PUBLIC SPHARE:
Jurnal Sosial, Politik, Pemerintahan dan Hukum
ISSN (Online): 2807-3878
DOI: https://doi.org/10.59818/jps.v5i2.3073
Vol. 5, No. 2, Juli 2026

OMNIBUS LAW KETENAGAKERJAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI KOTA TANGERANG

Dina Sabila Putri[1], Tito Inneka Widyawati[2], Achmad Kosasih[3], Arif Ginanjar Suryatman[3], Muljadi[4]
Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia
Email: dinasabilaputri19@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL
Received : 2026-06-29
Revised : 2026-07-19
Accepted: 2026-07-29

KEYWORDS
Omnibus Law; Labor; Worker Welfare.

KATA KUNCI
Omnibus Law; Ketenagakerjaan; Kesejahteraan Pekerja.

ABSTRACT
The implementation of Law No. 11 of 2020 on Job Creation (Omnibus Law) in the field of labor is intended to introduce a series of changes to labor regulations. This study aims to examine the Omnibus Law as a piece of legislation governing labor and worker welfare. This study employs Antonio Gramsci's Theory of Hegemony to explain the power relations among the state, corporations, and workers, as well as Public Policy Theory to analyze the gap between the normative objectives of the policy and the empirical outcomes of its implementation. This study employs a qualitative method, utilizing interviews with workers, labor union representatives, and the Tangerang City Labor Office, as well as literature review, policy document analysis, labor market data, and various official government publications and prior research. The results indicate that after more than five years of the Omnibus Law's implementation, there has been an increase in the number of industries operating in a relatively more conducive environment in Tangerang City. These policies have successfully promoted ease of doing business and expanded investment opportunities for companies. However, the increase in investment and industrial growth has not been fully accompanied by an improvement in workers' welfare. This study concludes that the Omnibus Labor Law has a positive impact on industrial growth and development in Tangerang City, but its effectiveness in improving workers' welfare is still not optimal.

ABSTRAK
Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) dalam bidang ketenagakerjaan yaitu, untuk memperkenalkan serangkaian perubahan regulasi ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Omnibus Law sebagai suatu Undang-Undang yang mengatur ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menggunakan Teori Hegemoni Antonio Gramsci untuk menjelaskan relasi kuasa antara negara, korporasi, dan pekerja, serta Teori Kebijakan Publik untuk menganalisis kesenjangan antara tujuan normatif kebijakan dan hasil empiris implementasinya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, menggunakan wawancara dengan pekerja, perwakilan serikat buruh, dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, observasi studi literatur, analisis dokumen kebijakan, data ketenagakerjaan, serta berbagai publikasi resmi pemerintah dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan setelah lebih dari 5 tahun implementasi Omnibus Law, terdapat peningkatan jumlah industri yang relatif lebih kondusif di Kota Tangerang. Kebijakan tersebut berhasil mendorong kemudahan berusaha dan memperluas

peluang investasi perusahaan. Namun demikian, peningkatan investasi dan pertumbuhan industri belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Omnibus Law Ketenagakerjaan memiliki dampak positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan industri di Kota Tangerang, tetapi efektivitasnya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja masih belum optimal.

1. Pendahuluan

Di Sektor Ketenagakerjaan dalam mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi, pada 2 November 2020 Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia secara resmi mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja atau yang biasa dikenal Omnibus Law (Suntoro and Nureda 2022). Kebijakan Omnibus Law melalui Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 menjadi salah satu kebijakan yang paling banyak menuai kontroversi di Indonesia sejak tahun 2020 (Adiwinarto et al. 2023). Tujuan dari Omnibus Law ini adalah dengan menggerakkan pertumbuhan ekonomi ke arah investasi dengan mempermudah perizinan dan penyelarasan, yang memungkinkan pemerintah untuk lebih cepat menanggapi perubahan atau tantangan global (Azmy and Arfandy 2023).

Awalnya, Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Hakim 2021). Setelah diberlakukannya Omnibus Law, peraturan ketenagakerjaan disederhanakan dan diselaraskan pada Omnibus Law. Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya memasukkan beberapa amandemen yang berkaitan dengan ketenagakerjaan (Syam, Munira et al. 2025). Beberapa amandemen ini bersifat "deregulasi" atau "fleksibel". Amandemen tersebut telah mengurangi batas waktu kontrak kerja tetap, jenis pekerjaan yang dapat di alih daya, perhitungan pesangon, dan jumlah jam lembur yang dapat dikerjakan setiap hari. Mereka juga telah membuat pengecualian untuk bisnis mikro dan kecil, seperti kewajiban membayar upah minimum. Ini adalah perubahan penting yang kemungkinan besar akan berdampak besar pada perlindungan pekerja di Indonesia. Gerakan serikat pekerja dan pendukungnya, baik di Indonesia maupun di luar negeri, telah mengkritiknya (Mahy 2022).

