

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena ketenagakerjaan di Indonesia terus mengalami dinamika yang kompleks seiring dengan perubahan regulasi dan kebijakan pemerintah. Salah satu isu paling kontroversial dan menarik perhatian peneliti adalah dampak penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan *Omnibus Law* Cipta Kerja terhadap kesejahteraan buruh, khususnya di sektor manufaktur. Ketertarikan ini muncul karena sektor manufaktur merupakan salah satu pilar penting perekonomian Indonesia yang menyumbang lebih dari 18,34% terhadap PDB nasional dan melibatkan jutaan pekerja (BPS, 2022). Namun, sektor ini justru menjadi salah satu yang paling terdampak akibat perubahan regulasi ketenagakerjaan, terutama dalam hal kepastian kerja, upah, dan jaminan sosial.

Hasil observasi awal peneliti di PT Astra Honda Motor (AHM) Jakarta Utara menemukan bahwa banyak buruh kontrak mengalami ketidakpastian status kerja, penurunan hak normatif, dan ketidakadilan dalam sistem pengupahan. Kondisi ini berdampak langsung pada kesejahteraan buruh dan keluarga mereka. Beberapa buruh kontrak mengungkapkan bahwa gaji bulanan yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti tempat tinggal, makan, transportasi, dan biaya listrik, tanpa ada ruang untuk menabung atau meningkatkan kualitas hidup keluarga. Bahkan, sebagian buruh mengaku terpaksa berutang untuk membayar biaya pendidikan anak, cicilan rumah, dan kebutuhan kesehatan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan *Omnibus Law* Cipta Kerja, merupakan langkah strategis pemerintah Indonesia untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja guna mengatasi masalah pengangguran. *Omnibus Law* adalah suatu metode perundang-undangan yang menggabungkan berbagai peraturan dalam satu undang-undang untuk menyederhanakan regulasi yang ada dan mengatasi tumpang tindih peraturan (Humaira, 2021). Kebijakan ini

bertujuan untuk menyederhanakan regulasi yang kompleks dan saling tumpang tindih agar lebih ramah terhadap dunia usaha. Namun, penerapan undang-undang ini memunculkan berbagai kontroversi, terutama dari kalangan buruh yang merasa kebijakan ini cenderung mengabaikan perlindungan hak-hak mereka.

Data empiris menunjukkan bahwa kekhawatiran buruh bukan tanpa dasar. Misalnya, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mencatat bahwa sejak diberlakukannya *Omnibus Law*, terjadi peningkatan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan penurunan hak-hak normatif pekerja di berbagai sektor (KSPI, 2021). Laporan dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta pada tahun 2021 juga mengindikasikan adanya peningkatan jumlah pengaduan terkait ketidakpastian status kerja dan penurunan upah di berbagai sektor industri, termasuk manufaktur, yang menunjukkan dampak nyata kebijakan ini pada kehidupan buruh (LBH Jakarta, 2021).

Secara spesifik, salah satu perubahan paling krusial adalah dihapusnya batasan waktu maksimal dalam sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebelum *Omnibus Law*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 59 ayat 4) secara jelas membatasi PKWT maksimal 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali selama 1 tahun. Ketentuan ini memberikan harapan bagi buruh kontrak untuk diangkat menjadi buruh tetap. Namun, dengan adanya *Omnibus Law*, perusahaan diberikan keleluasaan untuk terus memperpanjang status kontrak tanpa batas waktu yang jelas. Hal ini menciptakan ketidakpastian status kerja yang berkepanjangan, yang secara langsung memengaruhi stabilitas ekonomi dan psikologis buruh. Banyak buruh yang telah bekerja bertahun-tahun, bahkan lebih dari lima tahun, tetap berstatus kontrak tanpa kejelasan jenjang karier, seperti yang banyak ditemukan di sektor padat karya.

Selain itu, perubahan dalam sistem pengupahan juga menjadi perhatian serius. Penghapusan upah minimum sektoral dan penetapan upah minimum berdasarkan satuan waktu kerja (per jam) dinilai membuka celah bagi perusahaan untuk membayar upah lebih rendah. Di lapangan, hal ini terlihat

dari laporan bahwa buruh produksi yang bekerja di lini berat dengan risiko tinggi, seringkali menerima upah yang hampir setara dengan tenaga kerja di posisi administratif atau kebersihan, tanpa memperhatikan risiko dan beban kerja yang dihadapi (Rizki & Lestari, 2021). Kondisi ini mengikis daya beli buruh di tengah kenaikan biaya hidup, serta menimbulkan rasa ketidakadilan yang mendalam.

