

Dampak Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) Terhadap Undang-Undang Administrasi Pemerintahan

Edy Kastro, Koesrin Nawawie A, Siti Mardiyati

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang

 [10.32502/khdk.v4i1.4474](https://doi.org/10.32502/khdk.v4i1.4474)

Abstract

As a corrective step, it is appropriate that government administration issues be returned to their khithah. Regarding government administration, this needs to be implemented in the Job Creation Act. The goal is to create a bureaucratic culture that is fast, responsive, and responsible. The research method used in this article is normative with a statutory approach. This study seeks to reveal the impact of the omnibus law, whether it is in line with what is stipulated in the Government Administration Act. The results of the research article reveal that; First, the discretionary space of government officials must be limited on conditions that are in line with the provisions of the legislation. Second, the implementation of positive fictitious decisions must still involve the State Administrative Court.

Keywords: Government Administration; Omnibus Law; Job Creation Law

Abstrak

Sebagai langkah korektif, sudah sepatasnya isu-isu administrasi pemerintahan dikembalikan ke khithahnya. Terkait administrasi pemerintahan, hal tersebut perlu diimplementasikan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan budaya birokrasi yang cepat, responsif, dan bertanggung jawab. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah normatif dengan pendekatan aturan perundang-undangan. Penelitian ini berusaha mengungkapkan dampak Undang-Undang cipta kerja (omnibus law), apakah telah sejalan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Administrasi Pemerintahan. Hasil penelitian artikel mengungkapkan bahwa; Pertama, ruang diskresi pejabat pemerintah harus dibatasi dengan syarat sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kedua, pelaksanaan putusan fiktif positif harus tetap melibatkan Pengadilan Tata Usaha Negara.

Kata Kunci: Administrasi Pemerintahan; Omnibus Law; UU Cipta Kerja

Info Artikel

Masuk: 13 April 2022, Diterima: 20 Juni 2022, Terbit: 22 Juni 2022



Email Corresponding Author:

Edy Kastro: edy.kastro@gmail.com, Koesrin Nawawie A: koesrinnawawiea@gmail.com,

Siti Mardiyati: yatimalian69029@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Mahkamah Konstitusi (MK) sebagai lembaga peradilan yang diberikan wewenang untuk mengabulkan sebagian permohonan uji formil. Majelis Hakim Konstitusi menegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) cacat secara formil. Untuk itu, Mahkamah menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusionalitas bersyarat.¹ Demikian Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dibacakan dalam sidang putusan yang digelar pada Kamis (25/11/2021) siang. Dalam Amar Putusan yang dibacakan oleh Ketua MK Anwar Usman, Mahkamah mengabulkan untuk sebagian permohonan yang diajukan oleh Migrant CARE, Badan Koordinasi Kerapatan Adat Nagari Sumatera Barat, Mahkamah Adat Minangkabau, serta Muchtar Said.²

MK menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan.³ Menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini.⁴

Dalam putusan yang berjumlah 448 halaman tersebut, Mahkamah juga memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.⁵

Selain itu, MK pun memerintahkan Pemerintah untuk menanggukkan segala tindakan atau kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Mahkamah menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun

¹ Sania Mashabi, 2022. *Putusan MK: UU Cipta Kerja Harus Dinyatakan Cacat Formil*, <http://nasional.kompas.com/read/2021/11/25/18241731/putusan-mk-uu-cipta-kerja-harus-dinyatakan-cacat-formil?page=all>, diakses 21 Maret 2022.

² Ketua MK Anwar Usman memimpin langsung persidangan putusan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Kamis (25/11/2021), diakses 22 Maret 2022

³ Ghina Ghalia, 2020. *Indonesia passes jobs bill s recession looms*, Jakarta Post: Oktober 2020. Diakses Tanggal 30 Januari 2022

⁴ MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun Kamis, 25 November 2021, diakses 22 Maret 2022

⁵ Bambang Sugiono; dan Ahmad Husni, M.D, 2000. *Supremasi Hukum dan Konstitusi*, Jurnal Hukum, Vol. 7, Nomor 14, Agustus hal. 71.

pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan UU Cipta Kerja, maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh UU Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali.⁶

Dalam pertimbangan hukum yang dibacakan oleh Hakim Konstitusi Suhartoyo, tata cara pembentukan UU Cipta Kerja tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, baku, dan standar, serta sistematika pembentukan undang-undang. Kemudian, dalam pembentukan UU Cipta Kerja, terjadi perubahan penulisan beberapa substansi pasca persetujuan bersama DPR dan Presiden. Pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan, maka Mahkamah berpendapat proses pembentukan UU 11/2020 adalah tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD 1945, sehingga harus dinyatakan cacat formil.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis menuangkan ide persoalan mengenai bagaimana dampak Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law) terhadap Undang-Undang Administrasi Pemerintahan?

