



---

## Rezim Produksi Pra dan Pasca Kontroversi Pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja oleh Pemerintah dan DPR-RI

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

**Dinda Rembulan**

Universitas Indonesia, Indonesia

\*Email: [dinda.rembulan@ui.ac.id](mailto:dinda.rembulan@ui.ac.id)

\*Correspondence: Dinda Rembulan

---

DOI:

10.59141/comserva.v3i09.1147

### ABSTRAK

Bentuk rezim produksi pada saat sebelum dan setelah adanya kontroversi di balik pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja oleh pemerintah dan DPR-RI. Tujuannya penelitian ini sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan deregulasi dan debirokrasi terhadap segala mekanisme atau hal yang dianggap menghambat jalur masuknya investasi di Indonesia. Dengan menggunakan metode kualitatif berupa studi literatur, jurnal ini menemukan bahwa terjadi pergeseran rezim produksi di Indonesia dari yang semula bersifat rezim produksi despotik menjadi despotik-hegemonic regime. Sejak rezim produksi despotik hingga berubah menjadi despotik-hegemonic regime para buruh cenderung tetap mengalami tekanan dan eksploitasi oleh pihak pengusaha. Pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja, dapat dikatakan bahwa para buruh cenderung memiliki sikap menolak dengan tegas peraturan tersebut karena dinilai semakin merugikan dan tidak mensejahterakan kehidupan para buruh. Selain itu, di dalam situasi pandemi Covid-19 yang sempat terjadi beberapa waktu ke belakang, sebagian kalangan buruh harus mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan yang memanfaatkan momentum pandemi serta terdapat juga yang masih bekerja dengan pelindung, meskipun dengan beban kerja yang tetap relatif berat.

**Kata Kunci:** Rezim Produksi, Omnibus Law Cipta Kerja, Buruh, Covid-19, Rezim Despotik, Rezim Despotik Hegemonik.

### ABSTRACT

*The form of the production regime before and after the controversy behind the passage of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the government and the DPR-RI. The purpose of this research is as an effort to realize deregulation and debureaucracy of all mechanisms or things that are considered to hinder the entry of investment in Indonesia. Using qualitative methods in the form of literature studies, this journal found that there was a shift in the production regime in Indonesia from the original despot production regime to the despotic-hegemonic regime. From the despot production regime to the despotic-hegemonic regime, workers tend to continue to experience pressure and exploitation by the employers. The ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation, it can be said that workers tend to have a firm rejection of the regulation because it is considered increasingly detrimental and does not prosper the lives of workers. In addition, in the Covid-19 pandemic situation that had occurred some time ago, some workers had to experience unilateral layoffs by companies that took advantage of*

---

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

---

*the pandemic momentum and some were still working with protectors, even though the workload remained relatively heavy.*

**Keywords:** *Production Regime, Job Creation Omnibus Law, Labor, Covid-19, Despotism Regime, Hegemonic Despotism Regime.*

---

### PENDAHULUAN

Pelaksanaan rezim produksi di Indonesia khususnya selama mewabahnya pandemi Covid-19 telah mengalami banyak perubahan, terutama terkait dengan pengaturan dan penyesuaian terhadap operasional kerja yang kemudian melibatkan elemen pekerja, pengusaha dan pemerintah (negara) (Hirawan, 2020). Penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dilakukan oleh pemerintah baik di tingkat nasional maupun daerah sebagai upaya untuk menangani penyebaran pandemi Covid-19 di Indonesia (Pangaribuan & Munandar, 2021). Akibatnya, hal tersebut membuat terjadinya pembatasan terhadap aktivitas masyarakat dan kemudian turut berdampak pada berbagai sektor, khususnya terkait dengan eksistensi rezim produksi/pabrik. Hal itu dikarenakan pemerintah hanya memberlakukan pengecualian terhadap sektor-sektor yang dianggap vital bagi kehidupan masyarakat untuk tetap dimungkinkan menjalankan operasionalnya, seperti sektor kesehatan, bahan pangan, makanan dan minuman, energi, komunikasi dan teknologi, keuangan, logistik, konstruksi, industri strategis, pelayanan dan utilitas publik, industri-industri yang ditetapkan sebagai objek vital nasional atau objek tertentu serta sektor swasta yang melayani kebutuhan sehari-hari masyarakat. Sedangkan, untuk sektor-sektor di luar itu kemudian diwajibkan untuk menghentikan sementara kegiatan operasionalnya sampai batas waktu yang ditentukan, yakni hingga diakhiri pemberlakuan PSBB atau sampai ketentuan selanjutnya diinformasikan oleh pemerintah (Astuti, 2022).

Lebih lanjut, konsekuensi dari berkembangnya kondisi tersebut kemudian membuat eksistensi rezim produksi di Indonesia menjadi kian tak menentu. Hal itu dikarenakan baik para buruh, pengusaha maupun pemerintah kemudian harus merasakan dampak dari kondisi tersebut. Kemudian, jika ditinjau dari kondisi para buruh, hal itu tentunya berdampak terhadap menurunnya laju produktivitas, tingkat penghasilan yang diperoleh, hingga risiko dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha. Hal itu sebagaimana juga tercantum dalam Laporan Kebijakan Moneter Kuartal I/2020 yang dirilis oleh Bank Indonesia pada akhir Mei 2020 bahwa penerapan kebijakan PSBB di sejumlah wilayah kemudian telah mengakibatkan pengurangan permintaan tenaga kerja. Bahkan, dalam konteks yang berlaku di beberapa kasus, para buruh kemudian harus merelakan penghasilannya dipotong secara sepihak oleh perusahaan sebagai konsekuensi dari dihentikannya operasional produksi pasca kebijakan PSBB diterapkan. Sedangkan, merujuk pada kondisi yang dialami oleh para pengusaha kemudian ditandai dengan adanya penurunan tingkat keuntungan (*profit*) dan pendapatan yang diperoleh, namun dengan penurunan beban yang harus ditanggung, seperti upah para buruh, biaya-biaya operasional. Hingga akhirnya, kondisi itu turut dijadikan sebagai justifikasi oleh para pengusaha untuk kemudian melakukan berbagai upaya efisiensi, seperti PHK terhadap para buruh, penunggakan pembayaran pajak dan lain sebagainya. Akibatnya, hal itu juga turut berdampak terhadap kondisi yang harus dihadapi oleh pemerintah, seperti meningkatnya angka pengangguran akibat PHK, merosotnya pertumbuhan ekonomi, meningkatnya beban pemberian subsidi, hingga dilakukannya realokasi anggaran untuk mengatasi dampak dari mewabahnya pandemi Covid-19 tersebut.