Undang-Undang Cipta Kerja di gaung-gaungkan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing, menarik investasi, dengan menggunakan konsep omnibus law. Namun, produk hukum ini menuai kontroversi publik sejak perancangan hingga pengesahannya (Borman et al. 2026). Banyak pihak yang tidak setuju dengan Omnibus Law Undang-Undang Ciptaker ini karena proses pembahasan yang sangat cepat, tidak transparan, dan kurangnya partisipasi publik (Sarira 2024). Sampai saat ini, banyak kalangan masih menentang Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun sedang dalam masa pandemi COVID-19, penolakan ini berlanjut menjadi demonstrasi yang beberapa kali dilakukan oleh kelompok masyarakat. Beberapa pasal kontroversial menarik perhatian publik (Jadmiko, Wardhana, and Prayoga 2024).

Tabel 1. Perubahan Pasal-Pasal Kontroversial Omnibus Law

Pasal-Pasal	isi
1. Pasal 59 UU Cipta Kerja (kontrak tanpa batas)	Aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang sebelumnya hanya dapat diperpanjang satu kali selama paling lama satu tahun, dihapus oleh Pasal 59 Ayat (44) UU Cipta Kerja.
2. Pasal 79 dan 84	Cuti panjang bukan lagi menjadi kewajiban dan sifatnya opsional. Hanya cuti tahunan, istirahat antara jam kerja, dan libur mingguan yang diizinkan, menurut Pasal 79.
3. Pasal 88C, 88D, dan 88F (upah minimum)	Dalam Pasal 88D ayat (2) UU Cipta Kerja, terdapat klausul "indeks tertentu" yang dianggap dapat memungkinkan perusahaan untuk memberikan upah yang lebih rendah.
4. Pasal 644 (tenaga alih daya)	Dengan pasal ini, perusahaan dapat lebih fleksibel dalam menggunakan tenaga alih daya atau outsourcing. Banyak orang percaya bahwa tenaga alih daya akan diizinkan untuk segala jenis pekerjaan jika tidak ada regulasi yang baik. Saat

		ini, PP No. 35 Tahun 2021 masih menjadi referensi untuk peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan tenaga alih daya.
5.	Pasal 93	Mengatur bahwa pekerja yang mengambil cuti karena alasan berikut tidak lagi berhak mendapatkan upah cuti (paid leave): sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menikah, istri melahirkan atau keguguran, menjalankan ibadah agama, atau anggota keluarga meninggal. Ini sangat berdampak pada perempuan yang bekerja.

.

Salah satunya Kota Tangerang yang turut muncul permasalahan terkait dengan Undang-undang Cipta Kerja karena memiliki dampak seperti aturan jam kerja yang panjang, upah yang dihitung berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan, kesulitan untuk menemukan pekerjaan, dan kurangnya jaminan pekerjaan (Purba, Wijayati, et al. 2024). Selama kurang lebih empat hingga lima tahun berjalan, hasil dari Undang-Undang Cipta Kerja masih menjadi perdebatan, pemerintah mengatakan bahwa kebijakan ini meningkatkan investasi, mempercepat perizinan usaha, dan membuka peluang kerja baru (Afdhal 2023). Dalam kasus ini, perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi hak buruh. Jadi, ketika perusahaan membuat kontrak atau perjanjian kerja, mereka harus selalu ingat bahwa mereka harus memenuhi hak-hak pekerjanya. Ini dilakukan agar pengusaha dan pekerja sama-sama mendapat manfaat dan membangun hubungan kerja yang kuat. Undang-Undang Omnibus, atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, juga mengatur bahwa remunerasi yang diberikan oleh perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah yang diatur dalam undang-undang (Budiono et al. 2023).

Di sisi lain, sejumlah besar pekerja merasa hak-hak mereka justru semakin terbatas (Al Fath, Nada Syifa Nurulhuda et al. 2024). Beberapa pekerja mengeluhkan sistem kontrak dan outsourcing yang semakin luas, ketidakpastian tentang status kerja mereka, dan kurangnya perlindungan ketika pemutusan hubungan kerja (PHK) (Yuri, Suryamizon et al. 2023). Selain itu, ada sebagian masyarakat yang percaya bahwa peningkatan investasi belum sepenuhnya berdampak secara merata pada kesejahteraan pekerja. Namun, ada juga beberapa hal yang dianggap sebagai pemenuhan hak pekerja, seperti program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang terkena PHK, yang bertujuan untuk memberikan bantuan keuangan, pelatihan kerja, dan informasi tentang pekerjaan baru (Suntoro and Nureda 2022).

