.126.

⁸⁰ *Ibid.*, Pasal 44A ayat (2).

Konsep "penghargaan bagi pekerja dengan masa kerja dan kualifikasi tertentu" dalam PP No. 51 Tahun 2023 mencerminkan upaya untuk mengimplementasikan meritokrasi dalam sistem pengupahan.⁸¹ Dari sudut pandang Rawls, sistem merit dapat dibenarkan selama tidak mengabaikan prinsip kesempatan yang adil (*fair equality of opportunity*) dan tetap memberikan manfaat bagi kelompok yang paling tidak beruntung. Namun, implementasi sistem merit dalam konteks Indonesia yang memiliki disparitas akses pendidikan dan pelatihan yang tinggi dapat menciptakan ketidakadilan struktural jika tidak disertai dengan upaya pemerataan kesempatan.

Ketentuan PHK dalam PP No.35 Tahun 2021 menghadirkan tantangan unik dalam perspektif keadilan prosedural Rawls. Regulasi ini menyederhanakan prosedur PHK dan mengurangi kompensasi pesangon dalam beberapa kategori. Rawls menekankan bahwa keadilan tidak hanya berkaitan dengan distribusi hasil (*distributive justice*) tetapi juga dengan keadilan prosedural (*procedural justice*) yang memastikan bahwa proses pengambilan keputusan dilakukan secara fair dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua pihak untuk berpartisipasi.⁸²

Dalam konteks PHK, keadilan prosedural mengharuskan bahwa mekanisme pemutusan hubungan kerja memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja melalui proses yang transparan dan akuntabel. Penyederhanaan prosedur PHK dapat meningkatkan efisiensi ekonomi, namun harus diimbangi dengan mekanisme kompensasi yang memadai untuk memenuhi prinsip

⁸¹ Ibid., Penjelasan Umum.

⁸² John Rawls, *Political Liberalism* (New York: Columbia University Press, 1993), hlm. 318-331.

perbedaan. Rawls akan mengevaluasi apakah kemudahan PHK yang diberikan kepada pengusaha diimbangi dengan peningkatan kesempatan kerja dan mobilitas yang menguntungkan pekerja yang ter-PHK.

3) Analisis Keadilan Distributif melalui Original Position dan Veil of Ignorance

Konsep *original position* dan *veil of ignorance* yang dikembangkan John Rawls merupakan salah satu kontribusi paling inovatif dalam filsafat politik kontemporer untuk memahami keadilan distributif. Rawls menggunakan metode kontraktualisme hipotetis dimana individu-individu rasional memilih prinsip-prinsip keadilan dalam kondisi *original position*, yaitu situasi awal yang fair dan tidak memihak.⁸³ Dalam posisi ini, para pihak berada di balik "*veil of ignorance*" yang menghalangi mereka dari pengetahuan tentang posisi sosial, kemampuan natural, konsepsi tentang kebaikan, atau bahkan generasi mana mereka berada.⁸⁴ Konstruksi teoretis ini memungkinkan terciptanya kondisi yang benar-benar imparial dalam memilih prinsip-prinsip yang akan mengatur struktur dasar masyarakat.

Kekuatan argumentatif dari *original position* terletak pada kemampuannya untuk mengatasi bias kepentingan pribadi yang sering mempengaruhi pertimbangan moral tentang keadilan distributif. Barry menjelaskan bahwa ketika individu tidak mengetahui posisi sosial ekonomi mereka di masyarakat, mereka akan cenderung memilih prinsip-prinsip yang melindungi kemungkinan terburuk,

⁸³ John Rawls, *A Theory of Justice*, Revised Edition (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1999), hlm. 15-19.

⁸⁴ *Ibid.*, hlm. 118-123.

yaitu berada dalam posisi yang paling tidak menguntungkan.⁸⁵ Hal ini mengarah pada pilihan rasional terhadap prinsip maximin, dimana struktur sosial diatur sedemikian rupa untuk memaksimalkan posisi kelompok yang paling buruk keadaannya. Konsekuensi logis dari pemikiran ini adalah justifikasi untuk sistem redistribusi yang substansial dan jaminan sosial yang kuat.