Sejumlah akademisi dan pengamat telah melakukan penelitian mengenai rezim produksi di berbagai negara. Seperti Warde (1989), yang meneliti rezim produksi pada sektor manufaktur di

---

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

---

Lancaster. Warde meneliti bagaimana rezim produksi di beberapa pabrik manufaktur seperti pabrik yang memproduksi bahan pelapis lantai dan pabrik yang memproduksi serat sintetis. Buruh manufaktur di Lancaster cenderung tenang dan tidak melakukan berbagai aksi demonstrasi. Hal ini dikarenakan sejumlah kebijakan yang dikeluarkan oleh pengusaha seperti penyediaan kesejahteraan meliputi pensiun, fasilitas kesehatan, dan rekreasi, dengan diterapkannya aturan seperti hanya ada satu serikat pekerja yaitu serikat pekerja dengan keahlian dan mereka yang tidak memiliki keahlian (*unskilled*) dilarang untuk berserikat, serta perusahaan menolak segala aksi pemogokan. Para pengusaha di Lancaster bergabung dan menyepakati bahwa tidak akan mempekerjakan buruh yang merupakan anggota serikat. Pengusaha akan memberikan kebijakan kesejahteraan tersebut dan buruh harus menjual tenaganya dengan upah yang murah. Hal ini merupakan pertukaran yang dicantumkan dalam kontrak kerja. Buruh yang melanggar melanggar maka pengusaha dapat memecat buruh. Buruh cenderung tunduk dan bergantung kepada perusahaan karena dihadapkan oleh banyaknya tenaga kerja di pasar tenaga kerja, dan kebutuhan mereka akan upah yang digunakan untuk membiayai kehidupan keluarganya (Tjandra, 2016).

Restrukturisasi tahun 1930-an yang ternyata tidak memiliki efek yang nyata terhadap hubungan industrial di Lancaster. Meskipun pengenalan sistem kontrol kerja baru, Lancaster tetap tenang seperti biasa. Hal ini karena masih adanya kolaborasi antar pengusaha yang sudah terjadi sebelum restrukturisasi. Sehingga buruh tetap memiliki *power* dan *impact* yang kecil, sedangkan pengusaha merupakan pihak yang dominan dalam hubungan industrial dan memiliki *power* yang lebih besar. Menurut Burawoy, hal ini dinamakan dengan *despotic regime*. Sektor manufaktur di Lancaster mengalami pergeseran menuju *hegemonic regime* ketika terjadi restrukturisasi tahun 1960-an. Pasca restrukturisasi terdapat sedikit pengurangan ketergantungan buruh di Lancaster dan resistensi buruh begitu efektif dikendalikan oleh organisasi-organisasi pekerja besar. Hal ini disebabkan adanya intervensi negara dalam memberikan beberapa kebijakan terkait penyediaan kesejahteraan, sehingga buruh tidak lagi terlalu bergantung dengan penyediaan kesejahteraan yang diciptakan pengusaha (Hewison & Kalleberg, 2013).

Penelitian yang berkaitan dengan hubungan industrial antara buruh dan perusahaan juga telah cukup banyak dilakukan di Indonesia. Salah satunya adalah penelitian yang ditulis Dian Maulina Wijayanti dengan judul *Belenggu Kemiskinan Buruh Perempuan Pabrik Rokok*. Penelitian ini membahas tentang keadaan buruh perempuan yang ada di Pabrik Janur Kuning yang terletak di desa Piji Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus (Wijayanti, 2010). Dalam penelitian ini disebutkan bahwa dari 8.908 jiwa jumlah penduduknya, sebagian besar adalah penduduk miskin yang memaksa para perempuan dari keluarga miskin di desa tersebut bekerja untuk membantu perekonomian rumah tangganya dengan menjadi buruh pabrik rokok di Pabrik Janur Kuning. Pabrik rokok ini ternyata juga membutuhkan banyak buruh perempuan tanpa melihat latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Perempuan atau istri yang berasal dari masyarakat kelas bawah lebih memilih untuk bekerja sebagai buruh perempuan di pabrik rokok tersebut meskipun dengan upah yang sangat murah demi memenuhi kebutuhan sehari-hari. Temuan dari penelitian ini menunjukkan hubungan ketergantungan antara warga dan pabrik tersebut sehingga menghasilkan hubungan industrial yang terkadang melupakan hak-hak buruh perempuan. Temuan pertama adalah bahwa jam kerja di pabrik ini tidak menggunakan sistem shift. Kerja dimulai pukul 07.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB dengan istirahat 1 jam pada pukul 12.00 sampai pukul 13.00 WIB. Pabrik ini juga memiliki jam lembur yaitu pukul 15.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB. Upah lembur yang diberikan, berdasarkan hasil pekerjaan

---

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

---

yang dihasilkan, bukan berdasarkan jam kerja. Buruh perempuan juga tidak mendapatkan tunjangan kesejahteraan dari perusahaan. Dalam perspektif gender, pemberian upah yang rendah kepada buruh perempuan arena secara umum perempuan diposisikan sebagai pekerja yang bersedia diberi upah rendah karena perempuan bukan pencari nafkah utama di dalam keluarga. Selain itu, Hak buruh perempuan untuk mendapatkan cuti juga kurang dihargai, maksudnya adalah ketika mereka akan mengajukan cuti, maka mereka tidak akan mendapatkan bayaran sepeserpun meski buruh perempuan mengalami sakit, haid, atau hamil. Pabrik tersebut, pengajuan cuti hanya untuk buruh perempuan yang sedang hamil dan akan melakukan persalinan. Pabrik memberikan bantuan dana persalinan sebesar Rp 300.000,00. Dalam perspektif gender, pemberian upah yang rendah bagi perempuan merupakan bentuk dari marginalisasi perempuan dalam bidang ekonomi.

Penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan industrial dan rezim produksi yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arief Nurrahman Sejati dan Mahendra Wijaya yang berjudul “*Peran Buruh Dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile*”. Dalam penelitiannya, meneliti tentang sejauh mana peran buruh dan bagaimana praktik kesejahteraan sosial buruh di perusahaan PT Senang Kharisma Textile yang terletak di wilayah Solo yang dipublikasikan pada tahun 2015. PT Senang Kharisma Textile merupakan perusahaan bagian dari SRITEX GROUP. Penelitian Arief Nurrahman Sejati dan Mahendra Wijaya berfokus pada persoalan pemberian pengupahan, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan buruh. Berdasarkan penelitian Arief Nurrahman Sejati dan Mahendra Wijaya mengungkapkan bahwa PT Senang Kharisma Textile telah mampu membangun suasana atau lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan dinamis (Sejati, 2016). Hal ini karena terjalin hubungan yang baik antara manajemen dengan buruh maupun antar sesama buruh yang bekerja. Dalam melakukan produksi, buruh mempunyai kewajiban dan peran masing-masing yang harus ditaati. Pemberian pengupahan yang dilakukan PT Senang Kharisma Textile telah sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013. Karyawan/buruh di PT Senang Kharisma Textile dibagi menjadi dua, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak, mereka menerima gaji secara bulanan dan bukan harian maupun borongan. SRITEX GROUP juga telah mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. Berdasarkan penelitian Arief dan Mahendra mengungkapkan bahwa sebesar 50% karyawan yang didaftarkan ke BPJS Kesehatan dan 50% BPJS Ketenagakerjaan, hal ini karena sebagian karyawan juga telah terdaftar pada jaminan kesehatan lainnya. Fasilitas kerja yang diberikan PT Senang Kharisma Textile telah cukup baik karena dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan buruh (Sejati, 2016).

Para buruh juga menganggap telah ada lingkungan kerja yang cukup baik karena terjalin hubungan baik dengan atasan dengan buruh maupun antar sesama pekerja yang bersifat harmonis, kondusif dan dinamis (Asyhadie et al., 2019). Selain itu, buruh juga mengungkapkan bahwa produksi kerja yang telah mereka lakukan telah sebanding dengan hak-hak yang mereka terima (Setyowati, 2023). Pihak perusahaan juga berusaha untuk meminimalisir eksploitasi terhadap buruh mereka. PT Senang Kharisma Textile juga memberikan keterampilan pada setiap bidangnya kepada para buruhnya ketika masa *training* maupun *retraining*. Buruh PT Senang Kharisma Textile juga diperbolehkan mengikuti dan bergabung ke dalam serikat pekerja, selain itu suara buruh juga dianggap penting untuk membuat kebijakan. PT Senang Kharisma Textile juga memberikan penghargaan secara simbolik kepada karyawan yang berprestasi (Sejati dan Wijaya, 2015:22-24). PT Senang Kharisma Textile dalam sistem pengupahan juga melindungi upah bagi para buruh yang berhalangan bekerja dengan persyaratan-persyaratan tertentu serta adanya tunjangan yang diberikan. Apabila ada buruh yang

---

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

---

bekerja lebih kompeten dibandingkan buruh lainnya, maka akan diberikan nominal upah yang lebih. Fasilitas kesejahteraan buruh PT Senang Kharisma Textile juga cukup baik, karena telah menyediakan jatah makan di kantin, tempat beribadah, sarana olahraga senam, perawatan kesehatan di poliklinik, unit bus untuk menjemput karyawan, pemberian pakaian seragam, perlengkapan keselamatan kesehatan kerja, koperasi simpan pinjam karyawan, dan sarana rekreasi satu departemen (Wijaya, 2015).

*Politics of production* didefinisikan secara sederhana sebagai perjuangan di tempat kerja. (Burawoy, 1990). Secara luas, Burawoy mengartikan sebagai perjuangan di dalam hubungan dominasi yang terstruktur dan perjuangan dalam menghadapi hubungan kerja yang mengalami perubahan (Burawoy, 1990). *Politics of Production* menganalisis bagaimana proses kerja antara pengusaha, negara, dan buruh, serta menganalisis bagaimana pengaturan produksi dapat membentuk perjuangan buruh (Setyawan & Affandi, 2017). Burawoy memperkenalkan gagasan tentang rezim produksi untuk menggambarkan serangkaian pengaturan yang berkembang antara pekerja, pengusaha dan negara pada satu waktu dan tempat. Dengan kata lain, rezim produksi inilah yang menentukan bagaimana proses kerja yang terjadi.

Konsep rezim produksi ini dirancang untuk memperhitungkan dua dimensi *politics of production*, pertama, organisasi kerja yang memiliki efek politik dan ideologis, yaitu ketika pekerja baik pria maupun wanita mengubah bahan mentah menjadi hal-hal yang berguna dan menghasilkan hubungan sosial tertentu serta pengalaman dari hubungan tersebut. Dengan kata lain, hal ini terkait dengan upaya pengusaha dalam menyusun sebuah pekerjaan yang terkait dengan cara buruh dalam melakukan pekerjaan dan cara buruh untuk beradaptasi. Kondisi ini memunculkan pengalaman yang sama di antara para buruh akibat hubungan sosial yang terjadi yang juga membuat mereka melakukan perjuangan untuk perubahan. Proses ini melibatkan hubungan sosial yang dilakukan pekerja dengan satu sama lain, serta dengan pengusaha dan perwakilan mereka (serikat). Kedua, di samping organisasi kerja terdapat proses kerja, yaitu perangkat politik dan ideologi produksi yang mengatur hubungan produksi termasuk lembaga yang mengatur dan membentuk perjuangan di tempat kerja. Gagasan rezim produksi merangkul kedua dimensi *politics of production* ini. Berbagai jenis rezim produksi dianalisis dengan mengacu kepada empat faktor utama, yaitu proses kerja, persaingan pasar antar perusahaan, reproduksi kekuatan buruh, dan intervensi negara. Variasi dalam rezim produksi ini membantu menjelaskan perbedaan dalam kesadaran dan tindakan buruh.

