

Pengaruh Omnibus Law terhadap Kontrak Kerja: Studi di Kota Batam

Okny Mayrudin¹, Rina Shahriyani Shahrullah², Ampuan Situmeang³

¹Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, email: okymayrudin@gmail.com

²Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam

³Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam

ABSTRACT

Since it was ratified on October 5 2020, the Omnibus Job Creation Law has still reaped consternation among workers. Basically, the Omnibus Law on Job Creation was made with the aim of improving the welfare of employees. In fact, employees feel disadvantaged by the existence of the Omnibus Job Creation Law, especially in the work contract section. In the Omnibus Law on Job Creation, it is not possible for employees to become permanent employees when their working period ends for a certain time. However, there are also benefits for employees with this new rule, namely employees will receive severance pay/compensation when their working period ends. However, employers have a way of not incurring additional expenses by tweaking employee contracts to be short-term to avoid employees getting THR.

Keywords	<i>Employees; Employment Contract; Severance Pay</i>
Cite This Paper	Mayrudin, O., Shahrullah, R. S., & Situmeang, A. (2023). Pengaruh Omnibus Law terhadap Kontrak Kerja: Studi di Kota Batam. <i>Legal Spirit</i> , 7(1).

PENDAHULUAN

Dalam pidato pelantikan pada tanggal 20 Oktober 2020, Presiden Joko Widodo memaparkan rencananya mengenai perumusan *omnibus law* bersama DPR. Beliau mengatakan terdapat dua undang-undang yang akan tercakup di dalamnya, yaitu UU Cipta Lapangan Kerja dan UU Pemberdayaan UMKM.¹ Pada Februari 2020, pemerintah Indonesia mengajukan undang-undang sapu jagat ke DPR dengan sasaran musyawarah yang selesai dalam tempo 100 hari. Versi draf RUU dikritik oleh elemen media Indonesia, kategori hak asasi manusia, serikat pekerja, dan organisasi lingkungan hidup karena mendorong oligarki dan membatasi hak-hak sipil rakyat. Di lain pihak, Kamar Dagang dan Industri Indonesia mendukung RUU ini. Setelah revisi yang dilaksanakan terhadap sebagian pasal, RUU Cipta Kerja dilegalkan DPR pada Senin, 5 Oktober 2020, tiga hari lebih pesat dari tanggal peresmian yang dijadwalkan. Pengesahan RUU juga dilaksanakan sebelum hari unjuk rasa yang telah direncanakan oleh serikat pekerja. Beberapa jam sebelum dilegalkan, 35

¹ Rizal, J.G. (2020). "Jean Omnibus Law: Dari Pirate Pelantikan Jokowi hingga Polemi RUU Cipta Kerja". <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/05/090200165/jejak-omnibus-law-dari-pidato-pelantikan-jokowi-hingga-polemik-ruu-cipta-kerja>. Diakses pada tanggal 26 November 2022,

perusahaan investasi mengirim surat yang memperingatkan pemerintah seputar konsekuensi berbahaya dari RUU tersebut bagi lingkungan.²

Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (disingkat UU Ciptaker atau UU CK) adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020 yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, UU ini juga disebut sebagai undang-undang sapu jagat atau *omnibus law*. Undang-Undang Cipta Kerja menuai kritik karena dikhawatirkan akan menguntungkan pemilik perusahaan (khususnya perusahaan asing), konglomerat, kapitalis, investor (terutama investor asing) dan merugikan hak-hak pekerja serta meningkatkan deforestasi di Indonesia dengan mengurangi perlindungan lingkungan. Rangkaian unjuk rasa untuk menolak undang-undang ini masih berlangsung dan menuntut agar undang-undang ini dicabut. Meskipun undang-undang ini telah disahkan DPR, terdapat cacat dalam progres perundangan berupa perubahan isi materi UU yang dapat berimplikasi pada hukuman pidana. Undang-Undang Cipta Kerja telah dinyatakan "inkonstitusional bersyarat" oleh Mahkamah Konstitusi, di mana undang-undang tersebut harus dibenarkan hingga maksimal 25 November 2023.