Pemerintah Daerah sangat penting dalam hal ini, Pemerintah Daerah dapat menggunakan Dinas Tenaga Kerja untuk mengawasi bisnis lokal. Dinas Tenaga Kerja menangani hubungan antara perusahaan dan karyawan. Pengawasan dapat meningkatkan kesehatan pekerja, menghentikan konflik di tempat kerja, mengurangi pemogokan, dan meningkatkan produksi perusahaan (Hirawan, Fauri, and et al. 2023). Kota Tangerang hanya 4,52 persen, menurut survei tingkat kesejahteraan masyarakat Banten yang dilakukan pada 2019. Selain itu, polusi dan kerusakan lingkungan menjadi ancaman dan tantangan besar bagi pemerintah Indonesia dalam bidang lingkungan hidup dan masih menjadi masalah yang belum terselesaikan. Namun, Substansi Omibus Law menghapus izin lingkungan yang seharusnya diberikan untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan (Kharisma and Sudarwanto 2020).

Studi terdahulu telah mempelajari Omnibus Law, atau Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), dari sudut pandang ekonomi dan ketenagakerjaan Indonesia. Namun, hanya ada beberapa penelitian yang memfokuskan pada dampak di Kota Tangerang secara khusus. (Afifah and Syahrial et al. 2024) Melihat bagaimana UU Cipta Kerja meningkatkan ketidakpastian kerja karena melemahkan kekuatan perundingan serikat buruh nasional. Di sisi lain, menekankan aspek konstitusional Omnibus Law, yaitu proses legislatif yang tergesa-gesa mengabaikan partisipasi publik, termasuk karyawan. Meskipun data empirisnya terbatas pada tingkat makro, studi ini menunjukkan bahwa kebijakan lebih menguntungkan korporasi daripada kesejahteraan sosial.

Studi seperti yang dilakukan oleh (Maimun and Kasih 2023), mengkritik klaster ketenagakerjaan Omnibus Law, yang memperpanjang masa kontrak tanpa batas dan dapat menurunkan upah riil pekerja hingga 15% di industri manufaktur. Sebaliknya, (Sjaiful 2021) melihat bagaimana hal itu berdampak pada hak buruh dasar seperti pesangon dan cuti, yang dianggap melanggar konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat. Studi ini relevan karena menekankan perbedaan antara perlindungan pekerja

dan fleksibilitas pasar kerja, menggunakan contoh dari wilayah Industri Jabodetabek. Penelitian oleh (Zico and Wiwit 2023), melihat bagaimana Omnibus Law berdampak pada industri tekstil Tangerang, di mana PHK massal meningkat 20% setelah 2020, memengaruhi kesejahteraan 500.000 karyawan. Namun, penelitian lokal sangat jarang. Selain itu, laporan menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Tangerang naik 3,8% berkat investasi asing, tetapi indeks kesejahteraan pekerja turun akibat jam kerja overtime yang tidak dibayar. Penelitian ini menyoroti adanya disparitas antara pertumbuhan ekonomi dengan kesejahteraan Masyarakat (Madhori et al. 2023).

Studi tersebut sesuai dengan teori menurut Antonio Gramsci yaitu hegemoni yang merupakan bentuk dominasi melalui persetujuan masyarakat terhadap nilai, ide, dan kebijakan yang dibangun oleh kelompok dominan. Teori hegemoni Antonio Gramsci dapat dioperasionalkan ke dalam beberapa dimensi dan indikator: Konsensus (Consent), Kepemimpinan Intelektual dan Moral, Kontra-Hegemoni (Zakiya et al. 2023). Dan juga sejalan dengan Teori Kebijakan Publik yang merupakan serangkaian tindakan pemerintah untuk menyelesaikan masalah publik dan mencapai tujuan tertentu. Evaluasi kebijakan dilakukan melalui beberapa kriteria, yaitu efektivitas, kecukupan, pemerataan, responsivitas (Mulfirana, Taufik, and Wiratman 2025).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan berasal dari pengamatan subjek penelitian, baik secara lisan, tertulis, atau perilaku.Tahapan penelitian dilakukan seperti mengidentifikasi masalah, menentukan topik pembahasan, kemudian peneliti merumuskan dan membatasi masalah di dalam penelitian agar fokus penelitian tidak menyimpang dari tujuan utama dan untuk memperoleh data awal sebagai referensi. Tahap selanjutnya, Peneliti memvalidasi data yang diperoleh dari informan yang dilakukan selama penelitian berlangsung dengan menggabungkan data yang diperoleh melalui studi pustaka berupa artikel, makalah, majalah, jurnal, web (internet) untuk mendukung keakuratan data yang berhubungan dengan Omnibus Law serta implikasinya dari pemberlakuannya bagi kesejahteraan pekerja di wilayah Kota Tangerang

