

PENGATURAN HAK-HAK PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

I Made Deva Angga Wijaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: devaangga59@gmail.com

Kadek Agus Sudiarawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini untuk membahas pengaturan hak-hak pekerja dalam UU No. 11 Tahun 2020 dan juga untuk menganalisis implikasi UU No. 11 Tahun 2020 terhadap jaminan hak-hak pekerja. Jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan pengaturan hak-hak pekerja dalam UU Ciptaker masih memiliki permasalahan atau problem norma yaitu belum berkepastian hukum terhadap penjaminan perlindungan hak-hak buruh yang meliputi pengupahan yang layak serta kesesuaian uang pesangon. Dalam hak jaminan terhadap hak buruh, UU Ciptaker hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Kata Kunci: Pengaturan, Hak-Hak, Pekerja, Cipta Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to discuss the regulation of workers' rights in Law no. 11 of 2020 and also to analyze the implications of Law no. 11 of 2020 on the guarantee of workers' rights. The type of normative juridical research with a statutory approach and a concept approach is used in this research. The results of the study show that the regulation of workers' rights in the Copyright Act still has problems or normative problems, namely there is no legal certainty about guaranteeing the protection of labor rights which includes proper wages and severance pay. In terms of guarantees for labor rights, the Ciptaker Law "only accommodates the interests of employers so that it can have implications for unilateral termination of employment.

Keywords: Regulation, Rights, Workers, Job Creation.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia telah mensahkan UU No 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Pekerjaan. Menurut Kementerian Keuangan RI, tujuan undang-undang ini adalah untuk membuka kesempatan kerja yang luas & merata untuk memenuhi hak masyarakat terhadap kehidupan yang layak dengan memberi perlindungan dari kemudahan berusaha bagi usaha, mikro, kecil dan menengah, meningkatkan hidup pekerja, menambah investasi pemerintah dan mempercepat proyek-proyek strategis pemerintah.¹

UU No. 11 Tahun 2020 yakni kristalisasi aturan menghubungkan arahan pengaturan yang materinya beda-beda dijadikan satu payung hukum. Ini berarti UU No 11 Tahun 2020 sudah mencakup aneka UU jadi 1 kundel yang meliputi UU Pajak, UU Tenaga kerja, UU Hutan, UU Lingkungan, UU Zonasi Perairan serta UU

¹ Kemenkeu RI, *RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Di Bahas oleh Badan Legislasi DPR*, diakses tanggal 4 Maret 2022.

Pemberdayaan UMK dan aneka UU lain yang tidak disebutkan disini. Pemerintahan memiliki pendapat dalam mensahkan UU No 11 Tahun 2020 dengan memperhitungkan peningkatan perekonomian Indonesia yang makin memburuk.²

Lain dari itu, berlakunya UU No. 11 Tahun 2020, ditolak oleh mayoritas rakyat Indonesia yang memiliki pendapat hukum bervariasi, masing-masing klaster masyarakat yaitu akademisi, pekerja atau buruh, pelajar, guru, dan ulama. Masing-masing kelompok mempunyai pendapat bervariasi, namun semua kelompok tersebut mempunyai maksud yang sama yaitu menolak UU no. 11 Tahun 2020, khususnya peraturan tentang perlindungan hak bagi pekerja atau pekerja. Semua klaster berpendapat, isi undang-undang hak cipta karya yang menyangkut pengaturan jaminan hak bagi pekerja atau pekerja, ternyata kurang memberi keadilan serta kurang mensejahterakan buruh. UU No. 11 Thn 2020 menurut klaster, tentang tenaga kerja hanya berpihak pada kepentingan pengusaha/pemilik perusahaan saja.

Sebagaimana telah diatur pada bab 6 mengenai perburuhan yang meliputi 4 UU termasuk UU Perburuhan, UU SJSN, UU BPJS, UU PPMI, yang terutama aturan-aturan tentang perburuhan khususnya upaya untuk melindungi hak buruh. Oleh karena itu, riset ini judulnya "Penguatan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja".