Terdapat dua bentuk dari rezim produksi, yaitu rezim despotik dan rezim hegemonik (Irwansyah, 2020). Rezim despotik diidentikan dengan adanya paksaan, ketakutan, tekanan, dan eksploitasi. Sedangkan rezim hegemonik diidentikan dengan adanya bargaining atau perundingan bersama, upaya negosiasi, dan sebagainya. Rezim-rezim produksi mayoritas mengalami pergeseran dari rezim despotik menjadi rezim hegemonik. Rezim hegemonik dinilai dapat membentuk *manufactured consent* antara buruh dan pengusaha untuk mengurangi-ketegangan yang terjadi. Pergeseran ke rezim hegemonik tidak terlepas dari peran negara yang juga merupakan aktor dari hubungan industrial. Namun, Burawoy melihat bahwa rezim hegemonik justru dibangun di atas rezim despotisme. Hal ini dapat dipahami, bahwa buruh memang diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, bernegosiasi atau melakukan bargaining sebagaimana yang dianut oleh rezim hegemonik. Namun, kesempatan ini nyatanya dibatasi oleh serangkaian pengaturan yang dibuat oleh *apparatuses of production* yang justru semakin memaksa, menekan, dan mengeksploitasi buruh. Negara yang juga menjadi aktor dalam hubungan industrial seringkali memanipulasi hubungan yang ada. Negara seolah-olah membentuk rezim produksi yang memihak kelompok buruh dengan membentuk hubungan yang

---

## **Dinda Rembulan**

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

---

sejajar antara buruh dan pengusaha dalam perundingan bersama atau negosiasi, padahal rezim produksi yang dibentuk mempererat relasi antara negara dan pengusaha. Rezim produksi ini dinamakan rezim hegemonik despotik. Dalam rezim ini, buruh seolah-olah mendapatkan kebebasan, namun sebetulnya kebebasan tersebut bersifat imajiner. Kebebasan yang diberikan, pengusaha mengalihkan sumber daya mereka (Tjandraningsih, 2013). Tujuannya adalah sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan deregulasi dan debirokrasi terhadap segala mekanisme atau hal yang dianggap menghambat jalur masuknya investasi di Indonesia.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara (*in-depth Interview*) kepada informan atau partisipan terkait. Data yang diperoleh secara mendalam kemudian digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memenuhi tujuan penelitian. Secara lebih spesifik, teknik pengambilan data dengan informan melalui wawancara secara daring. Dalam pemilihan informan, tim peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengolahan data, hasil wawancara akan digunakan sebagai sumber data primer dalam menjawab pertanyaan penelitian dan menganalisis studi kasus dalam penelitian. Selain data primer, penelitian ini juga akan menggunakan data sekunder untuk menunjang penelitian. Data sekunder berupa buku, artikel jurnal, dan artikel berita yang berasal dari sumber kredibel. Baik data primer maupun data sekunder, akan dikumpulkan untuk menganalisis penelitian ini dengan menghubungkan antara teori dan masalah yang terjadi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Temuan dan Analisis**

Prospek rezim produksi di Indonesia terutama apabila RUU *omnibus law* cipta kerja disahkan, setidaknya perlu dipahami terlebih dahulu mengenai sejauh mana posisi dari tiap *stakeholders* terkait beserta dampak yang dirasakannya. Adapun, selain RUU *omnibus law* cipta kerja, pemerintah juga mencanangkan kebijakan sejenis di beberapa sektor lainnya, seperti perpajakan dan pemberdayaan UMKM. Hal tersebut justru menimbulkan kontroversi dalam masyarakat, karena dianggap hanya menjadi instrumen yang menguntungkan investor semata. Bahkan, di sisi lain, kebijakan tersebut juga dinilai akan merugikan sejumlah pihak karena turut diiringi dengan adanya perubahan pada sejumlah ketentuan dalam peraturan perundangan-undangan yang sudah berlaku sebelumnya. Hal tersebut kemudian salah satunya dapat dilihat dari posisi para buruh beserta serikat-serikatnya yang memandang bahwa sejumlah ketentuan dalam RUU *omnibus law* cipta kerja tersebut akan merugikan mereka di sejumlah aspek, seperti mengenai kontrak kerja (Pasal 59 ayat 1), status *outsourcing* (pasal 66 ayat 1), perhitungan besaran upah berdasarkan satuan waktu (pasal 88b), status Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan upah minimum sektoral (Pasal 88c), mekanisme PHK (pasal 154a) dan lain sebagainya (lihat matriks di bawah ini). Selain itu, ketentuan-ketentuan dalam RUU *omnibus law* cipta kerja tersebut juga disinyalir cenderung menunjukkan posisi pemerintah yang seolah mendukung adanya praktik liberalisasi ekonomi yang akhirnya turut mengakibatkan berkurangnya sejumlah hak-hak fundamental milik buruh. Sehingga, hal itu semakin menguatkan kesan bahwa regulasi tersebut cenderung lebih “memihak” pada kepentingan investor ketimbang mewujudkan format hubungan industrial yang lebih ideal.

---

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

**Matriks 1. Implikasi Perubahan Dalam RUU Omnibus Law Cipta Kerja**

Pasal	Perubahan	Keterangan
89 RUUCK	42_3&4 UUK	TKA dapat dipekerjakan pada bagian tertentu seperti pemeliharaan mesin produksi, <i>start up</i> , kunjungan bisnis, serta penelitian. Ketentuan tentang jabatan tertentu dan waktu tertentu diubah dari Keputusan Menteri menjadi Peraturan presiden.
	43,44,46,48 UUK dihapus	Ijin soal jabatan, waktu, kompetensi yang semula di Permen dipindah ke Perpres
	45_2 UUK	Ayat 2 berubah bunyi dari ketentuan dalam ayat 1 tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris menjadi jabatan-jabatan tertentu (tidak disebutkan secara jelas)
	47_3 UUK dihapus	Ketentuan pembayaran kompensasi pada jabatan tertentu dalam lembaga pendidikan yang diatur oleh Kepmen
	49 UUK modifikasi	Ketentuan mengenai penggunaan TKA diatur dari Kepmen menjadi Perpres
56RUUCK modifikasi UUK	(1) & (2) tetap (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.	Adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu 59_4 UUK bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang hanya satu kali dengan waktu paling lama 1 tahun
	57_2 UUK dihapus	Perjanjian yang tidak tertulis bertentangan dengan PKWT tetap menjadi bagian PKWT dan tidak dapat dipisahkan
58	58 RUUCK modifikasi UUK	bila terjadi masa percobaan pada PKWT, batal demi hukum dan dihitung [sebagai] masa kerja [PKWT/PKWTT]. Berarti bisa jadi celah employer rekrut pekerja dgn masa percobaan utk lanjut menjadi pkwt dan bukannya jadi PKWTT (?)
61 RUU CK modifikasi UUK	Pasal perjanjian kerja berakhir karena berakhirnya pekerjaan tertentu dihilangkan	Rentan pengalihan ke sifat kerja yang tidak harus waktu tertentu. Misal awalnya PKWTT utk <i>non-core</i> dialihkan ke core (" <i>lean &amp; mean</i> ")
Penambahan Pasal	Pasal 61A RUU CK	Pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja dengan masa kerja minimal 1 tahun dengan ketentuan sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah
Pasal tetap	66—76 Pasal 66 sampai pasal 76 tetap tidak ada perubahan	Perlindungan kepada pekerja/buruh mulai dari pekerja/buruh penyandang cacat, perlindungan

