

# TINJAUAN YURIDIS TENTANG *OMNIBUS LAW* KETENAGAKERJAAN DALAM SITUASI PANDEMI *COVID-19*

*Anjar Pariwardana Hartomo*

*Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum*

*Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia*

## **ABSTRACT**

*Covid-19 has had a lot of impact on society, one of which is the reduction in occasional work drops during the Covid-19 period. The Manpower Omnibus Law which many Indonesians reject because of several articles that were not approved by the community, especially workers, were issued during the Covid-19 pandemic which was allegedly benefiting employers. The problem that arises in this matter is to discuss the problems that arise as a result of this Omnibus Law and its application in Indonesia in the situation of the Covid-19 pandemic. The type of research used in this research is a type of normative legal research with a statute approach.*

*The results of the study explain that the existence of the omnibus law on employment is detrimental to employees in terms of wages, working*

*hours and holidays (leave), status of contract workers, severance pay and the situation during the Covid-19 pandemic is not the right time to implement omnibus. Law and Omnibus Law is a legal concept that focuses on simplifying the number of regulations because of its revising and repeal of many laws as well as regulatory issues are complete problems, not only from too many of them, but also the problem of content that does not match the content material. . The Omnibus Law on Cipta Kerja does not take care of some of the principles in the Regulatory Order. Then, the application of the Manpower Omnibus Law should not only be to support from an economic point of view.*

**Keywords:** *Employment, Omnibus Law, Covid-19.*

## ABSTRAK

*Covid-19* banyak memberikan dampak bagi masyarakat salah satunya berkurangnya penghasilan bahkan hilangnya pekerjaan dimasa *covid-19*. Undang-Undang *Omnibus Law* Ketenagakerjaan yang banyak ditolak masyarakat Indonesia karena beberapa pasal yang tidak disetujui oleh masyarakat khususnya para tenaga kerja dikeluarkan dimasa pandemi *covid-19* yang disinyalir menguntungkan pihak pengusaha. Permasalahan yang diangkat pada penulisan ini adalah membahas tentang masalah yang timbul akibat munculnya Undang-Undang *Omnibus Law* ini dan penerapannya di Indonesia dalam situasi pandemi *covid-19*. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Hasil penelitian

menjelaskan bahwa adanya undang-undang *omnibus law* ketenagakerjaan banyak merugikan para karyawan dari sisi pengupahan, pengaturan jam dan hari libur kerja (cuti), status pekerja kontrak, pengaturan pesangon dan situasi masa pandemi *covid-19* ini bukan waktu yang tepat untuk menerapkan *omnibus law* dan *Omnibus Law* adalah konsep hukum yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak Undang-Undang sekaligus permasalahan regulasi adalah masalah yang komplit, bukan sekedar dari jumlah yang terlalu banyak, tapi juga ada masalah isi yang tidak sesuai dengan materi muatan. Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta kerja tidak memenuhi beberapa asas dalam pembentukan Perundang-undangan. Kemudian, penerapan *Omnibus Law* Ketenagakerjaan jangan hanya semata-mata untuk mendukung dari segi ekonomi saja.

**Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Omnibus Law, Covid-19**

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Munculnya pandemi virus Corona atau *Covid-19* mampu melumpuhkan aktivitas semua kalangan masyarakat yang dilakukan di luar rumah. *Coronavirus* merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit ringan sampai berat, seperti *common cold* atau pilek. Penularannya dari hewan ke manusia (*zoonosis*) dan penularan dari manusia ke manusia sangat terbatas. Masa pandemi *Covid-19* tidak bisa dikendalikan secara cepat sehingga membutuhkan penatalaksanaan yang begitu tepat baik dari pemerintah maupun masyarakat pandemi. Wabah *Covid-19* menjadi pandemi global setelah diumumkan oleh WHO atau Badan Kesehatan Dunia dan dengan penyebarannya yang begitu cepat membuat *Covid-19* menjadi topik utama di penjuru dunia. Tidak terkecuali di Indonesia karena jumlah masyarakat yang terinfeksi virus *Covid-19* mengalami peningkatan hari demi hari dalam satu payung hukum.