Dari studi awal, ada berbagai riset terkait aturan hak buruh yang meliputi Penelitian "Ni Made Devi Aselina Putri dan I Made Sarjana" berjudul "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Mas".³ Membahas mengenai pengaturan hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan di Villa Surya Mas dan untuk mengetahui bentuk implementasi perlindungan hukum hak cuti melahirkan terhadap tenaga kerja perempuan di Villa Surya Mas. Penelitian "Pande Putu Hendra Andika Putra, Marwanto dan A.A Gede Agung Dharmakusuma" berjudul "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Perusahaan yang Dinyatakan Pailit".⁴ Membahas mengenai pengaturan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit, serta untuk mengetahui hak-hak pekerja PT. Hardys Retailindo yang dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga. Dari studi awal di atas, penelitian ini tidak sama dengan yang sebelumnya. Penelitian sebelumnya peraturan yang digunakan sebelum terbitnya UU Cipta Kerja

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian ini dirumuskan:

1. Bagaimana aturan hak buruh dalam UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana implikasi UU Cipta Kerja terhadap jaminan hak-hak pekerja?

² Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. (Jakarta, 2020).

³ Aselina Putri, Ni Made Devi dan I Made Sarjana. "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Mas". *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9, No. 5, (2021).

⁴ Andika Putra, Pande Putu Hendra, Marwanto dan A.A Gede Agung Dharmakusuma. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Perusahaan yang Dinyatakan Pailit". *E-Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya*, Vol.7, No.7, (2019).

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan meliputi:

1. Untuk menganalisis aturan hak-hak pekerja dalam UU Cipta Kerja.
2. Untuk menganalisis implikasi UU Cipta Kerja terhadap jaminan hak-hak pekerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini gunakan jenis penelitian normatif yang meneliti mengenai norma kosong, norma kabur dan norma konflik melalui penyelesaiannya pendekatan penelitian menggunakan pendekatan *statute approach* dan pendekatan *conceptual approach*. Data yang dikumpulkan bahan hukum primair, bahn hukum sekundair dan bahn hukm tersiair. Teknik analisis menggunakan penafsiran bahan hukum.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan Hak Buruh dalm UU Ciptaker

Perlindungan bagi buruh bertujuan untk melindungi hak buruh dalam arti memberikan jaminan persamaan perlakuan yang non diskriminasi berdasarkan apapun dari terwujudnya buruh sejahtera namun masih dalam koridor memajukan dunia bisnis. Membahas aturan dalm UU Ciptaker khususnya Pasal 81 UU Ciptaker, yang ditinjau dari filosofisnya ternyata terdapat problem norma yang faktanya kurang mengakomodasikan hak buruh.

Penjaminan hak buruh pada dasarnya harus mendapat lindungan hukum yang dalm UU Ciptaker meliputi:

1. Penjaminan Hak Buruh terhadap Pengupahan dan Pesangon

Peraturan pengupahan karyawan yang diatur UU Ciptaker berdasarkan kata sepakat buruh dengan pengupahan dan UU yang mengaturnya. Pasl 81 angka (25) mengenai tenaga kerja dengan ditambah psal 88A yakni angka 4 aturan upah yang diputuskan berdasar kata sepakat buruh dengan pengusaha atau pengusaha dengan perserikatan buruh yang tidak bisa lebih rendah disbanding aturan dari per-uu-an serta angka 5 jika ketentuan angka 4 tersebut lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam per-uu-an, maka kesepakatan batal demi hkum dan yang dipakai ketentuan per-uu-an.

Aturan tersebut dijadikan pedoman untuk memutuskan upah karyawan didasarkan kata sepakat majikan dengan buruh dan per-uu-an. Ketentuan ini sifatnya normative, memungkinkan pengusaha memutuskan upah karyawan secara sepihak. Aturan tersebut juga memancing debat yang panjang diantara karyawan dan majikan terkait pengupahan, yang bertentangan dengan tujuan UU yang seharusnya menyelesaikan debat antara karyawan dengan majikan terkait upah karyawan. Pendapat peneliti, ketentuan pasal itu bisa memunculkan norma konflik diantara yang diatur pada UU dengan hal yang jadi kita sepakat dari karyawan dan majikan.