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja, juga dikenal sebagai Omnibus Law, terhadap kesejahteraan karyawan Kota Tangerang. Selain itu juga melengkapi kekurangan serta mengisi kekosongan kajian empiris lokal dari studi terdahulu mengenai Implikasi Kebijakan Omnibus Law undang-undang cipta kerja Bagi Para Pekerja, terhadap Kesejahteraan Pekerja di Kota Tangerang. Kebaruan penelitian ini dengan menggabungkan dua teori yaitu Teori Hegemoni dan Teori Kebijakan Publik yang belum terdapat pada penelitian sebelumnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan berasal dari pengamatan subjek penelitian, baik secara lisan, tertulis, atau perilaku (Nugraha 2024). Untuk menghasilkan data, peneliti melakukan studi pustaka sebelum melakukan penelitian dan melakukan wawancara melalui observasi, seperti catatan dan dokumentasi tambahan. Terkait kondisi yang menjelaskan tentang dampak omnibus law bagi kesejahteraan pekerja di wilayah Kota Tangerang. Informan dalam penelitian ini yaitu, Serikat Buruh, Pekerja, dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Tahapan penelitian ini dilakukan seperti mengidentifikasi masalah, menentukan topik pembahasan, Kemudian, untuk menjaga fokus penelitian tetap pada tujuan utamanya, peneliti merumuskan dan membatasi topik penelitian. Untuk mendapatkan data awal, peneliti melakukan penelitian literatur. Setelah mendapatkan data, peneliti menggabungkan informasi yang mereka peroleh dari informan selama penelitian dengan sumber lain, seperti artikel, makalah, majalah, jurnal, web (internet) untuk mendukung keakuratan data yang berhubungan dengan Omnibus Law serta implikasinya dari pemberlakuannya UU No. 11 Tahun 2020 bagi kesejahteraan pekerja di wilayah Kota Tangerang.

.

3. Hasil dan Pembahasan

Implikasi Omnibus Law Ketenagakerjaan bagi Kesejahteraan Pekerja Di Kota Tangerang

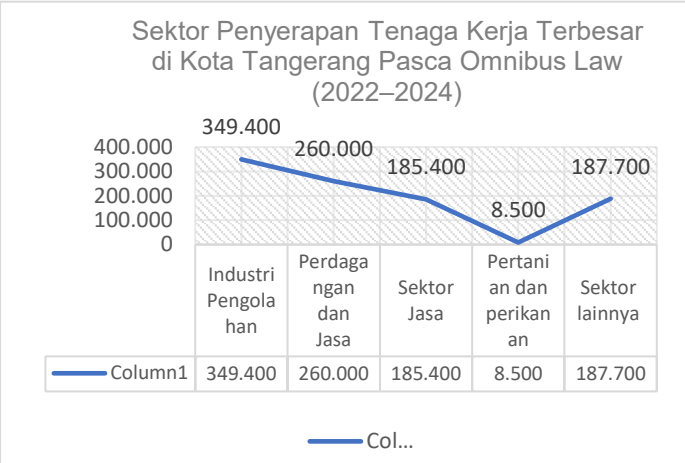
Omnibus Law Ketenagakerjaan

Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai tanggapan atas berbagai tantangan investasi, tumpang tindih regulasi, dan tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia. Dalam hal Kota Tangerang, yang merupakan salah satu wilayah perindustrian terbesar di Indonesia, kebijakan ini diharapkan mampu menciptakan iklim usaha yang lebih kondusif melalui penyederhanaan perizinan, peningkatan daya saing industri, dan perluasan kesempatan kerja. Data menunjukkan bahwa jumlah industri di Kota Tangerang meningkat dari 4.163

unit pada tahun 2020 menjadi 4.546 unit pada tahun 2022. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan Omnibus Law memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan aktivitas usaha dan investasi di daerah.

Menurut Bapak Priono, Kepala Bidang Hubungan Industri dan Pengaduan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, perusahaan telah diberlakukan sesuai dengan penerapan Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law. Beliau juga menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menggantikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut data BPS, hingga 2022–2024, industri manufaktur dan pengolahan tetap menjadi sektor penyerap tenaga kerja terbesar di Kota Tangerang setelah Omnibus Law (UU Cipta Kerja) ditetapkan pada 2020.

Gambar 1. Sektor Penyerapan Tenaga Kerja Terbesar di Kota Tangerang Pasca Omnibus Law (2022–2024)



Sumber : Badan Pusat Statistik, Diolah (2026)

Berdasarkan struktur ketenagakerjaan Kota Tangerang setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law), Dengan statusnya sebagai kota industri, manufaktur adalah pusat ekonomi kota dan sumber utama lapangan kerja. Dominasi industri pengolahan menunjukkan bahwa setiap perubahan kebijakan ketenagakerjaan dalam Omnibus Law, seperti pengaturan hubungan kerja, outsourcing, upah, dan pesangon, akan berdampak langsung terhadap sebagian besar pekerja di Kota Tangerang.