Pengurangan hak-hak buruh lainnya, seperti jaminan sosial dan pesangon, juga menjadi isu krusial. Mekanisme pemutusan hubungan kerja menjadi lebih fleksibel dan tidak lagi memberikan kepastian mengenai kompensasi yang adil. Sebagai contoh, besaran pesangon yang semula dijamin oleh undang-undang sebelumnya mengalami pengurangan drastis, dan cuti-cuti tertentu yang sebelumnya diatur secara eksplisit kini tidak lagi memiliki jaminan hukum yang kuat (Nugroho, 2021). Kondisi ini meningkatkan kerentanan buruh terhadap risiko ekonomi saat terjadi PHK atau saat mereka membutuhkan jaminan sosial.

Fenomena-fenomena empiris ini menunjukkan bahwa *Omnibus Law*, meskipun bertujuan meningkatkan investasi, secara nyata telah menciptakan ketidakpastian, ketidakadilan, dan penurunan kesejahteraan bagi buruh, terutama mereka yang berstatus kontrak. Dampak ini tidak hanya bersifat material, tetapi juga memengaruhi moral kerja, solidaritas antar buruh, dan persepsi mereka terhadap keadilan dalam sistem ketenagakerjaan.

Sebagai salah satu sektor yang sangat terdampak, industri manufaktur menghadapi perubahan signifikan dalam kebijakan ketenagakerjaan, seperti fleksibilitas sistem kerja, penghapusan upah minimum sektoral dan revisi sistem jaminan sosial. Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi ekonomi, hal ini dianggap memberikan dampak negatif pada kesejahteraan buruh. Dampak tersebut terlihat pada ketidakpastian kerja yang memicu kecemasan sosial dan kesulitan perencanaan ekonomi keluarga, penurunan standar pengupahan yang mengikis daya beli dan kualitas hidup, serta berkurangnya jaminan sosial yang meningkatkan kerentanan sosial ekonomi yang sebelumnya menjadi hak buruh.

Menurut Kartikasari dan Fauzi (2021), dalam penelitiannya menyebutkan ada beberapa hal yang dianggap membawa pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan buruh, yaitu pertama, penghapusan batas waktu untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memungkinkan perusahaan untuk memperpanjang kontrak tanpa batasan yang dapat menciptakan ketidakpastian bagi pekerja dan mengurangi kesempatan untuk mendapatkan status pekerjaan tetap. Kedua, perubahan dalam sistem pengupahan juga menjadi perhatian serius. Salah satu ketentuan baru yang dianggap merugikan buruh adalah penetapan upah minimum berdasarkan satuan waktu kerja (per jam), yang dinilai membuka celah bagi perusahaan untuk membayar upah lebih rendah dibandingkan sistem upah minimum sektoral atau kabupaten/kota sebelumnya, yang secara langsung memengaruhi kemampuan buruh memenuhi kebutuhan dasar dan meningkatkan kesenjangan sosial ekonomi.

Ketentuan ini sangat berisiko pada sektor industri padat karya, di mana buruh cenderung bekerja dalam kondisi yang berat dan penuh risiko, tetapi tidak memperoleh kompensasi yang sebanding. Dalam praktiknya, hal ini terlihat dari laporan di lapangan bahwa buruh produksi yang bekerja di lini berat menerima upah yang hampir setara dengan tenaga kerja di posisi administratif atau kebersihan, tanpa memperhatikan risiko kerja yang dihadapi. Di samping itu, reformasi ketenagakerjaan yang dibawa oleh *Omnibus Law* juga berdampak pada sistem jaminan sosial, hak cuti, dan pesangon. Pengurangan hak-hak ini dianggap sebagai bentuk pengabaian terhadap perlindungan sosial yang seharusnya melekat pada status pekerja. Mekanisme pemutusan hubungan kerja menjadi lebih fleksibel dan tidak lagi memberikan kepastian mengenai kompensasi yang adil. Sebagai contoh, besaran pesangon yang semula dijamin oleh undang-undang sebelumnya mengalami pengurangan, dan cuti-cuti tertentu yang sebelumnya diatur secara eksplisit kini tidak lagi memiliki jaminan hukum yang kuat.