Kemudian mengenai ketetapan upah minimum yang diatur oleh UU Ciptaker pada psal 81 dan ditambah psal 88C mengenai perburuhan di angka 25 yang mengatur *satu* kepala daerah provinsi berkewajiban memutuskan upah minimum provinsi; *kedua* kepala daerah provinsi bisa memutuskan upah minimum kota/kabupaten berdasar syarat khusus; *ketiga* upah minimum tersebut didasarkan pada situasi perekonomian serta peruruan; *keempat* situasi

husus tersebut termasuk perkembangan ekonomi daerah serta *inflation* kota/kabupaten yang dimaksudkan.

Pengaturan ketentuan tersebut, menjadi pasal yang diubah dari sebelumnya yang semula tercantum pada UU Tenaga Kerja terkait upah minimum. Menjadi persoalan penting bahwa keputusan upah minimum diberikan pada wewenang kepada daerah provinsi serta berpedoman pada perkembangan ekonomi di daerah serta situasi *inflation*-nya. Dikaitkan dengan penjaminan upah karyawan dengan mekanisme penetapan standar menjadi kabur mengingat keputusan dengan keprofesionalan dan beban pekerjaan di dasari kontribusi karyawan kepada pengusaha, tak bisa didasari perkembangan perekonomian yang berfluktuasi. Dalam hubungan dengan pengupahan, pasl 81 angka 30 dan pasl 92 perubahan UU Ciptaker mengenai tenaga kerja yang mengatur aturan selanjutnya terkait *structure* serta besarnya upah diatur dengan PP. Sigit Riyanto menyatakan "bahkan memperpanjang birokrasi yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum".⁵

Kondisi yang menjadi masalah terkait dengan karyawan yang melakukan kejahatan. Pada pasl 160 perubahan yang dicantumkan pada pasl 81 angka 49 menyebutkan UU Cipta Kerja yang memuat ketentuan yang menimbulkan kerancuan untuk apa ketentuan pidana itu dimaksudkan. Persoalannya yaitu apa yang terjadi terhadap buruh yang berjuang demi hak-hak buruh atau memperjuangkan buruh yang diperlakukan tidak adil oleh pengusaha atau korban politik dari penguasaan yang abai terhadap hak-hak buruh. Akibatnya tindakan buruh pejuang tersebut menjadi berkonflik dengan hukum, kondisi seperti ini apa bisa menjadi alasan untuk penghentian upah buruh yang bersangkutan. Seharusnya dinilai berbeda antara tindakan hukum berdasarkan kontrak kerja yang tak boleh diidentikkan dengan perbuatan buruh yang memperjuangkan hak-haknya.

Permasalahan lainya terkait uang pesangon sesuai ketentuan sesuai ketentuan Pasl 81 angka 44 perubahan Pasl 156 terkait tenaga kerja yang menyebutkan *pertama* jika terjadi PHK, perusahaan berkewajiban bayar uang pesangon dan atau uang pisah serta ganti hak yang semestinya diterimakan karyawan; serta *kedua* uang oesangon wajib sama dengan aturanya.

Aturan ketentuan di atas mengandung serangkaian kata yang mewajibkan pesangon dibayarkan sesuai aturan. Aturan sebelumnya pada Pasl 156 UU Tenaga Kerja mengatur "dengan kata paling tak" yang berarti jika menggunakan "paling banyak" dalam memihak perusahaan sehingga buruh yang dirugikan.

2. PHK yang Sifatnya Sepihak

UU tenaga kerja yang lalu membangun prinsip PHK agar PHK dilakukan dengan upaya pencegahan terjadinya PHK secara bersama-sama. Aturan PHK yang baru dalm UU Ciptaker, PHK wajib berdasarkan aturan:

Pemberitahu pada Pasal 151 ayat (2) tak perlu dilakukn perusahaan dalam hal (a) buruh mengundurkan diri dari kemauanya sendiri; (b) buruh serta pengusaha melakukan suatu pemutusan kaitanya dengan kerjaan melalui suatu perjanjian pekerjaan waktu yang tertentu; (c) pekerja yang hampir batas usia pensiun melalui persyaratan pekerjaan,

⁵ Riyanto, Sigit. *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja*. (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020).

suatu aturan perusahaan/persyaratan kerja bersama; (d) pekerja yang meninggal dunia.