Menurut Bapak Dedi, Ketua Umum DPC KSPSI Kota Tangerang, dinamika di antara karyawan masih terjadi saat Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja dilaksanakan. Di satu sisi, pemerintah mengatakan bahwa regulasi ini bertujuan untuk mendorong investasi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja baru. Namun di sisi lain, banyak aspirasi dari buruh terkait berkurangnya kepastian kerja, perubahan mekanisme outsourcing, fleksibilitas jam kerja, hingga persoalan pesangon yang dianggap tidak lagi sekuat perlindungan sebelumnya. Serikat buruh, menilai seseorang yang bekerja di Kota Tangerang masih menghadapi banyak masalah karena Omnibus Law. Sejak aturan ini diterapkan, ada perubahan besar dalam sistem ketenagakerjaan yang dirasakan cukup merugikan buruh.

Berdasarkan data RPIK Kota Tangerang, jumlah industri setelah pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) pada tahun 2020 terus mengalami peningkatan, terutama pada kategori industri kecil. Sementara itu, berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Meskipun jasa sekarang lebih banyak menyerap tenaga kerja daripada manufaktur atau industri pengolahan, manufaktur atau industri pengolahan tetap menjadi sektor terbesar kedua dan paling penting dalam ekonomi Kota Tangerang.

1. Sektor Jasa: 638.288 pekerja (2024) Menurut data ketenagakerjaan terbaru
2. Sektor Manufaktur/Industri Pengolahan: 282.666 pekerja (2024)
3. Sektor Pertanian: 10.844 pekerja (2024)

Tabel 2. Tabel Jumlah Industri dan Sektor Penyerap Tenaga Kerja di Kota Tangerang Pasca Omnibus Law

Tahun	Pertanian	Manufaktur	Jasa	Total
2022	9.298	345.868	751.270	1.106.436
2024	10.844	282.666	638.288	931.798

Sumber: RPIK Kota Tangerang 2024–2044.

Tabel 3. Penduduk Bekerja Menurut Sektor Utama

Tahun	**Jumlah Industri Kecil**	**Jumlah Industri Menengah**	**Jumlah Industri Besar**	**Total Industri**
2020	3.657	396	110	4.163
2021	3.892	396	110	4.398
2022	4.032	404	110	4.546

Sumber: RPD Kota Tangerang 2024–2026 dan LKJIP Disnaker Kota Tangerang 2024.

Kemudian ntuk memastikan bahwa pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berjalan dengan baik, peraturan daerah harus mendukung pelaksanaannya. Menurut Bapak Priono, Kepala Bidang Hubungan

Industri dan Pengaduan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, Undang-Undang daerah di Kota Tangerang telah mendukung pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terutama yang berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan salah satunya.

Peraturan daerah pada dasarnya dirancang untuk menyesuaikan kebijakan ketenagakerjaan daerah dengan kebijakan nasional, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja, dan mengatur berbagai aspek seperti hubungan industrial, penempatan tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja, kesejahteraan pekerja, dan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Peraturan daerah juga menjelaskan peran pemerintah daerah dalam meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan.

Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja telah meningkatkan kesulitan bagi kelas pekerja sejak diberlakukannya, yang secara tidak langsung menyebabkan banyak pemutusan hubungan kerja setelah dihantam oleh badai pandemi lima tahun sebelumnya. Sejak 2 Mei 2020, 2.500 karyawan PT Shyang Yao Fung di Jatake Kota Tangerang dirumahkan. PT Panarub Industry di wilayah kecamatan karawaci adalah perusahaan produsen sepatu Adidas, ini melakukan pemecatan secara bertahap terhadap sekitar 2.000 pekerja sejak awal 2023, dari jumlah tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang mencatat 1.214 pekerja telah resmi terdampak PHK. Dalam perspektif Teori Hegemoni, pemerintah berhasil membangun konsensus mengenai pentingnya investasi sebagai motor pembangunan ekonomi, namun masih menghadapi bentuk kontra-hegemoni dari kelompok pekerja dan serikat buruh. Sementara itu, dalam perspektif Teori Kebijakan Publik, Omnibus Law menunjukkan tingkat efektivitas yang cukup baik dalam mencapai tujuan investasi, tetapi masih menghadapi tantangan dalam aspek kecukupan, pemerataan, dan responsivitas terhadap kebutuhan pekerja.