Dalam sektor industri manufaktur di PT Astra Honda Motor sebagai salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia dampak dari implementasi *Omnibus Law* terhadap kesejahteraan buruh menjadi isu yang

sangat relevan untuk dikaji. Hasil observasi menunjukkan buruh kontrak di perusahaan ini mengalami tekanan psikologis akibat ketidakpastian status kerja dan merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dari sisi pengupahan maupun akses terhadap jaminan sosial, yang secara langsung mengancam stabilitas ekonomi rumah tangga dan memicu ketegangan sosial di lingkungan kerja. Beberapa pegawai kontrak menyatakan bahwa setelah bekerja selama lebih dari lima tahun, mereka tetap berstatus kontrak tanpa kejelasan apakah akan diangkat menjadi pegawai tetap atau tidak. Ketidakpastian ini berdampak langsung terhadap semangat kerja dan kualitas kinerja mereka. Mereka merasa terancam dengan keputusan perusahaan yang nantinya akan memutus kontrak jika sudah bekerja selama 5 tahun karena tidak adanya batas waktu untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), selain itu dari segi pengupahan adanya ketidakadilan dimana upah yang didapat oleh buruh dengan resiko pekerjaan lebih tinggi disamakan dengan upah buruh dengan resiko pekerjaan lebih rendah, seperti OB (office boy).

Selain dari pegawai kontrak, peneliti menemukan bahwa penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap tunjangan dan jaminan sosial bagi pegawai tetap di PT Astra Honda Motor. Pegawai tetap menilai bahwa kebijakan ini memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap status dan kesejahteraan mereka. Namun, mereka mengamati bahwa kebijakan ini berdampak negatif terhadap pegawai kontrak, terutama dalam hal motivasi kerja. Pegawai tetap menyatakan bahwa ketidakpastian status kerja yang diakibatkan oleh kebijakan ini menyebabkan penurunan semangat kerja di kalangan pegawai kontrak, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Meskipun demikian, penerapan *Omnibus Law* juga mendorong perusahaan untuk melakukan beberapa perbaikan dalam aspek ketenagakerjaan, khususnya bagi pegawai kontrak. Salah satu perbaikan yang dicatat adalah peningkatan perhatian terhadap asupan gizi pegawai kontrak melalui penyediaan makan siang yang lebih berkualitas. Selain itu, perusahaan juga menerapkan aturan-aturan yang lebih ketat serta

meningkatkan aspek keamanan di lingkungan kerja. Namun, meskipun terdapat upaya perbaikan dalam beberapa aspek, pegawai tetap secara umum menolak kebijakan ini karena dinilai lebih menguntungkan perusahaan dibandingkan pekerja yang pada akhirnya memperburuk kondisi sosial ekonomi buruh secara keseluruhan. Mereka berpendapat bahwa *Omnibus Law* lebih berpihak pada kepentingan industri dengan memberikan fleksibilitas lebih besar kepada perusahaan, sementara hak-hak buruh justru menjadi semakin rentan. Hal ini memperkuat persepsi bahwa kebijakan tersebut lebih banyak membawa dampak negatif bagi kesejahteraan pekerja, khususnya bagi mereka yang berstatus kontrak.

Dalam perspektif teori konflik kelas Karl Marx, perubahan ini dapat dilihat sebagai bentuk dominasi kelas kapitalis yang memanfaatkan regulasi untuk memperbesar keuntungan, sementara buruh menjadi pihak yang dirugikan, menciptakan ketimpangan sosial ekonomi yang semakin lebar (Tualeka, 2017). Di sisi lain, teori kewarganegaraan sosial dari T.H. Marshall menekankan pentingnya negara dalam memastikan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan pemenuhan hak-hak sosial buruh. Dalam konteks ini, muncul pertanyaan tentang sejauh mana negara mampu menjaga kesejahteraan buruh di tengah tekanan investasi global (T.H. Marshall, 2021).

Penelitian ini dilakukan di PT Astra Honda Motor Jakarta Utara, sebagai salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia. Lokasi ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam mengenai kondisi kesejahteraan buruh sebelum penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja, dampak penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja terhadap kesejahteraan buruh, meliputi kepastian kerja, pengupahan, jaminan sosial, serta persepsi buruh terhadap kebijakan ini. Selain itu, ketersediaan data yang relevan dan kemudahan akses untuk melakukan observasi, wawancara, serta pengumpulan dokumentasi yang mendukung menjadi salah satu alasan mengapa peneliti memilih lokasi penelitian ini. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan serta memberikan masukan bagi pembuat kebijakan untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan sosial.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana kondisi kesejahteraan buruh di PT Astra Honda Motor sebelum penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja?
2. Bagaimana persepsi buruh di PT Astra Honda Motor terhadap penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja?
3. Bagaimana dampak penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja terhadap kesejahteraan buruh di PT Astra Honda Motor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisis kondisi kesejahteraan buruh di PT Astra Honda Motor sebelum penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui persepsi buruh di PT Astra Honda Motor terhadap penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja.
3. Untuk mengidentifikasi dampak penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja terhadap kesejahteraan buruh di PT Astra Honda Motor.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka kegunaan penelitian ini diantaranya:

1. Kegunaan Akademis

Dari sudut pandang akademik, kajian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur terkait hubungan antara kebijakan publik, perubahan regulasi ketenagakerjaan, dan kesejahteraan buruh, khususnya dalam konteks Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini juga berpotensi memperkaya pemahaman teoretis mengenai dampak kebijakan neoliberal terhadap struktur sosial dan ekonomi buruh, serta menjadi rujukan bagi studi lanjutan di bidang kebijakan ketenagakerjaan dan kesejahteraan sosial.

2. Kegunaan Praktis

Dari sudut pandang praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi pengambil kebijakan dalam mengevaluasi implementasi *Omnibus Law*. Hasil penelitian ini dapat membantu pemerintah mengidentifikasi dampak langsung kebijakan tersebut terhadap kesejahteraan buruh di sektor-sektor strategis, seperti manufaktur dan merancang strategi mitigasi untuk meminimalkan efek negatif yang mungkin timbul. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan suara bagi buruh yang sering kali menjadi kelompok yang paling terdampak oleh kebijakan tetapi kurang terepresentasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga memiliki implikasi nyata dalam mendukung terciptanya kebijakan yang lebih inklusif dan berkeadilan.

E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dibangun atas dasar analisis mengenai penerapan *Omnibus Law* Cipta Kerja yang menjadi titik awal permasalahan. Penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law* Cipta Kerja) pada awalnya dirancang sebagai strategi pemerintah untuk meningkatkan investasi, menciptakan lapangan pekerjaan baru, dan memperbaiki iklim ekonomi nasional. Pemerintah berargumen bahwa regulasi ketenagakerjaan sebelumnya terlalu kaku dan menghambat pertumbuhan industri, sehingga diperlukan aturan yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan pasar. Namun, sejak awal pengesahannya, *Omnibus Law* justru menimbulkan polemik yang luas. Gelombang penolakan datang dari serikat buruh, mahasiswa, akademisi, hingga organisasi masyarakat sipil karena undang-undang ini dinilai lebih berpihak pada kepentingan pemilik modal dibandingkan melindungi hak-hak pekerja.

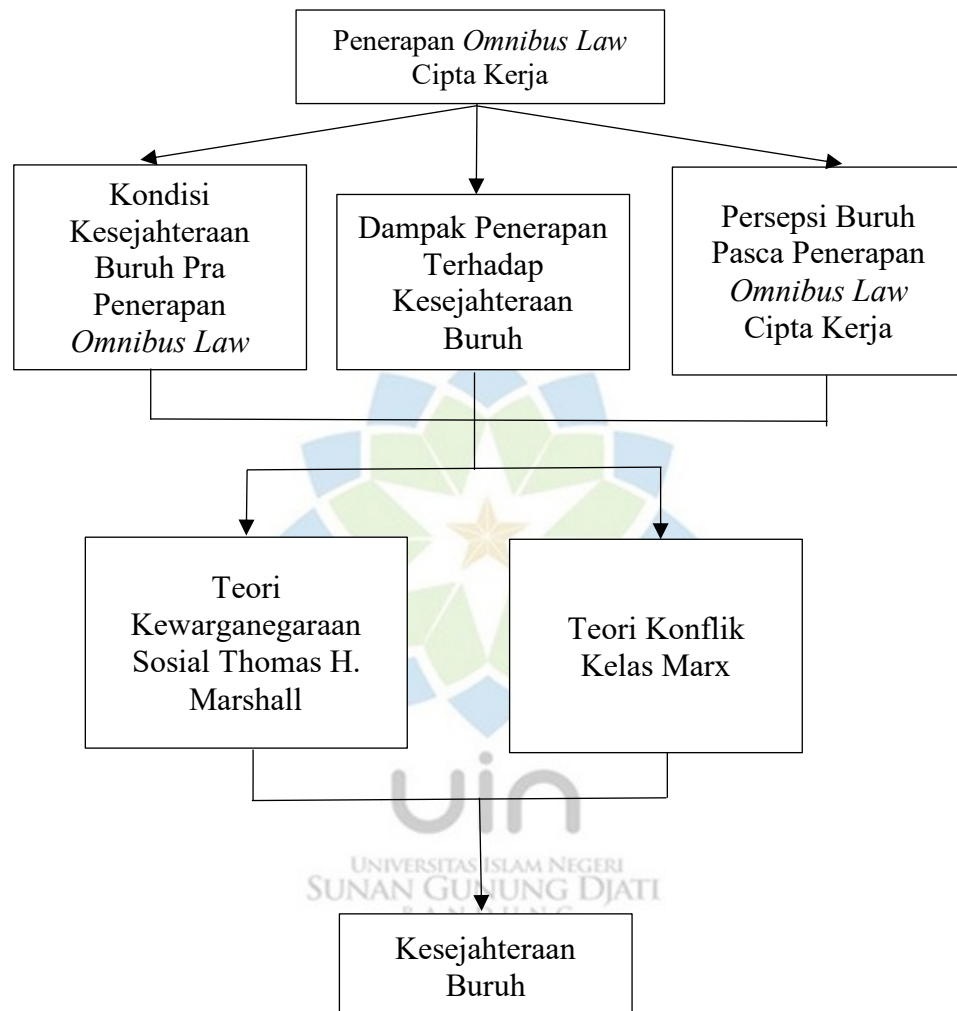
Penerapan kebijakan tersebut secara langsung memengaruhi kondisi kesejahteraan buruh, baik sebelum maupun sesudah diberlakukan. Sebelum penerapan *Omnibus Law*, buruh memiliki standar kesejahteraan tertentu yang berlandaskan regulasi ketenagakerjaan sebelumnya. Namun, pasca