Pembahasan *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja ini, pemerintah juga berencana menghapus skema Pemutusan Hubungan Kerja, dimana ada penghapusan mengenai hak pekerja mengajukan gugatan ke lembaga perselisihan hubungan industrial. Sejumlah pasal dari Rancangan Undang-Undang

*Omnibus Law* dianggap serikat buruh akan merugikan posisi tawar pekerja. Salah satu masalah yang menjadi sorotan adalah seperti pengaturan tentang upah, pengaturan tentang hari libur dan jam kerja, pengaturan tentang status dari pekerja kontrak, dan pengaturan tentang pesangon. Pengesahan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja menuai protes karena banyak pasal di dalamnya yang dinilai bermasalah. Di antara kluster peraturan dalam Undang-Undang itu yang menuai kritik dan sorotan adalah terkait ketenagakerjaan, izin investasi, dan lingkungan. Proses perumusan, pembahasan dan pengesahan *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja juga menuai kritik karena dianggap tidak adanya transparansi kepada masyarakat sekaligus cacat formil. Selama proses penyusunan Undang-Undang Cipta Kerja juga, beberapa pihak melancarkan aksi unjuk rasa di berbagai wilayah di Indonesia. "Aksi ini bahkan sudah ada sejak Agustus 2019 lalu saat pemerintah mewacanakan revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai cikal bakal penyusunan Undang-Undang *Omnibus Law* ini.

### B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Dari hal-hal di atas maka penulis tertarik untuk meneliti :

1. Hal apa saja yang menjadi perubahan dari terbitnya di Undang-Undang *Omnibus*

- Law Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dalam situasi pandemi Covid-19 ?*
2. Bagaimana penerapan Undang-Undang *Omnibus law* Ketenagakerjaan bisa diterapkan di Indonesia dalam situasi pandemi *Covid-19* ?

### C. Maksud dan Tujuan Penulisan

Adapun maksud dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi perubahan dari terbitnya di Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dalam situasi *Covid-19*
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Undang-Undang *Omnibus law* ketenagakerjaan bisa diterapkan di Indonesia dalam situasi pandemi *Covid-19*.

## KERANGKA DASAR TEORI

### A. Teori Hukum

Teori ini merupakan suatu cara pandang tentang hukum yang menganalisisnya atau melakukan pemeriksaan yang mendalam secara kritis mengenai aspek gejala-gejala hukum secara khusus dan menyeluruh baik praktis maupun teoritis dengan memberikan tatanan pemikiran terhadap apa yang ilmu hukum hadapi, supaya dapat memahami hukum itu sendiri secara lebih mendalam, uraian yang lebih jelas, serta wawasan yang lebih luas.

### B. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan awalnya disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeidsrecht*". Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya."<sup>1</sup>. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

### C. Teori Omnibus Law

Definisi *omnibus law* diawali dengan "adanya kata *omnibus* yang merupakan bahasa latin dengan arti untuk semuanya. Kata *omnibus* apabila digabungkan dengan kata *law* (hukum) maka akan memberntuk sebuah arti baru yaitu hukum untuk semua."<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 1

<sup>2</sup> Satjipto Raharjo, 1981, *Hukum Masyarakat & Pengembangan*, Alumni, Bogor,

Nama lain dari *omnibus law* yang sering dikenalkan adalah *omnibus bill*. *Omnibus law* adalah sebuah konsep penyusunan undang-undang yang isi di dalamnya merubah dan/atau mencabut beberapa ketentuan dalam beberapa undang-undang. Konsep ini biasanya berkembang di wilayah Negara *common law* yang menggunakan *system hukum anglo saxon*. Negara-negara tersebut seperti Amerika Serikat, Inggris, Belgia, serta Kanada. Penawaran untuk menerapkan konsep ini biasanya dilakukan karena adanya obesitas peraturan dan aturan yang saling tumpang tindih. “Apabila permasalahan regulasi tersebut diselesaikan dengan cara sebagaimana revisi undang-undang seperti biasanya, maka akan memakan waktu yang lebih lama serta biaya yang cukup banyak. Terlebih lagi apabila dalam prosesnya terjadi permasalahan ketidak sesuaian kepentingan, maka akan memakan waktu yang lebih lama lagi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hal yang menjadi perubahan di Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dalam situasi pandemi COVID-19.**

#### **1. Pengaturan Tentang Upah**

Terkait peraturan tentang pengupahan, ada beberapa ketentuan yang di hapus dalam Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta kerja ini

yang menjadikan para tenaga kerja tidak setuju dan merasa dirugikan dengan pasal tersebut. Menurut saya, peraturan tersebut harus disesuaikan dengan keluhan para pekerja karena terkait pada kebutuhan mereka.