Kesejahteraan Pekerja Di Kota Tangerang

Kesejahteraan pekerja adalah inti dari sebuah penerapan kebijakan Omnibus Law melalui Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-undang ini sebenarnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja tetapi malah berdampak negatif pada mereka. Setelah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, juga dikenal sebagai Undang-Undang Omnibus, banyak perubahan terjadi di sistem ketenagakerjaan Indonesia, termasuk di Kota Tangerang, yang merupakan wilayah industri terbesar di Provinsi Banten. Dari sudut pandang pemerintah, kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan iklim investasi, yang akan memungkinkan penciptaan lapangan kerja baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Menurut Bapak Priono, secara umum Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kemudahan bagi dunia usaha dalam melakukan investasi dan pengembangan usaha. Dari sisi pemerintah daerah, melihat adanya peningkatan aktivitas usaha dan peluang kerja di beberapa sektor. Namun demikian, Disnaker juga menerima berbagai keluhan dari pekerja terkait status hubungan kerja, sistem kontrak, dan kekhawatiran terhadap jaminan perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, Disnaker terus melakukan pembinaan hubungan industrial agar kepentingan pekerja dan perusahaan tetap seimbang. Ditambahan oleh Salsa Nabila, Kalau dari sisi pekerjaan, perusahaan memang masih berjalan dan produksi tetap ada. Namun sebagai pekerja, belum banyak perubahan yang dirasakan dalam kesejahteraan. Upah memang naik mengikuti aturan yang berlaku, tetapi kebutuhan hidup juga terus meningkat. Selain itu, banyak pekerja lain yang merasa khawatir terhadap kepastian kerja karena sistem kontrak lebih sering digunakan dan lebih panjang.

Menurut Bapak Dedi, Omnibus Law memang bertujuan menarik investasi, tetapi dalam praktiknya banyak pekerja yang merasa posisi tawarnya semakin lemah. Serta melihat adanya kekhawatiran terkait sistem kontrak, outsourcing, dan pesangon yang dianggap tidak sekuat regulasi sebelumnya. Investasi memang penting, tetapi peningkatan investasi harus dibarengi dengan perlindungan hak-hak pekerja agar kesejahteraan buruh juga meningkat, namun demikian, peningkatan jumlah industri tidak selalu diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pekerja. Dalam perspektif Teori Hegemoni Gramsci, kondisi tersebut menunjukkan adanya kontra-hegemoni (counter hegemony), yaitu bentuk perlawanan kelompok masyarakat terhadap wacana dominan yang dibangun oleh pemerintah. Demonstrasi buruh, kritik serikat pekerja, serta berbagai gugatan terhadap Omnibus Law menunjukkan bahwa proses hegemoni yang dibangun pemerintah tidak sepenuhnya diterima oleh seluruh kelompok masyarakat.Temuan ini sejalan dengan teori Gramsci yang menyatakan bahwa setiap bentuk hegemoni akan selalu melahirkan resistensi dari kelompok yang merasa kepentingannya kurang terakomodasi. Oleh karena itu, kondisi tersebut menunjukkan adanya

kesesuaian antara teori hegemoni dengan realitas implementasi Omnibus Law di Kota Tangerang.

Jumlah industri Kota Tangerang meningkat dari 4.163 unit pada tahun 2020 menjadi 4.546 unit pada tahun 2022 setelah Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan pada tahun 2020. Pertumbuhan tersebut terutama berasal dari peningkatan jumlah industri kecil yang mencapai 4.032 unit pada tahun 2022. Dari sisi ketenagakerjaan, sektor jasa menjadi penyerap tenaga kerja terbesar, diikuti sektor manufaktur dan pertanian. Meskipun demikian, sektor manufaktur tetap memiliki posisi strategis karena menampung lebih dari 282 ribu pekerja dan menjadi sektor yang paling terdampak oleh perubahan kebijakan ketenagakerjaan dalam Omnibus Law. Oleh karena itu, kesejahteraan pekerja di Kota Tangerang sangat dipengaruhi oleh dinamika hubungan industrial dan kondisi ketenagakerjaan pada sektor manufaktur.

Data ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sektor manufaktur tetap menjadi salah satu penyerap tenaga kerja terbesar dengan 345.868 pekerja pada tahun 2022, meskipun jumlah tersebut menurun menjadi 282.666 pekerja pada tahun 2024. Pada saat yang sama, jumlah PHK mengalami peningkatan dari 486 pekerja pada tahun 2022 menjadi 1.154 pekerja pada awal tahun 2023 dan mencapai 2.270 pekerja sepanjang tahun 2024.

Tabel 4. Perkembangan Jumlah Industri di Kota Tangerang Pasca Omnibus Law.

Tahun	Industri Kecil	Industri Menengah	Industri Besar	Total Industri
2020	3.657	396	110	4.163
2021	3.892	396	110	4.398
2022	4.032	404	110	4.546
2023	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan
2024	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan
2025	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan	Belum dipublikasikan

Sumber: Naskah Akademik RPIK Kota Tangerang 2024–2044.

Tabel 5. Indikator Ketenagakerjaan dan PHK Kota Tangerang Pasca Omnibus Law.

Tahun	Pekerja Manufaktur (orang)	Pekerja Sektor Jasa (orang)	Jumlah PHK (orang)	Keterangan
2020	Data tidak tersedia	Data tidak tersedia	Dampak pandemi COVID-19	Awal implementasi Omnibus Law
2021	Data tidak tersedia	Data tidak tersedia	Data tidak tersedia	Masa pemulihan ekonomi
2022	345.868	751.270	486	PHK relatif rendah dibanding tahun berikutnya
2023	Data tidak tersedia	Data tidak tersedia	1.154	Dari 10 perusahaan hingga Februari 2023
2024	282.666	638.288	2.270	PHK pada 99 perusahaan
2025	Belum tersedia	Belum tersedia	Belum tersedia	Menunggu publikasi resmi

Sumber : Naskah Akademik RPIK Kota Tangerang 2024–2044.