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif, dengan menggunakan pendekatan aturan perundangan *statue approach* yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) terhadap Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Artikel ini menganalisa Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Administrasi Pemerintah, selanjutnya untuk memberikan masukan dalam rangka perbaikan Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) terkait dengan Undang-Undang Administrasi Pemerintahan. Sebagaimana diketahui Mahkamah Konstitusi dalam putusannya memberikan waktu dua tahun kepada pemerintah untuk merevisi Undang-Undang Cipta Kerja.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Keterkaitan Undang-Undang Administrasi Pemerintahan dengan Undang-Undang Cipta Kerja

Pasal 4 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud

⁶ Alfitri, 2014. *Putusan Mahkamah Konstitusi Sebagai Tafsiran Resmi Hukum Islam di Indonesia*, Jurnal Konstitusi, Vo. 11, No. 2, hal. 298

dalam Pasal 3, ruang lingkup Undang-Undang ini mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi peningkatan ekosistem investasi dan kegiatanberusaha; ketenagakerjaan; kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM; kemudahan berusaha; dukungan riset dan inovasi; pengadaan tanah; kawasan ekonomi; investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional; pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan penerapan sanksi.⁷

Perubahan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) beserta peraturan pelaksanaannya adalah terkait dengan administrasi pemerintahan. Hal ini karena masih banyak permasalahan terkait administrasi pemerintahan di Indonesia, khususnya terkait dengan kewenangan, diskresi yang mengakibatkan hambatan dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan. Sejalan dengan berlakunya UU Cipta Kerja maka Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU Administrasi Pemerintahan) mengalami perubahan pada beberapa ketentuannya. Perubahan ketentuan dimaksud sangat penting mengingat Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan merupakan pendukung dalam penciptaan lapangan kerja.

2. Dampak Perubahan Undang-Undang Cipta Kerja

Adapun perubahan-perubahan yang penting untuk diketahui dari Undang-Undang Cipta Kerja antara lain:⁸

a. Keputusan Pejabat Pemerintahan Berupa Standar

Undang-Undang (UU) Cipta Kerja akan berdampak besar, termasuk dalam melakukan perubahan mendasar dalam administrasi pemerintahan di Indonesia. Di bidang administrasi pemerintahan, UU ini mengatur bahwa kewenangan menteri, kepala lembaga, dan pemerintah daerah untuk menjalankan atau membentuk peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan kewenangan presiden.⁹ Ketentuan ini dibuat dengan tujuannya untuk percepatan pelayanan, percepatan perizinan, dan pelaksanaan program strategis nasional dan kebijakan Pemerintah Pusat. Pengaturan ini mengubah beberapa ketentuan dalam UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dan UU No. 9 tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah dan menjadi langkah mundur.

⁷ Lihat Pasal 4 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

⁸ Beberapa Perubahan Dalam UU Administrasi Pemerintahan Pasca UU Cipta Kerja (Omnibus Law), March 17, 2021, diakses 22 Maret 2022

⁹ H Zaeni Asyhadie, M SH, And S H Rahmawati Kusuma, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenada Media, hal.33

Dalam doktrin ketatanegaraan sistem presidensial, segala kewenangan menteri dan lembaga memang merupakan bentuk pelaksanaan kewenangan presiden. Namun tidak demikian halnya dengan kewenangan pemerintah daerah. Dalam Undang-Undang Dasar 1945, pemerintah daerah merupakan entitas tersendiri, penyelenggaraan pemerintahannya terpisah dari pemerintah pusat berdasarkan asas otonomi. Pemerintah daerah memiliki hak, wewenang, dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan sendiri.¹⁰

Bila UU Cipta Kerja menganggap pelaksanaan pemerintah daerah adalah bentuk pelaksanaan kewenangan presiden, ini tentunya melanggar konstitusi. UU Cipta Kerja memperkenalkan bentuk keputusan pejabat pemerintahan yang baru yaitu Standar. Sebelumnya UU Administrasi Pemerintahan hanya mengenal bentuk keputusan seperti Izin, Konsesi dan Dispensasi. Standar¹¹ merupakan tindakan administrasi pemerintahan yang bersifat sepihak.¹² Pasal 19a UU Administrasi Pemerintahan sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja.