#### **2. Pengaturan Jam dan Hari Libur Kerja (cuti)**

##### **a. Jam Kerja**

Jam kerja yang terlalu eksploitatif yang membuat para pekerja tidak setuju dengan adanya peraturan tentang jam kerja tersebut. Dengan begitu, perlu adanya kebijakan dari perusahaan terkait tentang peraturan ini

##### **b. Hari Libur Mingguan**

Ini berbeda dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang mencantumkan bahwa istirahat mingguan sesuai Pasal 79 ayat (2) huruf b ada 2 pilihan, yakni istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

##### **c. Istirahat Panjang**

Jadi, hak cuti panjang selama 2 bulan bagi pekerja/buruh yang sudah bekerja selama 6

tahun secara terus menerus yang selama ini berlaku di Undang-Undang sebelumnya itu diserahkan sebagai kewenangan perusahaan.

**d. Cuti Haid**

Pada Undang-Undang *Omnibus Law* Ketenagakerjaan terkait cuti Haid, tidak ada dicantumkannya pasal tersebut yang menjadikan pasal tersebut kabur dan tidak adanya kejelasan didalamnya. Perlu adanya pasal pengganti terkait masalah tersebut

**e. Cuti Hamil-Melahirkan**

Tidak bisa dipastikan apakah pasal terkait cuti hamil-melahirkan dalam Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja ini diubah atau dihilangkan sehingga pasal tersebut kabur dan tidak adanya kejelasan.

**f. Hak Menyusui**

Belum bisa dipastikan apakah pasal terkait hak menyusui dalam Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja tersebut diubah atau dihilangkan sehingga tidak ada kejelasan dalam pasal tersebut. Setidaknya ada peraturan pengganti

terkait dalam pasal tersebut.

**3. Status Dari Pekerja Kontrak**

Menurut pasal ini tidak ada batasan aturan pekerja bisa dikontrak. Pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang dihapus ini adalah Pasal 59, yang mengatur perjanjian pekerja kontrak terhadap pekerja maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun. Jika mengacu pada penjelasan Pasal 59 ini, dengan demikian masa kontrak pekerja maksimal 3 tahun, dan setelah itu dilakukan pengangkatan atau tidak dilanjutkan.

**4. Peraturan Pesangon**

Berdasarkan pengaturan tentang pesangon yang diatur dalam Undang-Undang *Omnibus Law* Ketenagakerjaan No.11 Tahun 2020, pasal yang terkait tentang pengaturan tersebut telah di hapus. Sehingga menimbulkan masalah dalam peraturan ini.

**B. Penerapan Undang-Undang *Omnibus Law* Di Indonesia dalam Situasi Pandemi *Covid-19***

Secara hukum, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan belum memasukkan konsep *Omnibus Law* sebagai salah satu asas dalam pembentukan Undang-Undang. Dalam membentuk peraturan perundang-undangan yang baik, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 menjelaskan 7 asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yaitu:

1. Kejelasan tujuan;
2. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
3. Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
4. Dapat dilaksanakan;
5. Kedayagunaan dan kehasilgunaan;
6. Kejelasan rumusan; dan
7. Keterbukaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memenuhi asas-asas yang diatur di atas, antara lain kejelasan tujuan, dapat dilaksanakan, kedayagunaan dan kehasilgunaan, kejelasan rumusan, dan keterbukaan.