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
	dalam RUU CK	terhadap mempekerjakan anak kecuali dengan beberapa ketentuan, dan perlindungan terhadap pekerja perempuan.
Pasal 77	Modifikasi 77 RUU CK	Penambahan waktu kerja lebih lama semula 7 jam menjadi 8 jam dalam satu hari tetapi dalam seminggu tetap 40 jam Perubahan dalam RUU CK bahwa pengaturan waktu kerja ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu, dapat menyebabkan pekerja/buruh bekerja lebih lama dan pengusaha dapat mengubah waktu kerja dalam peraturan perusahaan.
Pasal 77A	Penambahan 77A RUU CK	Perusahaan dengan jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Penambahan waktu kerja diatur dalam skema periode yang kerja yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah. Pekerja/buruh lebih lama dalam menjalankan pekerjaannya bagi sektor usaha tertentu dengan tidak adanya batasan maksimal penambahan waktu kerja dalam satu hari. Pekerja/buruh yang lembur tersebut belum tentu perusahaan membayar uang lembur kepada para pekerja/buruh.
78	Modifikasi 78_1 dan 2 RUU CK	78_1 RUU CK. Penambahan waktu lembur bagi pekerja/buruh ditetapkan maksimal 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Ketetapan penambahan waktu lembur dalam ayat 1 tidak mendapatkan uang lembur kecuali pekerja/buruh tersebut lembur melebihi dari 4 jam dalam satu hari dan lebih dari 18 jam dalam satu minggu. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur diubah dari Kepmen menjadi Peraturan Pemerintah.
79	Modifikasi 79_2 RUU CK	Pekerja/buruh mendapatkan pengurangan jatah waktu libur yang sebelumnya mendapatkan 1 hari dalam 6 hari kerja dan 2 hari dalam 5 hari kerja tetapi dalam RUU CK dihilangkan waktu libur 2 hari dalam 5 hari kerja. Ayat 2 poin d dihapus terkait mengatur mengenai istirahat panjang yang diberikan oleh pekerja/buruh.
	Modifikasi 79_3 dan 4 RUU CK	Pelaksanaan Cuti tahunan dan istirahat panjang ditentukan dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh perusahaan dengan segala jenis Pasal 79 dalam UU Ketenagakerjaan pelaksanaan istirahat panjang yang diatur dalam ayat 2 poin d hanya diperuntukkan untuk

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
		perusahaan tertentu yang ditetapkan dalam Kepmen berubah menjadi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan menyulitkan pekerja/buruh untuk melakukan cuti tahunan maupun waktu istirahat panjang.
Pasal tetap	80—87 Pasal 80—87 tetap, tidak ada perubahan dalam RUU CK	Pengusaha memberikan kesempatan kepada Pekerja/buruh dalam melaksanakan ibadah masing-masing, memberikan kesempatan libur bagi pekerja/buruh perempuan dalam masa haid, pekerja/buruh perempuan mendapatkan libur bagi mau melahirkan, keguguran, dan ibu menyusui dengan tetap mendapatkan upah secara penuh. Pekerja/buruh mendapatkan hak untuk tidak bekerja dalam hari libur resmi, serta mendapatkan hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah.
88	Modifikasi 88,88A hingga 88G RUU CK	Pasal 88 disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah. Jenis-jenis pengupahan yang ada dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan diatur secara detail dalam pasal 88A hingga 88G RUU CK. Pasal 88A hingga 88G merupakan penjabaran terhadap Pengupahan ditetapkan secara detail disertai dengan rumus penghitungannya. 88A RUU CK, hak pekerja/buruh atas upah baru ada ketika terjadinya hubungan kerja dan berakhir saat adanya Pemutusan Hubungan kerja. 88C RUU CK, upah minimum ditetapkan berdasarkan upah minimum provinsi dengan formula yang ditetapkan dalam pasal 88D. 88D RUU CK, terjadinya perubahan cara menghitung dan menetapkan upah minimum bagi para pekerja/buruh. UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah minimum ditetapkan dalam upah minimum wilayah dan upah minimum sektor yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak berdasarkan ketetapan Guebrnur dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/Walikota. Sedangkan dalam RUU CK disebutkan bahwa menghitung upah minimum didasarkan pada perhitungan lembaga yang berwenang di bidang statistik.