Namun, konstruksi *veil of ignorance* tidak luput dari kritik metodologis yang signifikan. Nozick berargumen bahwa abstraksi yang berlebihan dalam *original position* justru menghilangkan elemen-elemen penting dari identitas manusia yang seharusnya dipertimbangkan dalam teori keadilan.⁸⁶ Menurutnya, individu yang berada di balik selubung ketidaktahuan bukanlah manusia yang sebenarnya, sehingga pilihan yang mereka buat tidak dapat dijadikan dasar legitimasi untuk struktur sosial yang nyata. Kritik serupa dikemukakan oleh Sandel yang menyatakan bahwa konsepsi Rawls tentang *self* yang tidak terikat (*unencumbered self*) mengabaikan fakta bahwa identitas manusia selalu terkait dengan komunitas dan tradisi tertentu.⁸⁷

Penerapan praktis dari kerangka *original position* dalam analisis kebijakan distributif menunjukkan hasil yang kompleks dan terkadang kontroversial. Pogge menunjukkan bahwa jika prinsip-prinsip Rawls diterapkan secara konsisten pada tataran global, maka akan muncul kewajiban moral yang kuat untuk redistribusi

⁸⁵ Brian Barry, *Theories of Justice* (Berkeley: University of California Press, 1989), hlm. 183-201.

⁸⁶ Robert Nozick, *Anarchy, State, and Utopia* (New York: Basic Books, 1974), hlm. 190-197.

⁸⁷ Michael Sandel, *Liberalism and the Limits of Justice*, 2nd Edition (Cambridge: Cambridge University Press, 1998), hlm. 62-89.

internasional.⁸⁸ Namun, implementasi ini menghadapi tantangan praktis yang besar, termasuk masalah koordinasi antar negara dan perbedaan sistem nilai budaya. Di sisi lain, beberapa peneliti menunjukkan bahwa eksperimen psikologi sosial tentang "*veil of ignorance*" memberikan dukungan empiris terhadap intuisi Rawls, dimana individu yang tidak mengetahui posisi sosial mereka cenderung memilih distribusi yang lebih egaliter dibandingkan ketika mereka mengetahui status mereka.⁸⁹

Penerapan metode original position dan *veil of ignorance* pada aspek-aspek ketenagakerjaan UU Cipta Kerja mengungkap kompleksitas moral yang mendalam.⁹⁰ Individu rasional dalam posisi asali yang tidak mengetahui apakah mereka akan menjadi pekerja dengan keterampilan tinggi atau rendah, pengusaha kecil atau besar, atau bahkan pengangguran, harus memilih sistem ketenagakerjaan yang paling adil untuk semua kemungkinan posisi tersebut.

Dari perspektif distribusi risiko ekonomi, sistem ketenagakerjaan yang diusung UU Cipta Kerja cenderung mentransfer risiko dari perusahaan kepada pekerja. Fleksibilitas PKWT, kemudahan PHK, dan variabilitas upah minimum menciptakan ketidakpastian yang lebih besar bagi pekerja. Dalam *framework veil of ignorance*, transfer risiko ini dapat dibenarkan hanya jika menghasilkan peningkatan kesejahteraan yang signifikan bagi kelompok paling tidak beruntung melalui penciptaan lapangan kerja yang masif dan peningkatan mobilitas sosial.

⁸⁸ Thomas Pogge, *Realizing Rawls* (Ithaca: Cornell University Press, 1989), hlm. 240-269.

⁸⁹ Michael Hiscox, "The Domestic Sources of Foreign Economic Policies", dalam *International Political Economy*, ed. Jeffrey Frieden (New York: Norton, 2013), hlm. 45-52.

⁹⁰ Rawls, *A Theory of Justice*, hlm. 136-142.