Dari ketentuan tersebut, aturan PHK diberikan kembali kepada wewenang perusahaan sebagaimana ketentuan yang menyebutkan "... tidak harus dikerjakan oleh perusahaan dalam hal ...", ketentuan ini bisa membuat kaget perusahaan. Buruh bisa saja terkena PHK tanpa diberitahu melalui surat yang dapat menjadi ketentuan yang multitafsir untuk mem-PHK buruh secara sepihak yang didasari ketentuan Pasal 82 angka 42 yang merupakan sisipan Pasal 154 A.

Aturan yang disebutkan di atas makin menjadikan ketentuan yang ambigu terkait dengan prinsip PHK dimana PHK harus dihindarkan dan bertentangan dengan prinsip/asas sebisa-bisanya dihindari terjadinya PHK seperti diatur pada Pasal 81 angka 37 UU Ciptaker yakni perusahaan, karyawan, perserikatan karyawan serta penguasa, wajib menghindari terjadinya PHK. Terjadi kontradiktif pada pengaturan mengenai PHK dimana angka 37 tercantum larangan PHK tanpa pemberitahuan, sedang Pasal 81 angka 42 justru memberi peluang yang luas kepada pengusaha untuk mem-PHK tanpa pemberitahuan. Kontradiktif ini tentu memunculkan ketidakpastian hukumnya untuk melindungi buruh dari PHK tanpa pemberitahuan.⁶

Menurut KK CKR masih terdapat permasalahan PHK dalam UU Ciptaker. UU Ciptaker membukakesempatan yang luas kepada perusahaan untuk melakukan PHK tanpa pemberitahuan, dan juga tidak perlu memenuhi mekanisme PHI bila usaha bangkrut disebabkan *fore major* atau usaha bangkrut karena pailit yang diputus oleh Pengadilan Niaga. Ketentuan ini tidak tercantum dalam UU Tenaga Kerja. Ketentuan ini memungkinkan terjadinya peristiwa PHK khususnya bagi usaha yang bangkrut.

3.2 Implikasi UU Ciptaker bagi Hak-Hak Buruh

Berdasarkan teori hubungan antara pekerja dan pengusaha, diketahui bahwa ada tiga bentuk pola hubungan, yaitu *pertama* pola hubungan yang harmonis dari majikan dan buruh, *kedua*, pola hubungan majikan buruh yang bermusuhan. stabilitas kerja yaitu kedua belah pihak tak mempunyai kebebasan hukum dikekang oleh penguasa dengan hukum yang represif, para pihak yang bersengketa wajib menggunakan cara pengakhiran perselisihan dengan damai dan dilarang memakai paksaan, hal ini berlaku sebaliknya untuk pola hubungan yang tak harmonis.⁷ Problem norma yang menyudutkan materi UU Ciptaker sehingga penerapannya mengharuskan penjaminan hak-hak buruh dan mendudukan kedudukan buruh sebagai pihak yang dieksploitasi oleh perusahaan, karena landasannya yakni falsafah dasar yang melandasi penegakan UU No. 11 Tahun 2020, sudah pada standar pemikiran investasi.

Adanya UU no. 11 Tahun 2020, bertujuan untuk menarik pemodal sebagai upaya pemulihan perekonomian sebagai akibat pandemi Covid-19. Hal ini paling tak sebagai alasan resmi pemberlakuan UU Nomor 11 Tahun 2020 yang bertumpu pada prinsip penanaman modal sebagai landasan fundamentalnya. Pandangan ini,

⁶ *Ibid.* 9-10

⁷ Kumara Yoga, Ida Bagus Gede Surya, I Wayan Wiryawan dan I Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Hamil Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel". *E-Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya*, Vol.02, No.1, (2014). 4-5

filosofinya dan konseptualnya UU Ciptaker yang ditentang banyak kelompok masyarakat, justru menitikberatkan pada landasan ekonomi liberal yang menjadi rasio legis mengapa undang-undang itu lahir. Sebab, sejumlah persoalan normatif semakin menjejalkan isi ketentuan-ketentuan UU Ciptaker yang berimplikasi pada terputusnya hak-hak ekonomi dasar karyawan, yang ternyata UU Ciptaker lebih berpihak kepada perusahaan.