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
		<p>Ketentuan lebih lanjut tentang upah minimum yang sebelumnya pencapaian komponen hidup layak diatur dalam Kepmen berubah menjadi ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah.</p> <p>Adanya perbedaan penghitungan upah bagi pekerja/buruh dalam industri padat karya yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan formula tertentu yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p> <p>88F_1 RUU CK, Upah minimum yang ditetapkan dalam 88C berlaku bagi pekerja/buruh dengan amsa kerja kurang dari satu tahun di perusahaan bersangkutan.</p> <p>88G RUU CK, adanya penambahan sanksi bagi Gubernur dalam penetapan upah minimum bagi industri padat karya apabila tidak menetapkan upah minimum ataupun menetapkan upah minimum tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.</p>
88,89 dihapus	88,89 UU Ketenagakerjaan dihapus	Penjelasan dan pengaturan terkait upah minimum sudah diatur dan dimasukkan dalam pasal 88A hingga 88G RUU CK
Penambahan pasal	90A dan 90B RUU CK	<p>90A RUU CK, Pengusaha dapat memberikan upah di atas upah minimum berdasarkan kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan pengusaha hanya dapat menambahkan sedikit dari upah minimum yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang.</p> <p>90B RUU CK, formula upah minimum yang ditetapkan dalam 88C dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. Mereka dapat menentukan upah minimum berdasarkan kesepakatan dengan catatan harus berada di atas garis kemiskinan yang sesuai dengan data dari lembaga dalam bidang statistik.</p> <p>Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum dalam Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam peraturan perundang-undangan.</p>
Pasal 91	91 UU Ketenagakerjaan dihapus	Pengupahan ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang tidak boleh lebih rendah dari yang udah ditentukan. Hal ini sudah diatur dan dibuat lebih <i>details</i> dalam Pasal 90 A dan 90B termasuk menambah ketentuan pengupahan untuk Usaha Mikro dan Menengah.
92 RUU CK modifikasi UUK	Perusahaan menyusun struktur dan skala upah kemudian dijadikan sebagai pedoman dalam menetapkan upah.	Perusahaan dalam memberikan upah harus adanya ketetapan namun detail dalam memberikan ketetapan upah diatur dalam pasal 92 A dalam RUU CK.

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
Penambahan pasal 92A RUU CK	Adanya perubahan komponen dalam menyusun skala upah. UU ketenagakerjaan pasal 92 masih mengatur sesuai dengan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Sedangkan dalam RUU CK, menghapus komponen golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Perusahaan dalam menyusun skala upah hanya disesuaikan dengan kemampuan dan produktivitas sebuah perusahaan.	Penghapusan komponen tersebut membuat karyawan merasa tidak adil karena karyawan dengan masa jabatan dan pendidikan yang lebih tinggi akan mengalami penurunan upah secara drastis bahkan perusahaan dapat berbohong terkait kondisi keuangannya. Hal ini dapat menyebabkan uang mengalir kepada pengusaha saja.
93 RUU CK modifikasi UUK	Penghapusan beberapa Faktor-faktor pengusaha tetap membayarkan upah kepada pekerja/buruh. Pasal 93 UUK menetapkan dan mengatur 9 faktor perusahaan tetap membayarkan upah kepada pekerja tetapi perubahan dalam ruck hanya terdapat 4 faktor aja.	Pasal 93 RUUCK menghapus beberapa alasan penting yang terdapat dalam pasal 93 ini secara jelas bagi pekerja untuk tetap mendapatkan upahnya dalam ayat 2 seperti buruh perempuan yang sakit pada masa haid sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, buruh yang menikah, menikahkan anaknya, buruh yang melahirkan atau istri melahirkan, bahkan buruh yang melaksanakan tugas dalam serikat pekerja maupun serikat buruh atas persetujuan pengusahapun dihapus. Penghapusan ini menyebabkan kebingungan dan dapat menyebabkan hilangnya upah bagi para buruh apabila mereka tidak paham dengan hukum. Pasal 93 dalam RUU CK juga menghapus terkait komponen pembayaran upah bagi para buruh yang sakit maupun beberapa alasan lain seperti yang terdapat dalam ayat 2.
Pasal 94 tetap	Tidak ada perubahan dalam pasal 94	Komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.
Pasal 95	Modifikasi 95 RUU CK	RUU CK menghapus 95_1,2,&3@UUK mengenai perusahaan yang terlambat dalam membayar upah pekerja/buruh yang diatur oleh pemerintah, menghapus mengenai kesengajaan atau kelalaian yang diperbuat oleh pekerja/buruh sehingga menyebabkan denda. RUU CK mengganti ayat tersebut yang menjelaskan apabila perusahaan mengalami dilikuiditas bahwa perusahaan diharuskan membayarkan terlebih dahulu semua yang menjadi hak pekerja/buruh sebelum perusahaan

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
		membayar kepada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.
96,97 dihapus	UUK Menghapus pasal 96,97 UUK	Menghapus mengenai detail penghasilan layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan kehidupan layak, perlindungan pengupahan, dan terkait denda secara detail diatur dalam Peraturan Pemerintah.
98	Modifikasi 98 UUK dalam RUU CK	Kebijakan pengupahan ini harus dibentuk sebuah organisasi dengan tujuan memberikan saran, pertimbangan kepada pemerintah serta untuk pengembangan sistem pengupahan. Sebelumnya terdapat dewan pengupahan nasional hingga kabupaten/kota sedangkan RUUCK adanya perubahan struktur dengan hanya terdapat satu dewan pengupahan nasional. Dewan pengupahan ini terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja maupun serikat buruh, serta pakar dan akademisi. Adanya perubahan acuan dalam tata cara membentuk dewan pengupahan yang sebelumnya diatur dalam Keputusan presiden menjadi Peraturan Pemerintah.
Pasal tetap	99—149 Pasal 99—149 tetap ada perubahan.	Pasal 99—149 mengatur mengenai kesejahteraan buruh/pekerja, hubungan industrial, hak buruh dalam menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hingga ketentuan penutupan perusahaan.
Pasal 150 tetap	Pasal 150 tetap	Pasal ini mengatur mengenai definisi pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK merupakan terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak, milik perseorangan maupun persekutuan, milik negara maupun swasta, milik usaha sosial maupun usaha lain yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
Pasal modifikasi UUK	151 UUK mengatur mengenai upaya pencegahan untuk terjadinya PHK, apabila diharuskan melakukan PHK diperlukan diskusi bersama antara serikat pekerja/serikat buruh maupun buruh/pekerja secara perseorangan dengan perusahaan. Namun, apabila tidak menemui kesepakatan	Perusahaan kemungkinan besar dapat melakukan PHK karena pekerja/buruh cenderung mengikuti perusahaan meskipun ada yang melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial posisi pekerja/buruh yang melakukannya tanpa mengikutsertakan serikat pekerja/serikat buruh lebih kecil dan tidak kuat dibandingkan dengan posisi perusahaan. Oleh karena itu, dalam penyelesaian perselisihan ini kemungkinan besar akan dimenangkan oleh perusahaan.