**a. Asas Kejelasan Tujuan.**

Asas kejelasan tujuan ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana jika suatu perundang-undangan dapat dilaksanakan atau diterapkan di kemudian hari. Sehingga dapat terciptanya suatu tujuan

yang jelas dari terbentuknya suatu perundang-undangan tersebut. Jika suatu perundang-undangan yang terbentuk tidak memiliki tujuan yang jelas, maka akan menimbulkan suatu konflik baru seperti halnya Undang-Undang *Omnibus Law* Ketenagakerjaan ini. Pada Undang-Undang *Omnibus Law* Ketenagakerjaan, disampaikan bahwa tujuannya adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata dalam rangka memenuhi hak atas kehidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM serta perkoperasian, peningkatan ekosistem investasi, kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Naskah Akademis Undang-Undang *Omnibus Law* Ketenagakerjaan pun tidak memberikan penjelasan bagaimana perubahan penjatuhan sanksi dapat mendukung pertumbuhan ekonomi yang diharapkan oleh Undang-Undang *Omnibus Law* Ketenagakerjaan.

**b. Asas Dapat Dilaksanakan.**

Menurut asas ini, setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat. Sayangnya, dalam membentuk Undang-Undang tidak adanya transparansi hak setiap orang untuk mendapat kesempatan yang sama tersebut dilupakan. Keikutsertaan masyarakat belum mendapatkan jaminan hukum yang lebih baik, khususnya mekanisme dalam menindak-lanjuti aspirasi masyarakat dan hasil dari tindak lanjut aspirasi tersebut, serta pembangunan mekanisme komunikasi atau aspirasi seharusnya berjalan dua arah. Tidak hanya oleh pemerintah, tetapi ketentuan dalam undang-undang juga harus dapat dilaksanakan oleh masyarakat, oleh karena itu implikasi atau dampak suatu undang-undang sudah harus dapat diperhitungkan sejak tahapan awal pembentukan undang-undang. Terkait hal ini, berbagai teori dapat digunakan untuk memperhitungkan dampak sosial maupun beban keuangan negara dalam pelaksanaan undang-undang.

Adapun demi ambisi dan keharusan untuk memenuhi target waktu yang sangat singkat tersebut, dikhawatirkan pengaturan

pada peraturan pelaksana justru menjadi tidak sempurna. Selain itu, singkatnya waktu juga dapat berimplikasi pada terbatasnya ruang partisipasi publik untuk memberikan masukan. Akibatnya, peraturan pelaksana yang dibentuk dapat bertentangan dengan kehendak masyarakat.

### c. **Asas Kedayagunaan dan Kehasilgunaan.**

Pada asas ini menghendaki agar peraturan harus dibuat karena benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat bagi masyarakat. Namun, penyusunan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sejak awal dilakukan dengan sangat cepat dan tidak adanya transparansi untuk masyarakat. Proses pembahasannya pun dilakukan di tengah pandemi yang mengharuskan masyarakat melakukan pembatasan-pembatasan fisik (*physical distancing*) sehingga sulit untuk melakukan partisipasi yang sesungguhnya. “Anthony Allot menekankan pentingnya masyarakat yang terdampak untuk terlibat dalam penyusunan undang-undang, dengan demikian hasil dari undang-undang tersebut merupakan harmonisasi dari keinginan pemerintah dan penerimaan (*acceptance*)

masyarakat.”<sup>3</sup> Suatu undang-undang yang dibuat tanpa melibatkan masyarakat patut diragukan kedayagunaannya bagi masyarakat kelak.

**d. Asas Kejelasan Rumusan.**

Berdasarkan asas ini, Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja tidak sesuai dengan asas kejelasan rumusan karena dalam perumusannya, pencantuman pasal perubahan langsung digabungkan dengan pasal lama sehingga menyulitkan siapapun yang membacanya.”<sup>4</sup> “Undang-Undang Cipta Kerja tidak sesuai dengan asas kejelasan rumusan karena dalam perumusannya, pencantuman pasal perubahan langsung digabungkan dengan pasal lama sehingga menyulitkan siapapun yang membacanya.”<sup>5</sup>

Peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai

macam interpretasi dalam pelaksanaannya. dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan harus dilakukan dengan memperhatikan teknik penyusunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan memperhatikan rumusan yang memang mudah dimengerti oleh masyarakat secara umum.

**e. Asas Keterbukaan**

Pada pembentukan suatu Undang-Undang, perlu adanya transparansi kepada masyarakat sehingga masyarakat mendapatkan informasi yang lebih jelas terkait pembentukan Undang-Undang tersebut. Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja tidak memenuhi asas ini karena tidak adanya transparansi dan partisipasi kepada masyarakat sedari awal pembuatan/perencanaannya. Hal ini tentu merupakan pelanggaran terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi berdasarkan Pasal 28C Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan,

---

<sup>3</sup> Anthony Allot, “The Effectiveness of Laws”, Symposium on International Perspectives and Jurisprudence Vol. 15 No, 2, (1981), hlm. 237.