Salah satu kebijakan yang menuai protes dari pihak karyawan adalah masalah kontrak kerja karyawan. Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau biasa disebut karyawan kontrak yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 dengan ketentuan perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja PKWT maksimal 3 tahun, setelahnya perusahaan wajib mengangkatnya sebagai karyawan tetap. Tetapi, dalam UU Cipta Kerja peraturan ini telah dihapus.³ Dengan dihapusnya aturan ini bukan berarti aturan tersebut sama sekali tidak ada diatur dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja. Pemerintah Indonesia tetap memberikan regulasi perlindungan terhadap pihak perusahaan maupun karyawan yang terikat dalam suatu kontrak kerja.⁴ Pada sebuah kontrak kerja, haruslah memuat hak dan kewajiban keduanya agar perusahaan dapat menjaga operasionalnya demi mencapai tujuan, sedangkan karyawan bisa mendapatkan kesejahteraan.⁵ Dikarenakan alasan tersebut, Di dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja tetap menyinggung masalah keberadaan karyawan kontrak.

Seiring dengan tujuan untuk memberikan perlindungan bagi perusahaan dan karyawan, maka di dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja terdapat *plus minus* yang berlaku satu sama lain, diantaranya bagi perusahaan positifnya bisa melakukan kontrak Kerja PKWT sampai 5 tahun, bisa kurang atau lebih dan kekurangannya tidak diperbolehkan untuk memutus hubungan kerja dengan karyawan tanpa pesangon. Artinya, perusahaan wajib memberikan kompensasi pada karyawan saat karyawan tersebut mengakhiri masa kerjanya. Kemudian Bagi Karyawan positifnya adalah mendapatkan pesangon saat masa

² Paddock, R.C. (2020). Indonesia's Parliament Approes Jobs Bill, Despite Labor and Environmental Fears" (dalam bahasa Inggris), New York Times. ISSN 0362-4331, Diakses tanggal 26 November 2022

³ Putri, A. H. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *Krtha Bhayangkara*, 15(2), 223-232.

⁴ Kurniawan, F., & Dewanto, W. A. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 63-76.

⁵ Hartono, A. P. (2021). Tinjauan yuridis tentang omnibus law ketenagakerjaan dalam situasi pandemi covid-19. *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, 7(2), 571-583.

kerja karyawan telah berakhir dan negatifnya tidak ada kemungkinan bagi karyawan untuk diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan setelah masa kerja tertentu.

Besaran uang pesangon/kompensasi yang diterima karyawan saat berakhir masa kerjanya, disesuaikan dengan masa kerja karyawan tersebut. Berikut adalah perhitungan uang kompensasi yang diterima karyawan: 1) PKWT selama 12 bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sebesar 1 bulan upah; 2) PKWT selama 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan dihitung secara proporsional dengan rumus masa kerja dibagi 12 dikali 1 bulan upah; dan 3) PKWT lebih dari 12 bulan dihitung dengan rumus masa kerja dibagi 12 dikalikan 1 bulan upah. Meskipun pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah habis masa kerjanya ini menguntungkan bagi karyawan, akan tetapi kenyataan yang ada di lapangan tidak membuat karyawan sejahtera. Hal ini dikarenakan ada pengusaha yang menyalahi keuntungan karyawan untuk mendapatkan kompensasi tersebut dengan meniadakan hak-hak karyawan yang lain.

Seperti halnya pada kontrak kerja yang singkat dan berulang untuk menghindari karyawan mendapatkan THR. Jadi para pengusaha mengkontrak karyawan hanya sampai batas sebelum hari raya keagamaan agar pengusaha tidak mengeluarkan *double cost* karena pengusaha juga harus mengeluarkan uang kompensasi saat karyawan tersebut habis masa kerjanya. Pengusaha juga menyalahi pengeluaran kompensasi dengan mempekerjakan buruh harian dan anak magang. Semestinya dengan adanya kompensasi membuat karyawan PKWT merasa sejahtera, namun pada kenyataannya hanya membuat karyawan merasa diberlakukan tidak adil. Karena seharusnya karyawan bisa mendapatkan hak-hak lainnya seperti THR tetapi tidak didapatkan karena para pengusaha menyalahi kontrak mereka. Karyawan juga merasa was-was dengan adanya buruh harian, karena bisa saja setelah kontrak kerja mereka berakhir, mereka tidak disambung kontrak kerjanya akan tetapi ditawarkan kerja kembali sebagai buruh harian.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian hukum empiris, yaitu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.⁶ Berdasarkan judul yang penulis gunakan yang berkaitan dengan kontrak kerja karyawan akibat Omnibus Law. Bahan hukum primer, yaitu bahan yang mengikat⁷, terdiri dari UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU Hukum Perdata Pasal 1313 KUHPerdata. Bahan hukum sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, yakni dilakukannya wawancara. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui wawancara langsung dengan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nasib para pekerja saat ini semakin mencemaskan. Kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap di suatu perusahaan sudah tidak ada dikarenakan adanya kebijakan baru

⁶ Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20-33.

⁷ Disemadi, H. S. (2022). Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 289-304.

dalam UU Cipta Kerja Omnibus Law.⁸ Hal ini menuai protes dari pihak karyawan karena karyawan menganggap UU Cipta Kerja Omnibus Law ini dianggap menguntungkan pihak pengusaha.

Masalah-Masalah pun mulai bermunculan sejak UU Cipta Kerja Omnibus Law ini disahkan. Salah satunya adalah masalah kontrak kerja.⁹ Sejak disahkannya UU Cipta Kerja Omnibus Law ini, para pekerja tidak tenang dengan status kontrak mereka karena pengusaha hanya memberi kontrak dengan jangka waktu pendek dan berulang-ulang. Hasil penelitian berikut adalah contoh masalah-masalah yang terjadi antara karyawan dan pengusaha yang terjadi di Kota Batam.

Kontrak Karyawan yang Pendek dan Penggunaan Pekerja PKL SMK yang terjadi dalam sebuah perusahaan Engineering yang berletak di kawasan Bintang Industri.

Perusahaan ini adalah perusahaan yang beroperasi dalam pembuatan komponen elektronik yang menyuplai barang untuk perangkat elektronik. Perusahaan ini merupakan perusahaan asing yang berkantor di Singapura yang merupakan Pabrik dari pembuatan perangkat elektronik dalam skala besar dan menggunakan karyawan dengan jumlah kisaran 300-500 Orang pekerja yang terbagi dalam beberapa Divisi sebagai berikut: Perakitan perangkat computer; Perakitan barang kemasan berupa cetakan besi; Divisi PCBA – Perakitan PCB; dan Divisi Umum-Admin/SDM, Perencanaan & Akuntansi. Dalam hal ini penulis menanyakan kepada responden yang merupakan salah satu karyawan yang baru saja selesai kontrak kerjanya yang hanya Tiga bulan masa kerja saja, dimana lamanya masa kerja tersebut merupakan kisaran yang paling banyak terjadi pada saat waktunya kontrak kerja habis diperusahaan tersebut.

Diperusahaan Engineering ini (yang tentu saja tak dapat disebutkan oleh penulis untuk nama lengkapnya karena alasan menjaga Nama Baik Perusahaan dan kerahasiaan dari responden) banyak karyawan kontrak tidak akan disambung kontraknya dengan masa 3 bulan dikarenakan penghematan budget perusahaan, dimana lowongan kerja akan dibuka hanya pada saat perusahaan sedang dalam masa banyaknya orderan dari Customer (Pelanggan) mereka saja.

Dalam hal ini Responden mengatakan “Selama ini kontrak kerja untuk karyawan rata-rata hanya 3 bulan saja dan tidak akan diperpanjang jika sudah tidak dibutuhkan lagi apalagi kalau kontrak sudah habis, yang ada juga selama ini kerjaan belum rampung karyawan yang masih ada sisa kontraknya akan diminta bekerja ganda untuk menutupi karyawan yang sudah habis kontrak dan tanpa tambahan gaji”tuturnya. “Untuk pekerjaan kantor akan dikerjakan sebagian tanggung jawabnya oleh Anak PKL dari SMK yang ada kerjasama dengan perusahaan tersebut dengan uang saku yang diberikan perusahaan sebesar Rp. 500 Ribu Rupiah namun dibebeani dengan target dan tanggung jawab yang sama beratnya dengan staff disana”tambahnya kepada penulis.

Dalam hal ini penulis membuat sebuah kesimpulan bahwa kontrak kerja hanya akan dilakukan bilamana ada tambahan permintaan dari pelanggan perusahaan tersebut dan kontrak kerja tidak akan diperpanjang selama masih ada karyawan kontrak lainnya dapat

⁸ Yusuf, Y. (2020). Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law) dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Al Ahkam*, 16(2), 44-55.

⁹ Pratama, H. (2022). Hukum Islam dan Nuansa Feminisme dalam Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Omnibus Law. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, 9(02), 163-180.

mengerjakannya secara ganda, secara garis besar lowongan pekerjaan hanya akan dibuka bilamana pekerjaan tidak dapat lagi dikerjakan secara ganda oleh karyawan yang masih memiliki sisa kontraknya diperusahaan ini, dan juga diperusahaan ini dapat mempekerjakan siswa yang seharusnya diperuntukan hanya dalam rangka magang kerja atau sedang dalam masa pengenalan kerja lapangan menjadi pekerjaan dengan beban dan tanggung jawab yang dibagi rata seperti staff lainnya yang memang sudah berpengalaman dipekerjaan tersebut, dalam hal ini tentu saja perusahaan dapat bermasalah karena melanggar aturan hukum dalam Undang-Undang atau UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 68 tentang ketenagakerjaan.

Karena pada dasarnya, anak di bawah umur dilarang untuk dipekerjakan sesuai aturan hukum tersebut. Dalam hal ini aturan untuk siswa PKL juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Pasal 21 hingga 29. Pasal-pasal ini tidak diubah atau dicabut oleh Omnibus Law UU Cipta Kerja, sehingga masih tetap berlaku.¹⁰

Selain Undang-undang, aturan karyawan magang juga ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Oleh karena hal tersebut sebaiknya perusahaan mengkaji ulang pekerjaan yang diberikan kepada siswa SMK dalam rangka pekerjaan dan diberikan pendampingan yang sesuai hukum yang berlaku, yang tidak hanya melulu menargetkan hasil produksi dan keuntungan perusahaan saja dan mengesampingkan aturan yang berlaku di Indonesia.

Kontrak Kerja Singkat dan Penawaran Menjadi Buruh Harian Serta Mempekerjakan Anak PKL Di perusahaan Kemasan kawasan Panbil Muka Kuning

Menurut Keterangan yang diberikan oleh salah satu staff perusahaan (Tidak dapat diberikan namanya oleh responden), bahwa dengan adanya aturan baru di dalam UU Cipta Kerja Omnibus Law yang dinilai memberi nilai *plus* bagi perusahaan yang menyatakan bahwa “Bisa melakukan kontrak Kerja PKWT sampai 5 tahun, bisa kurang atau lebih” menyebabkan banyak karyawan yang memberi kontrak dengan waktu yang singkat menurut keterangannya saat memberikan keterangan.

Masalah kontrak kerja yang singkat merupakan masalah yang sering dijumpai sejak disahkannya UU Cipta Kerja.¹¹ Banyak perusahaan yang memberi kontrak hanya 3 bulan. Hal tersebut membuat karyawan menjadi was-was, bagaimana nasib mereka setelah 3 bulan. Menurut penuturan salah seorang karyawan berstatus operator produksi perusahaan tersebut yang berada di kawasan Panbil yang tidak mau diketahui identitasnya, perusahaan tempat ia bekerja menerapkan kontrak kerja yang singkat yakni hanya 3 bulan untuk karyawannya.

Adapun karyawan yang di kontrak lebih dari 3 bulan, ia akan dikontrak tidak melewati hari raya keagamaan untuk menghindari THR. Mengutip keterangan yang dia berikan “Kalaupun kami dikontrak lebih dari 3 bulan, kami hanya dikontrak sampai sebelum lebaran untuk menghindari THR”, imbuhnya. Menurut penuturan teman saya yang duluan habis kontraknya, saat kontrak kerja selesai, perusahaan tidak menyambung kontrak kerjanya tetapi perusahaan menawarkan untuk tetap bekerja dengan status buruh harian.” Sambung karyawan tersebut. Hal ini dianggap merugikan karyawan. karena dengan menjadi buruh

¹⁰ Suryati, S., Disurya, R., & Sardana, L. (2021). Tinjauan Hukum Terhadap Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. *Simbur Cahaya*, 28(1), 97-111.

¹¹ Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478-484.

harian, karyawan merasa tidak ada kepastian sampai kapan mereka bekerja, karyawan juga tidak akan mendapatkan pesangon/kompensasi seperti yang disebutkan di dalam UU Cipta Kerja Omnibus Law yakni apabila karyawan kontrak habis masa kerjanya, maka perusahaan wajib memberi pesangon/kompensasi.

Selain itu, menurut karyawan tersebut di perusahaan tempat ia bekerja juga mempekerjakan anak PKL. Menurutnya, anak PKL tersebut diberi target yang sama dengan karyawan biasa. "Anak-anak sekolah ini pada ngeluh sama kami karena dikasih target yang sama dengan kami." Ucap karyawan tersebut dalam keterangannya saat ditanya langsung. Dalam hal ini seharusnya kewajiban dan tanggung jawab anak PKL dengan karyawan biasa tidak bisa disamakan. Seorang karyawan terikat hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja. Salah satu unsur dalam hubungan kerja ialah upah. Upah menjadi hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan atas jasa yang telah dilakukan. Sementara imbalan bagi anak PKL yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya adalah berupa sertifikat. Penilaian atas keberhasilan tersebut bukan berdasarkan terpenuhinya kewajiban di dalam perjanjian kerja, melainkan kompetensi yang akan dicapai.

Perusahaan dianggap memanfaatkan peraturan tersebut untung menghemat pengeluaran tidak mengeluarkan pesangon/kompensasi dengan mempekerjakan buruh harian dan anak PKL. Dari contoh di atas, adanya UU Cipta Kerja Omnibus Law kluster kontrak kerja aktualnya merugikan karyawan. Adanya pesangon/kompensasi saat masa kerja berakhir tidak membuat karyawan merasa sejahtera sebagaimana tujuan yang diharapkan dari pembuatan UU Cipta Kerja Omnibus Law. Karena pengusaha juga menyiasati cara bagaimana mereka tidak mengeluarkan *double cost* karena adanya aturan pesangon/kompensasi ini.

PENUTUP

UU Cipta Kerja diharapkan menjadi bagian dari upaya pemulihan ekonomi nasional, khususnya dalam mendorong transformasi ekonomi agar mampu menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat. Salah satu tujuan dibuatnya UU Cipta Kerja ini adalah peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Namun yang terjadi di lapangan, banyak karyawan yang merasa tidak diuntungkan dengan adanya UU Cipta Kerja ini terutama pada kluster kontrak kerja. Tidak adanya kepastiaan untuk diangkat menjadi karyawan tetap dan upaya-upaya pengusaha yang menyiasati kontrak kerja karyawan dianggap merugikan pihak karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20-33.
- Disemadi, H. S. (2022). Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 289-304.
- Hartono, A. P. (2021). Tinjauan yuridis tentang omnibus law ketenagakerjaan dalam situasi pandemi covid-19. *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, 7(2), 571-583.
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478-484.
- Kurniawan, F., & Dewanto, W. A. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45

Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 63-76.

Paddock, R.C. (2020). Indonesia's Parliament Approes Jobs Bill, Despite Labor and Environmental Fears" (dalam bahasa Inggris), *New York Times*. ISSN 0362-4331, Diakses tanggal 26 November 2022.

Pratama, H. (2022). Hukum Islam dan Nuansa Feminisme dalam Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Omnibus Law. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, 9(02), 163-180.

Putri, A. H. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *Krtha Bhayangkara*, 15(2), 223-232.

Rizal, J.G. (2020). "Jean Omnibus Law: Dari Pirate Pelantikan Jokowi hingga Polemi RUU Cipta Kerja". <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/05/090200165/jejak-omnibus-law-dari-pidato-pelantikan-jokowi-hingga-polemik-ruu-cipta-kerja>. Diakses pada tanggal 26 November 2022.

Suryati, S., Disurya, R., & Sardana, L. (2021). Tinjauan Hukum Terhadap Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. *Simbur Cahaya*, 28(1), 97-111.

Yusuf, Y. (2020). Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law) dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Al Ahkam*, 16(2), 44-55.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