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
	diperlukan ketentuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk melakukan PHK terhadap karyawannya. Sedangkan perubahan dalam RUUCK ini tidak melalui proses pencegahan tetapi perusahaan dapat langsung PHK pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak namun apabila tidak ada kesepakatan baru diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	
Pasal 152	152 UUK dihapus	Pasal ini menghapus mengenai tata cara pekerja/buruh mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila tidak terjadi kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Penghapusan pasal ini dapat menyebabkan pekerja/buruh yang tidak mengerti hukum dan kurang paham terhadap undang-undang ini dapat menerima begitu saja PHK yang dilakukan oleh perusahaan.
Pasal 153 tetap	Tidak ada perubahan dalam pasal 153	Pasal ini mengatur beberapa alasan pengusaha tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang meliputi 10 poin.
154 UUK dihapus	154 dalam UUK dihapus dalam RUUCK	Pasal ini menghapus beberapa alasan perusahaan dapat melakukan PHK tanpa melalui proses lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pekerja masih dalam masa percobaan kerja, pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja/buruh, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, dan meninggal dunia. Dihapusnya pasal ini dapat menyebabkan adanya ketidakjelasan bagi pekerja dalam masa percobaan maupun mencapai usia pensiun apabila mereka tidak mencapai kesepakatan dengan perusahaan.
Penambahan pasal	Pasal 154A RUUCK	RUUCK menambahkan beberapa alasan yang diperbolehkan perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya. Salah satu poinnya yaitu pekerja/buruh yang tidak bekerja tanpa alasan selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut dan perusahaan melakukan efisiensi. Kedua poin ini dapat menyebabkan alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap karyawannya dan untuk pekerja/buruh

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
		yang tidak masuk kerja selama 5 hari atau lebih cenderung tidak diberikan kesempatan kepada pekerja dengan memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu. Tata cara PHK secara detail diatur dalam Peraturan Pemerintah.
155 dihapus	UUK Penghapusan pasal 155 UUK	Apabila dalam mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetapi belum adanya putusan, perusahaan tetap wajib membayarkan upah dan hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja/buruh. Pasal ini juga menghapus batalnya PHK yang dilakukan oleh perusahaan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi dan dapat menggunakan kesepakatan kedua belah pihak padahal belum tentu pekerja/buruh setuju secara penuh.
Modifikasi RUUCK	156 Modifikasi 156_4 RUUCK	Pasal ini menghapus mengenai uang penggantian hak pekerja dengan beberapa ketentuan diantaranya cuti tahunan yang belum diambil, serta adanya biaya penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Pasal 156 dalam RUUCK tidak lagi mengatur secara jelas tetapi diserahkan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, ketentuan secara detail mengenai besara uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.
Modifikasi RUUCK	157 Modifikasi RUUCK	157_1,3,&4 Adanya perubahan bunyi dan penghapusan ayat dalam pasal 157 antara lain ayat 1 poin b, ayat 3, dan ayat 4. Perubahan tersebut antara lain dihapusnya kata “catu” yang diberikan kepada pekerja/buruh secara Cuma-Cuma, adanya perubahan pemberian upah bagi pekerja borongan yang berdasarkan satuan hasil yang semula perhari menjadi perbulan, dan adanya penghapusan pekerjaan apabila cuaca tidak menentu.
Penambahan Pasal RUUCK	(1) 157A Selama penyelesaian hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.	Apabila perusahaan belum mendapatkan ketetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya dan pengusaha mempunyai pilihan untuk melakukan skorsing. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan lebih memilih untuk melakukan skorsing karyawannya meskipun harus tetap membayar upah dan hak-hak lainnya.

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
	(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.	
Penghapusan pasal	158,159 UUK dihapus	Alasan perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya dengan kesalahan, kelalaian, maupun pekerja/buruh melakukan tindak pidana. Contohnya pekerja/buruh melakukan penipuan maupun pencurian barang dan/atau uang milik perusahaan, mabuk maupun meminum minuman keras bahkan narkoba di lingkungan kerja, melakukan penganiayaan, intimidasi, dan mengancam teman sekerja ataupun pengusaha di lingkungan kerja. Hal ini harus disertai bukti berupa tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja/buruh bersangkutan, dan adanya laporan kejadian dari pihak yang berwenang. Mereka dapat dilakukan PHK dengan tetap mendapatkan uang penggantian hak dan/atau uang pisah. Pekerja/buruh yang merasa di fitnah dan tidak menerima di PHK berdasarkan alasan yang sudah disebutkan diatas dapat melakukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
Modifikasi 160@RUUCK	Modifikasi 160 RUUCK	Adanya perubahan terkait Pekerja/buruh yang melakukan tindak pidana. Sebelum adanya RUUCK disebutkan bahwa pekerja/buruh yang ditahan pihak berwajib atas diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, tetapi dalam RUUCK pengusaha dapat ikut serta melakukan pengaduan ke pihak berwajib. Hal ini kemungkinan pengusaha yang tidak menyukai pekerja/buruh baik secara performa kerja maupun secara pribadi dapat melakukan pengaduan. Sehingga menyebabkan fitnah untuk pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang dinyatakan tidak bersalah oleh pengadilan maka dipekerjakan kembali tetapi apabila dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana langsung dikenakan PHK tanpa adanya uang penghargaan masa kerja sebanyak 1 kali dan uang penggantian hak. Pekerja/buruh yang dinyatakan bersalah wajib diberikan bantuan kepada keluarganya sesuai