4) Urgensi Teori Keadilan Rawls dalam Konteks Ketenagakerjaan

Indonesia

Urgensi penerapan teori keadilan John Rawls dalam mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan Indonesia menjadi semakin mendesak mengingat posisi struktural tenaga kerja yang secara bawaan rentan dalam hubungan industrial. Rawls mengidentifikasi bahwa dalam masyarakat modern, ketimpangan kekuasaan (*power asymmetries*) antara pemilik modal dan pekerja menciptakan kebutuhan akan prinsip keadilan yang melindungi pihak yang secara struktural lebih lemah.⁹¹ Dalam konteks Indonesia, di mana 70% tenaga kerja masih bekerja di sektor informal dan memiliki daya tawar yang rendah, teori Rawls menyediakan kerangka kerja normatif untuk memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak semakin memperburuk posisi kelompok yang sudah rentan.

Teori Rawls menjadi urgent karena memberikan kriteria objektif untuk mengevaluasi apakah fleksibilitas ketenagakerjaan yang diusung UU Cipta Kerja benar-benar "adil" atau hanya menguntungkan pihak yang sudah memiliki posisi tawar yang kuat. Prinsip *maximin* dalam *original position* mengharuskan evaluasi kebijakan dari perspektif pekerja yang berada dalam posisi terburu pekerja kontrak tanpa keahlian khusus, pekerja usia lanjut, atau pekerja dengan tanggungan keluarga besar. Jika fleksibilitas PKWT dan kemudahan PHK tidak diimbangi dengan jaring pengaman sosial yang memadai atau peningkatan akses terhadap

⁹¹ John Rawls, *Justice as Fairness: A Restatement*, hlm. 162-168.

pelatihan keterampilan, maka kebijakan tersebut gagal memenuhi standar keadilan distributif Rawls.⁹²

Urgensi lain dari teori Rawls adalah perspektifnya terhadap keadilan antargenerasi (*intergenerational justice*) yang sangat relevan dalam konteks transformasi ekonomi Indonesia. Rawls menekankan bahwa prinsip keadilan harus mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap generasi mendatang, tidak hanya optimalisasi jangka pendek.⁹³ Dalam konteks UU Cipta Kerja, pertanyaan krusial adalah apakah fleksibilitas ketenagakerjaan yang diprioritaskan saat ini akan menciptakan fondasi yang lebih kuat untuk kesejahteraan pekerja generasi mendatang, atau justru menciptakan prekariat kerja yang sistemik.

Sistem PKWT yang diperluas berpotensi menciptakan "*gig economy*" ekonomi lepas yang menjadi norma, di mana stabilitas kerja tradisional menjadi *privilege* yang hanya dinikmati segelintir pekerja. Dari perspektif Rawls, hal ini bermasalah karena mengurangi kemampuan generasi muda untuk membangun rencana hidup jangka panjang yang koheren. Ketidakpastian kerja yang sistemik dapat menghambat investasi dalam pendidikan, pembentukan keluarga, dan akumulasi aset jangka panjang yang merupakan fondasi kesejahteraan intergenerational.⁹⁴ Oleh karena itu, teori Rawls memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi apakah pertukaran yang dibuat dalam UU Cipta Kerja benar-benar berkelanjutan dari perspektif keadilan antargenerasi.

⁹² Rawls, *A Theory of Justice*, hlm. 298-303.

⁹³ John Rawls, "The Idea of Public Reason Revisited," *University of Chicago Law Review* 64, no. 3 (1997): 765-807.

⁹⁴ Samuel Freeman, *Rawls*, hlm. 287-295.

Teori Rawls juga menekankan pentingnya keadilan prosedural (*procedural justice*) yang menjadi urgent dalam konteks implementasi UU Cipta Kerja. Keadilan prosedural mengharuskan bahwa proses pembuatan dan implementasi kebijakan memberikan kesempatan yang sama bagi semua *stakeholder* untuk berpartisipasi dan mempengaruhi hasil.⁹⁵ Dalam konteks ketenagakerjaan, hal ini berarti serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan representasi masyarakat sipil harus memiliki akses setara dalam proses deliberasi kebijakan.