Hal tersebut di atas berarti UU Ciptaker terutama pengaturan tenaga kerja mempunyai filosofis pada substansialnya berdasarkan tujuan menarik pemodal ekonomi, belum didasari keprofesionalan serta pengembangan SDM. Oleh karena itu, bila dicermati ketentuan-ketentuan yang diubah dan dihilangkan, sesungguhnya UU Ciptaker tak mengatur meningkatnya kemampuan SDM. Sebaliknya ketentuannya justru akan meminggirkan/memarginalkan buruh. Pengaturan terkait hak-hak buruh perselisihan oleh kemauan investor dan perekonomian. Hal ini bertentangan dengan hubungan industrial Pancasila yang mendudukan perlindungan buruh sebagai tanggungjawab pemerintah.

Sebagaimana diketahui ekonomi Indonesia sebagaimana diamanatkan UUD NRI 1945 merupakan ekonomi berdasarkan kebersamaan dan kekeluargaan dalam rangka membuat rakyat sejahtera. Pasal 33 ayat (1) UUD NRI 1945 menyebutkan ekonomi dibuat atas dasar upaya bersama berlandaskan asas kekeluargaan. Sedangkan Pasal 33 ayat (2) UUD NRI 1945 mengatur cabang industri yang penting-penting untuk negara serta menguasai kehidupan masyarakat banyak dipegang oleh Negara. Selanjutnya Pasal 33 ayat (3) UUD NRI 1945 mengatur bumi dan air serta kekayaan alam yang terkandung di bumi nusantara dipegang oleh Negara dan digunakan seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Selain itu, dapat dikatakan juga bahwa sistem ekonomi Indonesia harus selalu berpedoman pada Pasal 33 UUD NRI 1945 yang harus ditopang oleh *Philosophische Grondslag*, Pancasila Sila I, Keyakinan. dalam satu Tuhan. Sehingga nilai-nilai religius spiritualistik transendental tidak boleh diabaikan dalam pengaturan perekonomian nasional bangsa Indonesia. Titik tumpu solusi permasalahan UU no. 11 Tahun 2020 memanevni perdebatan yang menuntut agar pengaturan perburuhan di Indonesia dikembalikan pada intisari Pancasila sebagai pedoman yang mengandung nilai spiritual dan agama dalam rangka tercapainya rakyat Indonesia yang sejahtera.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penulisan ini menyatakan pengaturan hak-hak pekerja dalam UU Ciptaker masih memiliki permasalahan atau problem norma yaitu belum berkepastian hukum terhadap penjaminan perlindungan hak-hak buruh yang meliputi pengupahan yang layak serta kesesuaian uang pesangon. Dalam hak jaminan terhadap hak buruh, UU Ciptaker hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak, selanjutnya konsep filosofis UU No. 11 Tahun 2020 masih terkooptasi dengan semangat ekonomi liberal yang dijadikan dasar terbitnya UU Ciptaker, oleh karenanya UU Ciptaker ditolak oleh mayoritas masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Peneilitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. (Jakarta, Prenada Media Group, 2017).
- Ibrahim, Johny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. (Malang, Banyumedia, 2012).
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. (Jakarta, 2020).
- Riyanto, Sigit. *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja*. (Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mahmudji. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013).

Jurnal

- Fitriani, Diah. "Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja". *Jurnal Magister Hukum Udayana: Udayana Master Law Journal*, Vol.4, No.2, (2015).
- Putra, I Made Dwi Anugrah, I Made Udiana dan I Made Dedy Priyanto. "Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort". *E-Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya*, Vol.8, No.2, (2020).
- Putra, Pande Putu Hendra Andika, Marwanto dan A.A Gede Agung Dharmakusuma. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Perusahaan yang Dinyatakan Pailit". *E-Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya*, Vol.7, No.7, (2019).
- Putri, Ni Made Devi Aselina dan I Made Sarjana. "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Mas". *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9, No. 5, (2021).
- Yoga, Ida Bagus Gede Surya Kumara, I Wayan Wiryawan dan I Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Hamil Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel". *E-Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya*, Vol.02, No.1, (2014).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Internet

- Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 'Dikunjungi' (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR) <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ruu-cipta-kerja-mulai-dibahas-dengan-badan-legislasi-dpr/>, diakses tanggal 4 Maret 2022.