Secara keseluruhan, perubahan kondisi kerja akibat Omnibus Law mencerminkan trade-off antara fleksibilitas bagi pengusaha dan potensi risiko ketidakpastian serta penurunan kesejahteraan bagi pekerja. Fakta di Tangerang menunjukkan bahwa meskipun pertumbuhan ekonomi meningkat 3,8% berkat investasi asing, indeks kesejahteraan pekerja justru turun hingga 65% dari standar nasional, dengan kasus PHK meningkat 25% pada 2021–2022, Kasus PHK yang banyak terjadi pada sektor padat karya seperti garmen, tekstil, dan alas kaki menunjukkan bahwa manfaat deregulasi investasi belum sepenuhnya berbanding lurus dengan peningkatan keamanan kerja dan kesejahteraan pekerja. Hal tersebut menegaskan bahwa kebijakan publik gagal memenuhi prinsip efektivitas, keadilan, dan akuntabilitas. Menurut Teori Kebijakan Publik William N. Dunn, kondisi tersebut berkaitan dengan dimensi kecukupan (adequacy) dan pemerataan (equity). Kecukupan mengukur sejauh mana kebijakan mampu menyelesaikan masalah yang menjadi sasarannya, sedangkan pemerataan menentukan apakah manfaat kebijakan dapat dirasakan secara merata oleh semua kelompok masyarakat.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa manfaat Omnibus Law lebih terlihat pada aspek investasi dan pertumbuhan usaha dibandingkan peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, implementasi Omnibus Law belum sepenuhnya memenuhi dimensi kecukupan dan pemerataan dalam teori kebijakan publik. Temuan ini menunjukkan bahwa tujuan perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 27(2) dan Pasal 28D(2) UUD 1945 masih memerlukan penguatan melalui kebijakan turunan dan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil kajian tentang "Omnibus Law Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Pekerja di Kota Tangerang" menunjukkan bahwa penerapan Efek Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, juga dikenal sebagai Omnibus Law, telah beragam terhadap kesejahteraan dan ketenagakerjaan pekerja. Melalui penyederhanaan regulasi ketenagakerjaan, Omnibus Law bertujuan untuk menarik investasi, meningkatkan kesempatan kerja, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Meningkatnya jumlah unit industri dan terus berkembangnya aktivitas ekonomi di Kota Tangerang adalah bukti keberhasilan, yang didukung oleh statusnya sebagai pusat industri dan jasa utama di Indonesia.

Pertumbuhan sektor ekonomi setelah 2020 menunjukkan bahwa iklim investasi cukup menguntungkan dan dapat menarik bisnis untuk memperluas operasi produksinya. Apabila ditinjau dari aspek kesejahteraan pekerja, hasil implementasi Omnibus Law belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Meskipun terdapat peningkatan aktivitas investasi dan pertumbuhan usaha, kondisi pekerja masih menghadapi berbagai tantangan, seperti meningkatnya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), ketidakpastian status kerja akibat penggunaan kontrak kerja dan outsourcing yang lebih fleksibel, serta kekhawatiran terhadap berkurangnya perlindungan hak-hak pekerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara tujuan normatif Omnibus Law dan realitas yang dialami pekerja di lapangan. Kebijakan ini telah membuka peluang investasi dan pertumbuhan industri, tetapi keberhasilannya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja masih bersifat terbatas. Oleh karena itu, pemerintah daerah, Dinas Tenaga Kerja, pelaku usaha, dan serikat pekerja perlu memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, meningkatkan kualitas pelatihan tenaga kerja, serta memastikan perlindungan hak-hak pekerja agar tujuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial dapat tercapai secara seimbang.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan Terima Kasih kepada Dosen dan Program Studi Ilmu Pemerintahan yang telah membimbing saya dengan sabar dan penuh perhatian.

5. Daftar Pustaka

Adiwinarto, Sulistio, Tegar Pamungkas, Putra Mahardika, and Titan Leeavi. 2023. “Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja.” 2(4): 349–55.

Afdhal. 2023. “Pembentukan Omnibus Law Dalam Negara Demokrasi Di Indonesia.” Jurnal Restorative 1(1): 74–83.

Afifah, and Syahrial et al. 2024. “Analisis Terhadap Pelemahan Hak-Hak Pekerja Dalam Omnibus Law UU Cipta Kerja Perspektif Critical Legal Studies.” 2(4): 735–41.

Azmy and Arfandy. 2023. “Meninjau Penerapan Omnibus Law Terhadap Pertumbuhan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Padjadjaran.”