Urgensi keadilan prosedural menjadi apparent ketika kita melihat bahwa banyak ketentuan dalam PP turunan UU Cipta Kerja dibuat tanpa konsultasi yang memadai dengan representasi pekerja. Misalnya, perubahan formula upah minimum dalam PP No.51 Tahun 2023 yang menghilangkan batas atas dan bawah dapat berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja, namun proses perumusannya tidak melibatkan deliberasi yang cukup dengan serikat pekerja di tingkat akar rumput.⁹⁶ Rawls akan berargumen bahwa legitimasi moral suatu kebijakan tidak hanya bergantung pada hasil distributifnya, tetapi juga pada fairness proses yang menghasilkan kebijakan tersebut.

Teori Rawls memiliki urgensi khusus dalam mengkoreksi kecenderungan market fundamentalism yang implisit dalam beberapa aspek UU Cipta Kerja. Rawls tidak menolak mekanisme pasar, tetapi menekankan bahwa pasar harus dibingkai dalam kerangka keadilan yang memastikan bahwa hasil pasar tidak melanggar prinsip-prinsip keadilan dasar.⁹⁷ Dalam konteks ketenagakerjaan, hal

⁹⁵ Rawls, *Political Liberalism*, hlm. 318-331.

⁹⁶ Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Perubahan PP 36/2021 tentang Pengupahan," Siaran Pers, 15 Agustus 2023.

⁹⁷ Rawls, *Justice as Fairness: A Restatement*, hlm. 135-140.

ini berarti bahwa efisiensi ekonomi yang dihasilkan melalui fleksibilitas ketenagakerjaan harus dievaluasi berdasarkan apakah ia menguntungkan kelompok yang paling tidak beruntung.

Premis bahwa deregulasi otomatis akan menguntungkan semua pihak melalui efek menetes kebawah (*trickle-down effect*) perlu diuji secara kritis menggunakan kerangka Rawls. Jika peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja yang dihasilkan tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas kerja, perlindungan sosial yang memadai, dan akses yang lebih besar terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan, maka manfaat tersebut kemungkinan hanya akan dinikmati oleh kalangan tertentu. Teori Rawls menyediakan alat analitis untuk mengidentifikasi dan mengoreksi bias sistemik yang menguntungkan pemilik modal dibandingkan pekerja.⁹⁸

Urgensi teori Rawls bagi tenaga kerja juga terletak pada implikasi praktisnya untuk desain kebijakan yang lebih berkeadilan. Prinsip perbedaan Rawls dapat dioperasionalisasikan melalui mekanisme *policy* yang memastikan bahwa manfaat dari fleksibilitas ketenagakerjaan didistribusikan secara lebih adil. Misalnya, jika PKWT yang diperluas menghasilkan efisiensi yang lebih tinggi bagi perusahaan, sebagian dari efisiensi tersebut dapat dialokasikan untuk dana pelatihan pekerja, dana jaminan sosial yang lebih komprehensif, atau program reskilling untuk pekerja yang terdampak otomasi.

⁹⁸ Philippe Van Parijs, *Real Freedom for All: What (If Anything) Can Justify Capitalism?* (Oxford: Oxford University Press, 1995), hlm. 89-102.

Dalam hal struktur pengupahan, prinsip kesetaraan kesempatan yang adil (*fair equality of opportunity*) Rawls dapat diimplementasikan melalui program pelatihan dan sertifikasi yang memungkinkan pekerja dengan latar belakang pendidikan rendah untuk meningkatkan keterampilan dan mengakses pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi. PP No. 51 Tahun 2023 yang memberikan "penghargaan bagi pekerja dengan masa kerja dan kualifikasi tertentu" dapat memenuhi prinsip Rawls jika disertai dengan investasi publik yang massif dalam pendidikan dan pelatihan vokasi yang dapat diakses bagi semua lapisan masyarakat.⁹⁹

Dengan demikian, teori keadilan Rawls tidak hanya berfungsi sebagai kerangka evaluatif tetapi juga sebagai panduan konstruktif untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang benar-benar adil dan berkelanjutan. Urgensinya terletak pada kemampuannya untuk memberikan alternatif normatif terhadap pendekatan yang sepenuhnya didorong pasar yang mendominasi wacana kebijakan ekonomi kontemporer.

⁹⁹ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No.51 Tahun 2023*, Penjelasan Umum.