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

Pasal	Perubahan	Keterangan
		dengan banyaknya orang yang menjadi tanggungan disesuaikan dengan presentase dari upah yang didapat.
Penghapusan pasal	161—172 UUK dihapus	Pekerja/buruh tidak lagi mendapatkan pesangon apabila: a) Perusahaan mengalami penggabungan, peleburan, perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan.; b) Perusahaan tutup yang disebabkan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun.; c) Perusahaan mengalami pailit namun perlu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.; d) Hilangnya pesangon yang menjadi hak keluarga pekerja yang meninggal.; Pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang tidak bekerja selama 5 hari atau lebih secara berturut-turut tanpa adanya surat panggilan terlebih dahulu. Hilangnya hak pekerja/buruh dalam memberikan pengaduan atau gugatan untuk perusahaan melakukan tindakan yang tidak diinginkan antara lain melakukan penganiayaan, ancaman kepada pekerja/buruh, tidak membayar upah secara tepat waktu selama 3 tahun berturut-turut, dan tidak melakukan kewajiban yang sudah dijanjikan kepada pekerja/buruh. Pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh tidak dapat melakukan gugatan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
173—183 tetap	UUK Tidak ada perubahan dalam pasal 173—183.	Pemerintah maupun organisasi terkait berperan untuk melakukan pembinaan terhadap pekerja/buruh. Pemerintah mempunyai unit kerja yang bertugas untuk melakukan pengawasan pada bidang ketenagakerjaan baik pada pemerintah pusat, provinsi, hingga kabupaten/kota. Apabila ditemukan sebuah kesalahan berupa tindak pidana dapat dilakukan penyidikan oleh penyidik dari Polri dan penyidik dari PNS (PPNS).
184 dihapus	UUK Penghapusan pasal 184 UUK	Pasal ini dihapus dapat menyebabkan menguntungkan bagi perusahaan dan terlepas dari tindak pidana kejahatan.
Modifikasi 185—188 RUUCK	Tidak ada pengurangan maupun penambahan dalam sanksi tersebut.	Pasal ini hanya mengubah kalimat pasal-pasal yang sudah disesuaikan dalam RUUCK.

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

---

Pasal	Perubahan	Keterangan
189 UUK tetap	Tidak ada perubahan dalam pasal 189	Sanksi pidana yang dijatuhi tidak menghilangkan kewajiban bagi pengusaha untuk tetap membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada pekerja/buruh.
Modifikasi 190 RUUCK	Modifikasi 190 RUUCK	Tidak dijelaskan secara eksplisit mengenai bentuk sanksi administratif dalam RUUCK. Ketentuan lebih lanjut sanksi administratif diubah menjadi ke Peraturan Pemerintah.

---

Dari rangkuman perubahan dalam RUU *Omnibus Law* Cipta Kerja terkait dengan ketenagakerjaan, terdapat beberapa implikasi yang perlu diperhatikan. Beberapa perubahan mencakup pengaturan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), perubahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, modifikasi terhadap waktu kerja, perubahan terkait upah minimum, serta penghapusan dan modifikasi pada berbagai pasal yang mengatur hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, terdapat perubahan signifikan pada pasal 77 yang mengatur waktu kerja, di mana waktu kerja sehari dapat ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini dapat berpotensi menyebabkan pekerja/buruh bekerja lebih lama tanpa batasan maksimal waktu kerja harian.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis yang diajukan, dapat disimpulkan bahwa pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja, rezim produksi di Indonesia mengalami pergeseran dari rezim produksi despotik menjadi despotik-hegemonic regime. Hal itu dipengaruhi oleh faktor utama seperti terbentuknya serikat buruh SGBBI dibawah naungan F-Sedar yang kemudian melakukan sejumlah aksi dan menuntut status dan kondisi kerja yang layak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan baik sejak rezim produksi despotik hingga berubah menjadi despotic-hegemonic regime para buruh cenderung tetap mengalami tekanan dan eksploitasi oleh pihak pengusaha. Kemudian berkaitan dengan pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja, dapat dikatakan bahwa para buruh cenderung memiliki sikap menolak dengan tegas rancangan peraturan tersebut karena dinilai semakin merugikan dan jauh dari mensejahterakan kehidupan para buruh. Selain itu, di dalam situasi pandemi Covid-19 yang sempat terjadi beberapa waktu ke belakang, sebagian kalangan buruh harus mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan yang memanfaatkan momentum pandemi serta terdapat juga yang masih bekerja dengan pelindung, meskipun dengan beban kerja yang tetap relatif berat.

## Dinda Rembulan

*Pre and Post Production Regime Controversy of the Ratification of Law Number 11 of 2020 concerning the Omnibus Law on Job Creation by the Government and the DPR-RI*

---

### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pihak Dalam Pembuatan Akta Otentik Berbasis E-Notary Pada Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Prenada Media.
- Burawoy, M. (1990). *The Politics Of Production*. Verso London.
- Hewison, K., & Kalleberg, A. L. (2013). Precarious Work And Flexibilization In South And Southeast Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 395–402.
- Hirawan, F. B. (2020). *Indonesia Dan Covid-19: Pandangan Multi Aspek Dan Sektoral*. Centre For Strategic And International Studies.
- Irwansyah, S. (2020). *Rezim Produksi Dalam Industri Manufaktur Studi Kasus: Pt Victory Chingluh Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Pangaribuan, M. T., & Munandar, A. I. (2021). Kebijakan Pemerintah Dki Jakarta Menangani Pandemi Covid-19. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 14(1), 1–9.
- Sejati, A. N. (2016). *Peran Buruh Dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan Pt. Senang Kharisma Textile (Studi Kasus Kewajiban, Upah, Jaminan Sosial, Dan Fasilitas Kesejahteraan Buruh Di Pt. Senang Kharisma Textile, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Solo)*.
- Setyawan, H., & Affandi, M. A. (2017). Strategi Perjuangan Serikat Buruh Dalam Tuntutan Kenaikan Upah Di Kabupaten Jombang. *Paradigma*, 5(3), 1–11.
- Setyowati, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Sektor Informal Di Rumah Makan Abani Chicken Cabang Sambu Kabupaten Boyolali. *Jurnal Bevinding*, 1(03), 14–23.
- Tjandra, S. (2016). *Labour Law And Development In Indonesia*. Meijers Research Institute And Graduate School Of Leiden University, Leiden.
- Tjandraningsih, I. (2013). State-Sponsored Precarious Work In Indonesia. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 403–419.
- Wijaya, S. (2015). Al-Quran Dan Komunikasi (Etika Komunikasi Dalam Perspektif Al-Quran). *Al Burhan: Jurnal Kajian Ilmu Dan Pengembangan Budaya Al-Qur'an*, 15(1).
- Wijayanti, D. M. (2010). Belenggu Kemiskinan Buruh Perempuan Pabrik Rokok. *Komunitas*, 2(2).



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

---