<sup>4</sup> PSHK, “RUU Cipta Kerja: Awal Langkah Penuh Masalah”, diakses tanggal 11 Mei 2021

<sup>5</sup> PSHK, “RUU Cipta Kerja: Awal Langkah Penuh Masalah”, diakses tanggal 11 Mei 2021

pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan harus bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Karakteristik sifat dari Undang-Undang yang dibentuk melalui konsep ini adalah merevisi dan/atau mencabut banyak Undang-Undang. Oleh sebab itu, sebelum jauh melangkah, pemerintah perlu mengkaji betul rencana tersebut sebelum *Omnibus Law* benar-benar diterapkan. Untuk mengatasi permasalahan regulasi tidak cukup hanya sampai *Omnibus Law* saja. Kita perlu otoritas khusus yang benar-benar fokus mengkaji masalah regulasi, baik pada tahap pembentukan, harmonisasi maupun evaluasi. Nantinya, hasil kajian dari otoritas tersebutlah yang menjadi dasar untuk merevisi dan/atau mencabut Undang-Undang menggunakan konsep *Omnibus Law*.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Adanya undang-undang *Omnibus Law* ketenagakerjaan banyak merugikan para karyawan dari sisi pengupahan, pengaturan

jam dan hari libur kerja (cuti), status pekerja kontrak, pengaturan pesangon dan situasi masa pandemi *Covid-19* ini bukan waktu yang tepat untuk menerapkan *omnibus law*.

2. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, *Omnibus Law* adalah konsep hukum yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak Undang-Undang sekaligus. Namun demikian, permasalahan regulasi adalah masalah yang komplis, bukan sekedar dari jumlah yang terlalu banyak, tapi juga ada masalah isi yang tidak sesuai dengan materi muatan. Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta kerja tidak memenuhi beberapa asas dalam pembentukan Perundang-undangan.

Oleh sebab itu, sebelum konsep *Omnibus Law* benar-benar diterapkan dengan mengacu pada asas-asas dalam pembuatan Perundang-undangan, terlebih dahulu yang perlu dikedepankan adalah prinsip partisipasi dari masyarakat dan transparansi untuk masyarakat. Kemudian, penerapan *Omnibus Law* Ketenagakerjaan jangan hanya semata-mata untuk mendukung dari segi ekonomi saja.

## B. Saran

1. Sebaiknya, dalam pembuatan Undang-Undang tersebut, pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerja. Dengan adanya Undang-Undang ini para tenaga kerja merasa dirugikan terkait dengan beberapa masalah yang dimuat/diatur di dalamnya.
2. Oleh sebab itu, sebelum konsep *Omnibus Law* benar-benar diterapkan dengan mengacu pada asas-asas dalam pembuatan Perundang-undangan, terlebih dahulu yang perlu dikedepankan adalah prinsip partisipasi dari masyarakat dan transparansi untuk masyarakat. Kemudian, penerapan *Omnibus Law* Ketenagakerjaan jangan hanya semata-mata untuk mendukung dari segi ekonomi saja. Perhatikan beberapa aspek yang berkaitan dengan konflik yang terjadi pada beberapa waktu yang lalu yang ditenggarai oleh terbitnya Undang-Undang *Omnibus Law* Ketenagakerjaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*,  
(Banten: Dinas Pendidikan  
Provinsi Banten, 2011), h. 1

Satjipto Raharjo, 1981, *Hukum  
Masyarakat &  
Pengembangan, Alumni*,  
Bogor,

Anthony Allot, “The Effectiveness of  
Laws”, Symposium on  
International Perspectives and  
Jurisprudence Vol. 15 No, 2,  
(1981), hlm. 237.

PSHK, “RUU Cipta Kerja: Awal  
Langkah Penuh Masalah”,  
diakses tanggal 11 Mei 2021

PSHK, “RUU Cipta Kerja: Awal  
Langkah Penuh Masalah”,  
diakses tanggal 11 Mei 2021