Borman, M Syahrul, Siti Marwiyah, Vieta Imelda Cornelis, Muhammad Ahnaf, and Maulana Vansya. 2026. “The Complexity and Consequences of The Policy Implementation Omnibus Law Creation on Welfare of Contract Workers In Indonesia.” 22(1): 214–37.

Budiono, Arief, Elisa Rachmawati, Amandha Bayu Wiedyasari, Cindy Dwi, Sonia Sari, and Ardi Eka. 2023. “International Journal of Social Science Research and Review Implementation of the Omnibus Law in Fulfilling Labor ’ s Rights.” 15(2): 455–62.

Al Fath, Nada Syifa Nurulhuda, and et al. 2024. “Tinjauan Yuridis Atas Kebijakan Outsourcing Di Indonesia Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Pekerja.” Jurnal Hukum Statuta 3(2): 63–73. doi:10.35586/jhs.v3i2.9027.

Hakim, Yusril Rahman. 2021. “Omnibus Law Policy In The Perspective Of Labor Policy In Indonesia introduction Output from the Government Administration Process, in Substance Public Policy Will Always Be Related to Various Aspects of the Existence of Government, Especially the State, G.” PolGov Journal 3(1): 248.

Hirawan, Fajar B, Adinova Fauri, and et al. 2023. “Kajian UU 11 / 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan : Studi Pada Regulasi Pengupahan , PHK , Dan Pesangon.” 18(1): 1–13. doi:10.47198/naker.v18i1.205.

Jadmiko, Puguh Chondro, Adrian Mulya Wardhana, and Arya Prayoga. 2024. “Omnibus Law Sebagai Ujian Demokrasi : Dampaknya Terhadap Hak-Hak Pekerja Negara.” Demokrasi : Jurnal Ilmu Pemerintahan UM Lampung 4(1): 18–25.

Kharisma, and Sudarwanto. 2020. “Omnibus Law Dan Izin Lingkungan Dalam Konteks Pembangunan Berkelanjutan.” 9(April): 109–23.

Madhori, Amiludin, Arif Ginanjar Suryatman, and Yusuf Fadli. 2023. “Implementation of the Job

Creation Law Number 11 of 2020 in the Welfare Sector in Tangerang Regency." JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik) 11(2): 129–37. doi:10.21070/jkmp.v11i2.1754.

Mahy, Petra. 2022. "Indonesia ' s Omnibus Law on Job Creation : Legal Hierarchy and Responses to Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments." (September 2021): 51–75. doi:10.1017/asjcl.2022.7.

Maimun, Akhmad, and Natasia Maharani Kasih. 2023. "Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca." 1: 1–11.

Mulfirana, Moh Taufik, and Ajus Wiratman. 2025. "Kebijakan Publik Dalam Perspektif Hukum: Studi Kasus Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Metode Studi Dokumen." Perkara : Jurnal Ilmu Hukum dan Politik 3(1): 731–49. doi:10.51903/perkara.v3i1.2335.

Nugraha, Dr. Aditya Wahyu. 2024. "Metode Penelitian." (Padang: CV. Gita Lentera) 5: 23.

Purba, Martha Yosephine, Ani Wijayati, and Et Al. 2024. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No . 6 Tahun 2023 Legal Protection for Workers in Specific Time Work Agreements (PKWT) Reviewed from Law No . 6 of 2023." 7(4): 1513–20. doi:10.56338/jks.v7i4.4767.

Sarira, Iron. 2024. "Omnibus Law Klaster Ketenagakerjaan Dalam." 8(1): 19–41. doi:10.26418/tlj.v8i1.75058.

Sjaiful, Muh. 2021. "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." 4(1): 37–60. doi:10.20473/mi.v4i1.22572.

Suntoro, Agus, and Kania Rahma Nureda. 2022. "Omnibus Law: Dominasi Kekuasaan Eksekutif Dalam Pembentukan Legislasi." Veritas et Justitia 8(1): 109–39. doi:10.25123/vej.v8i1.4340.

Syam, Munira et al. 2025. "Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025) Tema/Edisi : Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima) 6(5): 1–21.

Yuri, and Suryamizon et al. 2023. "Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja." I(2): 249–56.

Zakiya, Arifatuz, Program Studi, Psikologi Islam, Program Studi Psikologi, Fidia Astuti, Program Studi, and Psikologi Islam. 2023. "Perspektif Positif : Dinamika Perilaku Hegemoni Dalam Budaya Kerja Pegawai Pendahuluan Manusia Mengejar Beragam Kepentingan , Maksud , Dan Tujuan Saat Berinteraksi." Happiness 7(November): 2580–0671.

Zico, and Wiwit. 2023. "Omnibus Law Sebuah Problematik Dan Paradigma Hukum Di Indonesia Zico Junius Fernando Fakultas Hukum Universitas Bengkulu Wiwit Pratiwi Yagie Sagita Putra Fakultas Hukum Universitas Bengkulu." (July). doi:10.29300/imr.v6i1.4122.



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).