

PENGARUH PENETAPAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP PENYEDIAAN LAPANGAN KERJA DAN IMPLEMENTASINYA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI INDONESIA.

Rianto Irvandinata Lumban Gaol¹, Bonaraja Purba², Adelina Fransiska Sianturi³, Masyura Nasution⁴, M. Deni Damara⁵, Novi Ramadhini⁶.

¹²³⁵⁶Universitas Negeri Medan, Kota Kota Medan

e-mail: riantoluga16@gmail.com, bonarajapurba@gmail.com, fransiskaadelina3@gmail.com, masyuranasution@gmail.com, deni41922@gmail.com, noviramadhini79@gmail.com.

ABSTRACT

This research discusses the analysis of the influence of the enactment of the Job Creation Law on the provision of employment opportunities and its implementation in overcoming unemployment in Indonesia. This research uses a qualitative approach and a legislative approach to understand the perception and implementation of the Job Creation Law in providing employment opportunities and overcoming unemployment. The research results show that the Job Creation Law has significant potential in increasing the ease of doing business in Indonesia, attracting more investment and creating more jobs. However, the implementation of the Job Creation Law has also caused various reactions and controversies among the public. Therefore, this research hopes to contribute to further discussion and analysis regarding the Job Creation Law and its implementation in overcoming unemployment in Indonesia.

Keywords: Job Creation Law, Employment, Unemployment

ABSTRAK

Penelitian ini membahas analisis pengaruh penetapan UU Cipta Kerja terhadap penyediaan lapangan kerja dan implementasinya dalam mengatasi pengangguran di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan pendekatan perundang-undangan untuk memahami persepsi dan implementasi UU Cipta Kerja dalam penyediaan lapangan kerja dan mengatasi pengangguran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja memiliki potensi signifikan dalam meningkatkan kemudahan berusaha di Indonesia, menarik lebih banyak investasi, dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Namun, implementasi UU Cipta Kerja juga menimbulkan berbagai reaksi dan kontroversi di kalangan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini berharap dapat memberikan kontribusi pada diskusi dan analisis lebih lanjut mengenai UU Cipta Kerja dan implementasinya dalam mengatasi pengangguran di Indonesia.

Kata kunci: Undang-Undang”Cipta Kerja, Lapangan Kerja, Pengangguran

1. Pendahuluan

Pengangguran adalah salah satu persoalan sosial dan ekonomi yang sangat

mendesak dihadapi oleh banyak negara, termasuk Indonesia. Tingginya jumlah pengangguran dapat mengakibatkan

berbagai efek negatif, baik bagi individu maupun masyarakat secara keseluruhan. Akibatnya, terjadi penurunan tingkat kesejahteraan, peningkatan angka kriminalitas, peningkatan ketimpangan sosial, serta penurunan daya saing ekonomi nasional. Dalam konteks globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat, masalah pengangguran ini menjadi semakin relevan untuk segera diatasi. Indonesia, sebagai negara dengan populasi dan angka usia produktif yang terus bertambah, menghadapi tantangan besar dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai dan berkualitas bagi seluruh penduduknya. Salah satu upaya pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran ini adalah melalui penetapan “Undang-Undang” Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan Omnibus Law, yang disahkan pada tahun 2020.

Tujuan utama dari UU ini adalah untuk meningkatkan kemudahan berusaha di Indonesia, menarik lebih banyak investasi baik domestik maupun asing, serta menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Dengan regulasi yang lebih sederhana dan ramah investasi, diharapkan akan tercipta iklim bisnis yang kondusif yang dapat mendorong peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Implementasi UU Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap penyediaan lapangan kerja yang lebih luas dan berkualitas.

Pengangguran menjadi salah satu masalah sosial dalam pembangunan. Menurut Ishak, (2018) untuk mengukur kesejahteraan masyarakat dalam suatu wilayah/daerah maka indikator pengukurannya adalah tingkat pengangguran. Menurut (Ishak, 2018) Pengangguran ialah kondisi saat seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum memperolehnya. Sementara menurut Mulyadi Subri (2003, 60) angka yang menunjukkan jumlah

angkatan kerja serta sedang aktif mencari pekerjaan disebut dengan pengangguran.

Dalam meringankan syarat yang diperlukan saat akan membuka usaha dan pembebasan tanah, maka dibuatlah Undang-Undang Cipta Kerja (UU Nomor 11 Tahun 2020). Undang-Undang ini tersebut diresmikan tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI yang kemudian diundangkan tanggal 2 November 2020 yang berguna untuk meningkatkan lapangan kerja serta mendorong investasi asing dan domestik. Undang-Undang ini dikenal sebagai UU omnibus. Omnibus law adalah ide tentang undang-undang yang mengubah dan/atau mencabut beberapa ketentuan. Tujuan Pembentukan Undang-Undang cipta kerja yaitu sebagai upaya meningkatkan perekonomian di seluruh sektor melalui penciptaan lapangan kerja seluas luasnya dan meningkatkan investasi serta meningkatkan produktivitas. Menurut (Satria, 2020) Omnibus Law diartikan sebagai sebuah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, baik dari legislatif maupun eksekutif untuk meminimalkan terjadinya tumpang tindih dalam produk hukum suatu regulasi.

Penyediaan lapangan kerja menjadi salah satu tujuan pembangunan ekonomi di Indonesia, akibat kondisi angkatan kerja yang terus meningkat dibanding dengan jumlah peningkatan lapangan pekerjaan. Dengan demikian peningkatan pembangunan ekonomi akan mengakibatkan penyerapan tenaga kerja dalam suatu daerah ikut meningkat. Menurut Todaro (2003), penyerapan tenaga kerja ialah proses di mana tenaga kerja diterima untuk melaksanakan tugas tertentu atau suatu kondisi yang memperlihatkan ketersediaan lapangan pekerjaan siap untuk diisi oleh pencari kerja. Terdapat dua komponen yang menjadi faktor ketersediaan tenaga kerja sebagai berikut:

a. Permintaan Tenaga Kerja Menurut Sudarsono (1988: 35), permintaan tenaga kerja berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh instansi/perusahaan dimana dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah serta faktor lainnya.

b. Penawaran tenaga kerja Penawara tenaga kerja ini tergantung oleh jumlah yang ingin/bersedia serta mam[pu bekerja pada tingkat upah tertentu.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan desain penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Menurut Syaodih Sukmadinata dalam Moleong (2014:60) metode kualitatif yaitu metode yang digunakan dalam penelitian guna mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikirn secara individu ataupun kelompok.

Sehingga pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk pemahaman yang mendalam mengenai persepsi, dan implelementasi undang-undang cipta kerja dalam penyediaan lapangan kerja dan implementasinya dalam mengatasi pengangguran. Penelitian ini juga mengadopsi pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), yaitu melakukan analisis dan telaah terhadap undang-undang yang relevan dengan topik penelitian (Maghfiroh, 2021). Metode pengumpulan dt melalui studi literatur yakni dengan mengkaji dokumen hukum,kebijakan, artikel jurnal dan penelitin sebelumnya terkait UU cipta kerja dan implelementasinya terhadap pengangguran.

3. Hasil dan Pembahasan

Indonesia sebagai negara hukum yang berpedoman pada Pancasila sebagai falsafah negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi negara, bercita-cita untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Tujuan ini didasarkan pada”Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945,”yang menyatakan

bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut “Pasal 27 ayat (2),”selain mendapatkan pekerjaan yang layak, warga negara juga berhak mendapatkan perlindungan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dalam kondisi yang aman, sehat, dan menyenangkan untuk mengembangkan keterampilan dan bakat mereka dan mendapatkan penghidupan yang layak di bawah UU Cipta Kerja.

Undang-undang Cipta Kerja merupakan hasil dari gagasan legislasi terbaru Indonesia, yaitu sistem legislasi”Omnibus Law. Omnibus law”disebut sebagai”undang-undang”yang mencakup banyak aspek karena dapat menggabungkan beberapa undang-undang ke dalam satu aturan. Indonesia adalah negara dengan jumlah peraturan yang paling banyak. Pada tahun 2019, jumlah peraturan yang dibuat melampaui 50.000 peraturan. Omnibus law berfokus pada penyederhanaan peraturan dengan mencabut dan mengubah banyak peraturan sekaligus. Omnibus Law memiliki tujuan mulia untuk merampingkan aturan yang dianggap merepotkan, tidak jelas, dan tidak efektif. Berdasarkan sejarah legislasi Cipta Kerja, diawali dengan pengesahan”Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Mahkamah Konstitusi pada tanggal 25 November 2021”melalui Putusan “Nomor 91/PUU-XVIII/2020”menyatakan bahwa”Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020”tentang Cipta Kerja cacat formil dan dinyatakan inkonstitusional bersyarat.

Menurut kajian pemerintah, alasan dikeluarkannya UU Cipta Kerja adalah upaya pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja, kemudahan, dan tata kelola birokrasi dan administrasi yang lebih baik yang diharapkan dapat memberikan hak dan kewajiban bagi pelaku usaha dan tenaga kerja, namun yang menjadi penekanan dari UU tersebut adalah upaya pemerintah untuk mendorong generasi muda agar mau menjadi pelaku usaha. Penciptaan lapangan kerja melibatkan tiga upaya utama:

- a. Berfokus pada koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah.
- b. Peningkatan investasi dan kemudahan dalam menjalankan usaha.
- c. Pendanaan Pemerintah Pusat dan percepatan inisiatif strategis nasional.

Pemerintah Pusat telah melakukan segala upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan lapangan kerja untuk meminimalkan jumlah pengangguran, serta mendorong perluasan koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam rangka memperkuat perekonomian nasional dan kesejahteraan masyarakat. Meskipun tingkat pengangguran terbuka telah menurun, masih ada kebutuhan mendesak untuk penciptaan lapangan kerja yang berkualitas.

- a. Pada Februari 2022, terdapat 144,01 juta orang dalam angkatan kerja, naik 4,20 juta orang dari tahun sebelumnya.
- b. Dari 135,61 juta penduduk yang bekerja, sekitar 59,97% (81,33 juta) bekerja di sektor informal.
- c. Pandemi COVID-19 berdampak pada 11,53 juta orang, atau 5,53% dari populasi usia kerja. Ini termasuk 0,96 juta yang kehilangan pekerjaan, 0,55 juta yang tidak berada dalam angkatan kerja, 0,58 juta yang tidak bekerja, dan 9,44 juta yang mengalami pengurangan jam kerja.

- d. Kenaikan upah harus mencerminkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas pekerja.

Langkah-langkah perubahan regulasi terkait kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, serta perbaikan iklim investasi dan percepatan proyek-proyek strategis nasional, termasuk upaya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, dilakukan melalui revisi undang-undang di sektor-sektor yang masih belum mendukung terwujudnya keterpaduan dalam mencapai penciptaan lapangan kerja yang cepat. Untuk itu, diperlukan terobosan dan kejelasan hukum untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada di beberapa undang-undang dengan mengintegrasikannya ke dalam satu undang-undang yang utuh dengan menggunakan pendekatan omnibus method.

Pengangguran di Indonesia diperkirakan mencapai 7 juta orang, dengan angkatan kerja baru bertambah 2 juta orang setiap tahunnya. Sementara itu, jumlah pekerja informal lebih banyak daripada pekerja formal, dengan 74,1 juta pekerja (57,26%) pada tahun 2019 dibandingkan dengan 55,3 juta pekerja (42,74%). Di sisi lain, untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi nasional, pemerintah membutuhkan Rp 4.800 triliun investasi baru, dengan Rp 800 triliun diperlukan untuk setiap kenaikan 1%. Untuk menjaga keseimbangan antara penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi nasional, diperlukan reformasi regulasi yang ekstensif, terutama di sektor ketenagakerjaan. Dengan kondisi seperti itu, omnibus law ini menjadi jawaban atau resolusi untuk meningkatkan lapangan kerja dan melindungi tenaga kerja sekaligus memulihkan iklim investasi di Indonesia untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi

(Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, “Ringkasan Eksekutif Visi Indonesia 2045”).

Implementasi Kebijakan dalam Mengurangi Pengangguran

- a. Meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja berupaya untuk menghasilkan lapangan kerja yang berkualitas dengan berbagai cara. Pertama, meningkatkan daya saing tenaga kerja dalam ekonomi global sangatlah penting. Hal ini dapat dicapai dengan memperluas infrastruktur layanan informasi pasar tenaga kerja, yang akan meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja. Selain itu, mendorong pengembangan iklim investasi yang kondusif dapat mendorong terciptanya lapangan kerja yang memadai dan membina hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha. Diskusi bipartit antara serikat pekerja dan pengusaha juga harus ditingkatkan untuk menjamin bahwa gaji, kondisi kerja, dan persyaratan kerja disepakati secara adil. Selain itu, pemerintah harus mengambil peran aktif dalam membangun institusi hubungan industrial untuk mendorong dinamika pasar tenaga kerja yang sehat dan produktif.
- b. Peningkatan daya saing tenaga kerja di pasar global memerlukan berbagai inisiatif strategis. Salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan proporsi pekerja berketerampilan tinggi menjadi 44,2% dari total tenaga kerja dan persentase pekerja berketerampilan menengah yang kompeten menjadi 35%. Selain itu, ada kebutuhan untuk meningkatkan jumlah pekerja dan perusahaan yang mendapatkan sertifikasi. Pendirian lembaga pelatihan berbasis kompetensi juga sangat penting. Rekomendasi kebijakan

mencakup kolaborasi lintas sektor untuk menyatukan standar dan sertifikasi kompetensi. Selain itu, memperbaiki organisasi yang menangani pendanaan pelatihan berpotensi mempercepat pengembangan keterampilan pekerja. Memodernisasi lembaga pelatihan kejuruan milik pemerintah agar lebih mudah beradaptasi dengan permintaan pasar, serta meningkatkan administrasi dan manajemen lembaga pelatihan untuk mendorong manajemen yang profesional sangatlah penting.

- c. Untuk meningkatkan kualitas layanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, diperlukan berbagai usulan kebijakan strategis. Pertama, lembaga pelatihan harus ditata sedemikian rupa sehingga berbasis kompetensi, sehingga mampu menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kedua, peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan sangat penting untuk mempercepat proses sertifikasi tenaga kerja, sehingga mereka dapat mengakses pasar tenaga kerja dengan lebih cepat dan efisien. Ketiga, sangat penting untuk mengidentifikasi dan memilih industri yang memiliki nilai tambah dan potensi penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Hal ini dimaksudkan agar dengan berfokus pada industri-industri tersebut, lebih banyak tenaga kerja berkualitas tinggi yang dapat dihasilkan untuk memenuhi permintaan pasar.
- d. Untuk meningkatkan kualitas layanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, berbagai langkah strategis harus dilakukan. Pertama, menyediakan akses tenaga kerja ke sumber daya produktif sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lapangan kerja baru, mengembangkan kredit mikro untuk usaha kecil dan

menengah (UKM), meningkatkan kegiatan padat karya, dan mendorong para pekerja yang menganggur untuk menggunakan sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna dalam usaha produktif mereka. Kedua, pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat harus difasilitasi dengan memberdayakan dan mendampingi usaha mandiri, meningkatkan sarana dan prasarana ekonomi, meningkatkan akses kredit bagi pelaku ekonomi, dan memperbaiki iklim usaha dengan menyediakan informasi yang lengkap. Ketiga, ada kebutuhan untuk meningkatkan mobilitas pekerja internal dan eksternal serta optimalisasi fungsi pasar tenaga kerja. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pasar tenaga kerja, mengintegrasikan sistem informasi pasar tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan informasi dunia usaha, berkolaborasi dengan lembaga pendidikan, penyedia pelatihan, dan pemberi kerja untuk membina kerja sama jangka panjang, serta membangun jaringan kemitraan yang terdiri dari lembaga atau organisasi pemerintah dan non-pemerintah. Terakhir, perlindungan pekerja migran harus ditingkatkan dengan meningkatkan kolaborasi untuk meningkatkan perlindungan, memperbaiki tata kelola penempatan, memberikan pekerja migran informasi dan keterampilan yang sesuai, serta meningkatkan akses pekerja migran ke layanan keuangan.

- e. Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan, beberapa kebijakan strategis perlu diterapkan. Pertama, memperbaiki tata kelola kelembagaan dan kerja sama hubungan industrial merupakan langkah penting untuk memastikan kolaborasi yang efektif

antara pekerja dan pengusaha. Kedua, mewujudkan sistem pengupahan yang adil sehingga tercipta keseimbangan dan keadilan dalam pengupahan bagi pekerja. Ketiga, peningkatan perlindungan sosial bagi pekerja/buruh perlu diperkuat untuk memberikan kesejahteraan dan keamanan kerja yang lebih baik. Selain itu, penerapan prinsip-prinsip hubungan industrial yang baik dalam pencegahan dan penyelesaian konflik industrial menjadi kunci untuk menjaga keharmonisan di tempat kerja. Terakhir, perlu adanya perbaikan tata kelola terkait kondisi kerja, kesejahteraan, dan analisis diskriminasi untuk memastikan bahwa semua pekerja diperlakukan secara adil dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan bebas dari diskriminasi. Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut, diharapkan hubungan industrial dapat berjalan harmonis dan iklim ketenagakerjaan semakin membaik.

- f. Beberapa langkah legislatif harus diambil untuk mempromosikan perlindungan tenaga kerja, mendorong keadilan di lingkungan perusahaan, dan membangun sistem pengawasan ketenagakerjaan. Pertama, sistem pengawasan ketenagakerjaan harus dibentuk untuk menjamin kepatuhan terhadap undang-undang dan norma yang berlaku. Kedua, kualitas proses inspeksi dan investigasi yang berkaitan dengan standar ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus ditingkatkan untuk mengidentifikasi dan menangani pelanggaran secara lebih efisien. Terakhir, standar ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) harus ditingkatkan untuk menjamin hak-hak pekerja dihormati dan mereka mendapatkan manfaat yang cukup. Dengan reformasi ini, semua pekerja

dapat mengantisipasi lingkungan kerja yang lebih adil dan aman.

Undang-Undang Cipta Kerja memiliki potensi signifikan dalam meningkatkan kemudahan berusaha di Indonesia, menarik lebih banyak investasi, dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Namun, implementasi Undang-Undang Cipta Kerja juga menimbulkan berbagai reaksi dan kontroversi di kalangan masyarakat. Penyediaan lapangan kerja menjadi salah satu tujuan pembangunan ekonomi di Indonesia, dan Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat meningkatkan

perekonomian melalui penciptaan lapangan kerja yang lebih luas dan berkualitas.

Dalam konteks globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat, masalah pengangguran ini menjadi semakin relevan untuk segera diatasi. Penyediaan lapangan kerja menjadi salah satu tujuan pembangunan ekonomi di Indonesia, dan Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat meningkatkan perekonomian melalui penciptaan lapangan kerja yang lebih luas dan berkualitas.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan keseluruhan analisis dan pembahasan kajian yang dilakukan dengan menggunakan teknik pendekatan kualitatif, penerapan UU Cipta Kerja di Indonesia sebagai bagian dari sistem omnibus law akan membantu menyederhanakan aspek-aspek yang kompleks, dapat kita simpulkan bertujuan untuk memperkenalkan peraturan dan menciptakan lapangan kerja yang lebih luas. Undang-undang ini berfokus pada beberapa bidang utama, termasuk perbaikan iklim investasi, pengembangan UMKM, dan penyederhanaan perizinan. Meskipun terdapat tantangan dalam implementasinya, termasuk formula yang belum lengkap yang diakui oleh Mahkamah Konstitusi, undang-undang tersebut masih dipandang sebagai solusi potensial untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan kualitas lapangan kerja di Indonesia.

Setelah diterapkan, Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja, memperkuat daya saing angkatan kerja di pasar global, dan mendorong iklim investasi yang lebih baik. Selain itu, undang-undang ini juga memprioritaskan perlindungan dan pemberdayaan usaha kecil dan menengah, peningkatan upah untuk mendukung pertumbuhan ekonomi,

dan reformasi peraturan untuk mendukung proyek-proyek strategis nasional.

Berdasarkan analisis terhadap dampak pengesahan UU Cipta Kerja terhadap penyediaan lapangan kerja di Indonesia, peneliti menemukan bahwa pemerintah secara berkala menilai efektivitas penerapan undang-undang ini dengan fokus pada: Kami dapat menyarankan bahwa adalah mungkin untuk meningkatkan Mengenai penyederhanaan peraturan dan perbaikan lingkungan investasi. Selain itu, diperlukan upaya sistematis untuk memperkuat daya saing tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi berbasis kompetensi, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat mengurangi pengangguran, meningkatkan kualitas lapangan kerja, dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Alam, K., Perdana, F. W., Tungkup, D. L., & Semarang, U. D. (2022). *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. 3(7), 1119–1128.
<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i7.675>

- Hakim, Y. R. (2021). *Kebijakan Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh Di Indonesia PENDAHULUAN output dari proses penyelenggaraan pemerintahan , secara substansi kebijakan publik akan selalu berkaitan dengan berbagai aspek keberadaan pemerintahan terutama negara , pemer.* Jurnal PolGov, 3(1), 235–266.
- Ignatius, R., & Gultom, S. (2023). *Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia.* Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online), 4(2), 697–704.
<https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM/article/view/1581>
- Nila Amania. (2020). *Problematisasi Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Lingkungan Hidup.* Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Hukum, 6(2), 209–2020.
- Novanto, A. S., & Herawati, R. (2022). *Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Pembangunan Hukum Indonesia.* Jurnal Usm Law Review, 5(1), 401.
<https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.5084>
- Rannu, D. A., & Rasji, R. (2023). *Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja.* INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 5(3), 564–570.
- Ribka Angelita Felicia Mingkid, D. T. A. R. S. M. (2023). *Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibuslaw) Terhadap Sistem Permodalan Dan Izin Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk). Lexprivatum,* 11(2), 1–9.
- Rohendi, A. (2023). *Dampak Uu Cipta Kerja Terhadap Kaidah Hukum Bisnis.* Selisik : Jurnal Hukum Bisnis, 9(2), 3–26.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index>.
- Tan, W. (2022). *Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Bidang Ketenagakerjaan.* Dialogia Iuridica, 13(2), 046–064.
<https://doi.org/10.28932/di.v13i2.3630>
- Yitawati, K. (2023). *PENGARUH UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM.* 7(May), 37–43.