penerapannya, muncul berbagai persepsi dari kalangan buruh terkait dampak yang dirasakan, baik yang bersifat positif seperti fleksibilitas kerja dan peluang investasi, maupun negatif seperti potensi menurunnya jaminan kesejahteraan, keamanan kerja, dan hak-hak normatif buruh. Oleh karena itu, kerangka berpikir ini mencoba menjembatani bagaimana kondisi pra dan pasca penerapan dapat dilihat secara komparatif serta berdampak langsung terhadap kesejahteraan buruh.

Untuk menganalisis fenomena tersebut, penelitian ini memanfaatkan dua perspektif teori utama, yaitu Teori Kewarganegaraan Sosial Thomas H. Marshall dan Teori Konflik Kelas Karl Marx. Teori Marshall digunakan untuk menelaah sejauh mana hak-hak sosial buruh sebagai bagian dari warga negara dipenuhi atau justru tergerus akibat penerapan Omnibus Law. Hak-hak sosial tersebut meliputi jaminan sosial, perlindungan kerja, hingga standar kehidupan yang layak. Sementara itu, teori Marx digunakan untuk melihat dinamika konflik kelas antara pemilik modal dan buruh yang semakin tajam dengan hadirnya regulasi baru. Perspektif ini membantu menjelaskan adanya ketimpangan dalam distribusi keuntungan dan beban kerja yang cenderung lebih berpihak kepada pemodal dibanding buruh.

Akhir dari kerangka berpikir ini bermuara pada upaya memahami kesejahteraan buruh secara lebih komprehensif. Kesejahteraan dipahami sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar buruh, baik dari sisi ekonomi, maupun sosial. Kesejahteraan ekonomi tercermin dari kemampuan buruh untuk memperoleh penghasilan yang layak, mencukupi kebutuhan pokok seperti pangan, sandang, papan, serta memiliki kesempatan untuk menabung dan meningkatkan taraf hidup keluarga. Kesejahteraan sosial berkaitan dengan akses buruh terhadap jaminan sosial, tunjangan kesehatan, pesangon, dan perlindungan ketenagakerjaan yang memadai. Melalui integrasi analisis kondisi pra dan pasca penerapan Omnibus Law, persepsi buruh, serta telaah teori Marshall dan Marx, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran jelas mengenai realitas yang dihadapi buruh PT Astra Honda Motor Jakarta Utara. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengungkap dampak kebijakan secara empiris, tetapi juga menempatkannya dalam

kerangka teoritis yang mampu menjelaskan relasi kekuasaan, hak sosial, dan kesejahteraan. Kerangka berpikir ini sekaligus menjadi pijakan untuk memberikan rekomendasi yang relevan terhadap kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir