

DAMPAK HUKUM KETENAGAKERJAAN PASCA OMNIBUS LAW DILANJUT PASCA PUTUSAN MK NO. 168/PUU-XXI/2023 TERHADAP PEKERJA

Wiwik Aswanti^{1*}, Hari Damono², Sarino³, Mohamat Indrayana⁴, Heru Purdiyanto⁵,
Noto Antoko⁶

^{1,2,3,4,5,6}Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, Indonesia

Email : ^{1*}wiwikaswanti18@gmail.com, ²damonoha@gmail.com, ³masnoe78@gmail.com,
⁴muhhammad.indrayana80@gmail.com, ⁵purdiyantoheru0@gmail.com, ⁶notoantoko78@gmail.com

ABSTRAK

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berperan penting dalam menjamin kepastian hukum serta keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Namun, hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) menimbulkan polemik karena dinilai lebih mengakomodasi kepentingan pengusaha dan investor dibanding pekerja. Penelitian ini mengkaji dampak Undang-Undang Cipta Kerja serta Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 terhadap kondisi pekerja dan hubungan industrial di Indonesia. Dengan metode penelitian hukum normatif, tulisan ini menyoroti perubahan dalam aspek perlindungan pekerja, termasuk pemutusan hubungan kerja, pengupahan, pesangon, *outsourcing*, dan pemagangan. Di sisi lain, peran serikat pekerja sebagai alat perjuangan hak buruh menghadapi tantangan strategis yang mendorong keterlibatan mereka dalam ranah politik. Hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi Omnibus Law menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan posisi tawar pekerja. Oleh karena itu, diperlukan regulasi ketenagakerjaan yang lebih adil, inklusif, dan tidak disusun melalui metode omnibus. Kesimpulannya, hukum ketenagakerjaan ideal harus mampu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan demi kesejahteraan pekerja, keberlanjutan usaha, dan stabilitas sosial.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi, Omnibus Law, Pekerja

ABSTRACT

Labor laws play an important role in ensuring legal certainty and a balance of rights and obligations between workers and employers. However, the enactment of the Job Creation Law (Omnibus Law) has sparked controversy because it is considered to accommodate the interests of employers and investors more than those of workers. This study examines the impact of the Job Creation Law and Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 on the conditions of workers and industrial relations in Indonesia. Using a normative legal research method, this paper highlights changes in aspects of worker protection, including termination of employment, wages, severance pay, outsourcing, and apprenticeships. On the other hand, the role of labor unions as a means of fighting for workers' rights faces strategic challenges that encourage their involvement in the political arena. The results of the analysis show that the implementation of the Omnibus Law has created legal uncertainty and weakened the bargaining position of workers. Therefore, more equitable and inclusive labor regulations are needed, which are not drafted using the omnibus method. In conclusion, ideal labor laws must be able to create harmonious and equitable industrial relations for the welfare of workers, business sustainability, and social stability.

Keywords: Constitutional Court, Labor Laws, Omnibus Law, Workers

PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan, suatu peraturan perundang-undangan merupakan hal penting bagi pekerja, peraturan perundang-undangan dapat dijadikan pedoman bagi dunia

ketenagakerjaan yang mana dapat memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha, diharapkan dapat mencegah perselisihan dan kepastian akan kesejahteraan pekerja dapat terpenuhi secara materiil dan spritual.

Namun bagaimana jadinya ketika peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang sebelumnya sudah cukup melindungi kepentingan pekerja dirubah, tetapi perubahannya justru jauh dari harapan pekerja dan justru lebih mementingkan kepentingan pengusaha dan investor.

Undang-Undang Cipta Kerja atau yang akrab disebut dengan Omnibus Law memiliki tujuan utama untuk menyederhanakan dan menghilangkan tumpang tindih peraturan agar dapat menciptakan iklim investasi yang lebih baik, namun nyatanya memiliki potensi yang dapat membuat kondisi pekerja menjadi lebih rentan dan penuh ketidakpastian dibandingkan menciptakan lapangan kerja yang layak sesuai tujuan utamanya. Hal tersebut terlihat dengan banyaknya aksi unjuk rasa yang dilakukan secara masif oleh serikat pekerja untuk menentang Undang-Undang Cipta Kerja.

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, pengertian serikat pekerja tersebut tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.¹

Perjuangan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak nya tentu tidak lah mudah, jalan panjang yang dilalui dalam medan perjuangan agar kebijakan pemerintah melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar menghasilkan peraturan yang sesuai dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh melalui strategi yaitu konsep, lobi dan aksi yang pada akhirnya membawa serikat pekerja/serikat buruh harus masuk ke politik, karena nyatanya strategi konsep, lobi dan aksi yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam kurun waktu yang tentunya tidaklah sebentar tidaklah cukup, hal tersebut terbukti bahwa sebuah kebijakan pemerintah melalui peraturan perundang-

¹ UU 21/2000 tentang SP/SB

undangan lahir dari ruang-ruang pengambil keputusan, yaitu dirumuskan oleh lembaga eksekutif maupun legislatif.²

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan Analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologi, sistematis dan konsisten. Metodologi artinya sesuai dengan metode dan cara tertentu, sistematis artinya berdasarkan suatu sistem, dan konsisten artinya tidak ada hal-hal yang bertentangan dengan kerangka tertentu.³

Penelitian adalah Gambaran konkrit kegiatan ilmu dalam proses ilmu pengetahuan.⁴ Penelitian penting untuk dilakukan sebab dalam menjalani hidupnya manusia memerlukan jawaban untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya. Setiap penelitian ilmiah memerlukan metode penelitian agar dapat menghasilkan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan, sebab dengan metode tersebut peneliti atau penulis hukum dapat mengukur kualitas hasil penelitiannya.⁵

Penelitian Hukum merupakan kegiatan “*know-how*” dalam ilmu hukum, jadi bukan hanya sekedar “*know-about*” penelitian hukum dipergunakan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi.⁶ karena hal tersebut, dalam memecahkan isu hukum yang dibahas dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan dijabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Cipta Kerja yang dibuat nyatanya lebih fokus bertujuan untuk peningkatan ekonomi nasional namun tidak melihat dan mempertimbangkan hal lainnya sehingga mengabaikan kepentingan pekerja/buruh dan juga mengabaikan peningkatan kompetensi manusia, karena konsep Omnibus Law sendiri tidak lepas dari kepentingan politik untuk merubah tatanan hukum ketenagakerjaan yang sudah ada, yang pastinya

² Konsep, Lobi, Aksi, dan Politik, Kahar S. Cahyono, <https://www.koranperdjoeangan.com/konsep-lobi-aksi-dan-politik/> 2 April 2018 di akses pada 11 September 2025

³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta : UI Press, 2005).h.42

⁴ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung:Mandar Maju, 2008), h.10

⁵ Fajlurrahman Jurdi, *Logika Hukum* (Jakarta : Kencana, 2017) h.162

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *penelitian Hukum Edidi Revisi*, (Kencana Prenada Media up, Jakarta,2017) h. 60

implementasi atau pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law tersebut berdampak pada hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didalam perusahaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan keputusan yang sangat penting terhadap Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) yang telah banyak menuai kritik dan penolakan. Pasca keputusan MK, meskipun terdapat beberapa perbaikan pada regulasi ketenagakerjaan, namun dampak bagi pekerja kurang berdampak secara signifikan. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk menguji Undang-Undang Cipta Kerja terhadap konstitusi, dengan fokus pada aspek hukum yang tidak sepenuhnya mendukung perlindungan terhadap pekerja. Salah satu pokok permasalahan yang diputuskan adalah ketidakadilan dalam perhitungan upah, pesangon, dan kemudahan pemutusan hubungan kerja yang dinilai lebih menguntungkan pengusaha. Namun, keputusan MK tidak secara signifikan merubah arah kebijakan ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan dalam Omnibus Law.

1. Dampak bagi pekerja

Akibat dari adanya Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law tentunya Pekerja/buruh merasakan dampak yang sangat signifikan dibandingkan sebelum adanya Omnibus Law tersebut, hal yang paling menonjol adalah perubahan dalam perhitungan Komponen Hidup Layak (KHL) yang menjadi dasar penentuan upah minimum pekerja, di mana perhitungan tersebut dirumuskan berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, serta indeks tertentu. Selain itu, ketentuan dalam peraturan tersebut justru mempermudah pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui adanya pasal yang mengatur kriteria PHK dengan alasan mendesak. Omnibus Law Cipta Kerja juga memberikan dampak lain terhadap pekerja/buruh, antara lain menurunnya kesejahteraan karena sulitnya kenaikan upah, pengaturan pesangon, sistem *outsourcing*, dan pemagangan. Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang diharapkan dapat melahirkan kebijakan yang lebih baik dibandingkan sebelum adanya Omnibus Law, kenyataannya belum memberikan dampak signifikan."

Pekerja/buruh merupakan tenaga kerja yang memiliki peranan penting dalam pembangunan suatu negara, terutama dalam bidang industri, hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kemajuan ekonomi suatu negara.

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi, meskipun terdapat beberapa pengaturan yang lebih mengakomodasi hak pekerja, seperti penataan kembali sistem *outsourcing* dan pengupahan, dampaknya belum mampu mengatasi ketidakpastian hukum yang muncul akibat fleksibilitas peraturan Omnibus Law yang lebih menguntungkan pengusaha. Putusan tersebut memang mengarah pada upaya pembaruan untuk menyeimbangkan hubungan antara pekerja dan pengusaha, namun dampak positif yang dirasakan pekerja masih terbatas. Beberapa ketentuan terkait pengupahan, pesangon, dan sistem kerja kontrak tetap menunjukkan ketimpangan yang tidak sesuai dengan harapan serikat pekerja.

Masih Banyaknya Celah yang Dapat Dimanfaatkan Pengusaha

Putusan MK tidak mengubah pokok-pokok utama dalam Omnibus Law yang memberikan kemudahan yang sangat besar kepada pengusaha dalam hal pengurangan kewajiban terhadap pekerja, misalnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang lebih mudah dilakukan, serta fleksibilitas dalam menentukan besaran upah dan pesangon yang lebih rendah. Selain itu, ketentuan mengenai *outsourcing* dan pekerja magang yang masih belum memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja menjadi salah satu celah yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha. Meskipun terdapat beberapa perbaikan, seperti perbaikan dalam pasal *outsourcing* yang lebih terbatas, namun pengusaha tetap memiliki peluang untuk memanfaatkan celah ini guna meminimalisir biaya dan meningkatkan fleksibilitas operasional perusahaan

Keterbatasan dalam Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial

Putusan Mahkamah Konstitusi belum memberikan solusi yang memadai terhadap konflik hubungan industrial yang semakin meningkat pasca diberlakukannya Omnibus Law. Ketidakpastian mengenai hak pekerja dalam berbagai aspek, terutama terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), *outsourcing*, dan pengupahan, telah memicu ketegangan antara pengusaha dan pekerja. Serikat pekerja yang sebelumnya berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja justru semakin terpinggirkan oleh kebijakan yang lebih menguntungkan pengusaha. Meskipun terdapat beberapa perbaikan dalam putusan Mahkamah Konstitusi, dampaknya terhadap penyelesaian konflik hubungan industrial

belum optimal. Pekerja tetap merasakan tidak adanya ruang partisipasi dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan yang berimplikasi langsung terhadap kesejahteraan mereka.

2. Dampak bagi pengusaha

Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law memberikan sejumlah kemudahan dan fleksibilitas bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usaha. Salah satu dampak positif bagi pengusaha adalah penyederhanaan perizinan usaha serta kemudahan dalam proses rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja. Peraturan ini memungkinkan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan prosedur yang lebih ringkas dan alasan yang lebih luas, termasuk alasan efisiensi dan perubahan keadaan perusahaan yang mendesak, tanpa harus melalui proses panjang sebagaimana diatur dalam regulasi sebelumnya.

Selain itu, pengusaha juga diuntungkan melalui aturan baru mengenai sistem *outsourcing* dan kerja kontrak yang diperluas, sehingga memungkinkan efisiensi biaya operasional dan fleksibilitas tenaga kerja. Pengurangan kewajiban terkait kompensasi, seperti pesangon yang diperhitungkan ulang, serta fleksibilitas dalam penentuan upah minimum di berbagai daerah, menjadi keuntungan tersendiri bagi pengusaha untuk menekan biaya produksi.

Namun, di sisi lain, dampak jangka panjang bisa menimbulkan risiko terhadap loyalitas dan produktivitas tenaga kerja apabila aspek perlindungan dan kesejahteraan pekerja diabaikan. Ketidakpuasan pekerja yang berujung pada konflik industrial, mogok kerja, hingga aksi demonstrasi juga menjadi tantangan yang harus dihadapi pengusaha akibat ketimpangan regulasi tersebut.

Sementara bagi pengusaha, keputusan MK juga memberikan kemudahan lebih lanjut dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pengelolaan tenaga kerja. Keputusan MK memperkuat kebijakan-kebijakan yang mendukung efisiensi usaha, seperti penyederhanaan perizinan usaha dan pembebasan pengusaha dari kewajiban memberikan pesangon yang besar. Pengusaha merasa lebih bebas untuk mengambil keputusan terkait pengelolaan SDM, termasuk penentuan status pekerja yang lebih fleksibel melalui mekanisme *outsourcing*, kontrak kerja, dan kerja magang.

Namun, hal ini juga menimbulkan risiko jangka panjang berupa menurunnya loyalitas dan semangat kerja pekerja yang merasa kehilangan perlindungan hukum. Ini berpotensi mempengaruhi produktivitas dan stabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Ketidakpuasan pekerja yang meningkat bisa berujung pada tuntutan hukum, mogok kerja, atau bahkan aksi demonstrasi yang merugikan pengusaha dan menambah ketegangan dalam hubungan industrial.

3. Pengaruh Bagi Hubungan Kerja di Perusahaan

Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law membawa dampak signifikan terhadap dinamika hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di tingkat perusahaan. Ketimpangan perlindungan hukum yang ditimbulkan oleh regulasi baru ini menyebabkan ketidakpercayaan antara kedua belah pihak. Pengusaha cenderung memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam pengambilan keputusan terkait tenaga kerja, sementara pekerja merasa hak-haknya mengalami pengurangan. Keputusan-keputusan yang diambil lebih berpihak kepada pengusaha, dengan mengurangi kewajiban mereka terhadap pekerja, sementara pekerja harus menerima kenyataan bahwa hak-hak mereka, yang sebelumnya dilindungi secara lebih ketat, kini terancam.

Hubungan industrial yang seharusnya dibangun atas dasar kemitraan dan keadilan menjadi rentan terhadap konflik. Potensi perselisihan hubungan industrial meningkat, terutama terkait dengan perbedaan interpretasi terhadap aturan baru dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sistem kerja kontrak, pengupahan, serta *outsourcing*. Perubahan pada mekanisme PHK, yang kini lebih mudah dilakukan oleh pengusaha dengan alasan efisiensi atau perubahan keadaan perusahaan, semakin memperburuk ketegangan. Selain itu, aturan mengenai pengupahan yang tidak lagi mengacu pada standar yang jelas, serta kebijakan *outsourcing* yang lebih fleksibel, semakin menambah kesulitan pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan mereka.

Serikat pekerja, yang sebelumnya menjadi ujung tombak dalam membela hak-hak pekerja, kini merasa terpojok oleh ketentuan baru yang membatasi ruang gerak mereka. Meskipun semakin aktif melakukan aksi protes dan memperjuangkan hak anggotanya, pengaruh serikat pekerja tetap terbatas akibat ketentuan hukum yang semakin

mempersempit ruang perundingan. Kondisi ini pada akhirnya menambah ketegangan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Di sisi lain, kurangnya partisipasi pekerja dalam proses pembuatan kebijakan serta minimnya dialog sosial antara pengusaha dan pekerja menjadi hambatan dalam Di sisi lain, kurangnya partisipasi pekerja dalam proses pembuatan kebijakan serta minimnya dialog sosial antara pengusaha dan pekerja menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Padahal, dialog sosial yang konstruktif seharusnya menjadi bagian penting dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan. Namun, dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, mekanisme tersebut semakin terpinggirkan, sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam pembuatan kebijakan yang kurang mempertimbangkan kepentingan pekerja secara proporsional.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan baru dalam membangun hubungan kerja yang lebih kolaboratif, transparan, dan adil. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga stabilitas dan produktivitas perusahaan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, terutama di tengah perubahan regulasi yang dinamis. Dalam proses reformasi perundang-undangan ketenagakerjaan, partisipasi aktif seluruh elemen sosial, baik pengusaha maupun pekerja, sangat diperlukan untuk menciptakan kebijakan yang berkelanjutan dan berimbang. Serikat pekerja dan pengusaha perlu duduk bersama dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya memperhatikan kesejahteraan pekerja, tetapi juga keberlanjutan usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dampaknya tidak ada kepastian hukum, sehingga antara pengusaha dengan pekerja masing masing menafsirkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku adalah yang sesuai dengan kepentingannya, yang artinya adanya Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law dilanjut dengan putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 tidak dapat memberikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dapat menjaga hubungan industrial yang harmonis akibat dari masing-masing pihak yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha yang menafsirkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing, karena nyatanya Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih jauh lebih baik dibandingkan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 terlebih dengan Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law.

Dengan demikian maka diperlukan adanya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baru yang lebih baik dari peraturan yang sudah ada, dimana dalam proses pembentukannya tidak menggunakan metode omnibus law cipta kerja dan tentunya dibuat secara adil dengan mendengarkan pendapat baik dari pihak pekerja maupun pengusaha yang nantinya diharapkan akan tercipta hubungan industrial yang harmonis dengan demikian dapat terwujud lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, yang tentunya dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, serta meminimalkan potensi konflik dan perselisihan. Dengan begitu tentunya pada akhirnya tidak hanya dapat menguntungkan pengusaha, tetapi juga menguntungkan pekerja, dan juga menguntungkan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2020). *Omnibus Law dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pustaka Nasional.
- Amir, I., & Simanjuntak, R. (2021). Analisis Dampak Omnibus Law terhadap Perlindungan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Perundang-Undangan*, 10(1), 45-67.
- Cahyono, K. S. (2018, April 2). Konsep, Lobi, Aksi, dan Politik. Diakses pada 11 September 2025, dari <https://www.koranperdjoeangan.com/konsep-lobi-aksi-dan-politik/>.
- Hasibuan, M. (2019). *Serikat Pekerja dan Perjuangan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Jurdi, F. (2017). *Logika Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja*. Diakses dari www.mahkamahkonstitusi.go.id.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Nasution, B. J. (2008). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Pasal 1 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 21/2009.
- Sahbani, A. (2022, February 11). Jenis Putusan MK dalam Praktik Peradilan Konstitusi. Diakses pada 12 September 2025, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/jenis-putusan-mk--lt62055c2421edf/>.
- Sarmadani, B. D. J. G., & Fahroji. (n.d.). Perbedaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan RUU Omnibus Law Cipta Kerja.
- Soekanto, S. (2005). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sujanto, H. (2022). Perubahan Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia pasca-Omnibus Law: Dampak terhadap Pekerja dan Pengusaha. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(2), 112-131.

Surya, S. (2020). *Omnibus Law: Mengungkap Kepentingan Politik dalam Pembentukan Regulasi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Hukum.
UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja.
UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.