Pasal 39 UU Cipta Kerja mengatur standar sebagai Keputusan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang persetujuannya diterbitkan sebelum kegiatan dilaksanakan dan kegiatannya telah terstandarisasi.¹³

b. Mengubah Konsep Diskresi

UU Cipta Kerja juga menimbulkan persoalan baru dengan menghilangkan syarat bagi pejabat pemerintah untuk melakukan diskresi. Diskresi memberikan ruang gerak bagi pejabat pemerintah untuk melakukan suatu tindakan tanpa perlu terikat sepenuhnya pada undang-undang asalkan tujuannya untuk kepentingan umum. UU tentang Administrasi Pemerintahan membatasi penggunaan diskresi agar tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. UU ini ditujukan untuk mencegah diskresi disalahgunakan, agar tidak dilakukan untuk kepentingan dan keuntungan pejabat yang bersangkutan.¹⁴ Namun, Pasal

¹⁰ Emil Lask, Radbruch, Gustav Dabin, Jean., 1995. *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*, London: Harvard University Press Cambridge, hal. 59

¹¹ Standar adalah Keputusan Pejabat Pemerintahan yang berwenang atau Lembaga yang diakui oleh Pemerintah Pusat sebagai wujud persetujuan atas pernyataan untuk pemenuhan seluruh persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

¹² Ida Hanifah, 2021. *Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*, De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum 6, No. 1, hal. 168–173.

¹³ Lihat Pasal 39 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

¹⁴ H Zaeni Asyhadie, M SH, and S H Rahmawati Kusuma, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, hal. 35

175 UU Cipta Kerja menghapus syarat “tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” bagi pejabat pemerintah untuk melakukan diskresi. Ini akan berdampak buruk bagi iklim administrasi pemerintahan karena potensi untuk menyalahgunakan diskresi. Bahkan, UU Cipta Kerja juga memungkinkan penggunaan diskresi secara luas, termasuk oleh presiden.

Jika presiden melakukan diskresi, tidak ada lagi kontrol terhadap diskresi presiden itu, karena tidak ada lagi jabatan yang lebih tinggi untuk mengawasi Presiden. Selama ini yang bisa mengontrol presiden adalah peraturan perundang-undangan, namun syarat tersebut sudah dihapus.¹⁵

Perubahan signifikan juga terjadi pada kriteria mengenai diskresi oleh pejabat pemerintahan. Secara umum diskresi dikenal sebagai suatu keleluasaan bertindak pejabat tata usaha negara terkait suatu keadaan kongkrit tidak cukup jelas pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan atau terjadinya stagnasi pemerintahan.

Ketentuan diskresi dalam Pasal 24 UU Administrasi Pemerintahan menyebabkan ruang kebebasan bertindak menjadi kurang efektif. Hal ini disebabkan, sebelum diubah, Pasal 24 UU Administrasi Pemerintahan mewajibkan bagi diskresi harus memenuhi persyaratan diantaranya *tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*.¹⁶

Perubahan ini diprediksi dapat menimbulkan beberapa kontroversi karena meskipun boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan diskresi tetap harus sejalan dengan asas umum pemerintahan yang baik. Dengan bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan terdapat peluang suatu diskresi akan bertentangan dengan salah satu asas pemerintahan yang baik.¹⁷

c. Hapusnya ketentuan fiktif-positif melalui PTUN

Salah satu terobosan dalam UU Administrasi Pemerintahan adalah apa yang disebut sebagai ketentuan fiktif-positif yang diatur dalam Pasal 53 UU Adminstrasi Pemerintahan. Dengan ketentuan Pasal 53 UU Adminstrasi Pemerintahan dimaksud maka masyarakat yang memohon suatu keputusan dapat menganggap permohonannya dikabulkan 10 hari setelah permohonan

¹⁵ Philipus M Hadjon, 2010. *Hukum Administrasi dan Good Governance*, Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti, hal. 56

¹⁶ Ridwan HR, 2007. *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hal. 78

¹⁷ Abriawan Abhe, UU Cipta Kerja mengubah konsep di <https://theconversation.com/uu-cipta-kerja-mengubah-konsep-diskresi-berdampak-buruk-pada-administrasi-pemerintahan-146583>, diakses 22 Maret 2022

lengkap diterima oleh si Pejabat. Selanjutnya diatur pula kewenangan Pengadilan TUN untuk memeriksa dan memberikan putusan penerimaan permohonan atas permohonan yang tidak ditanggapi.

UU Cipta Kerja mempersingkat masa tunggu dari 10 hari menjadi 5 hari sebelum pejabat dianggap menyetujui suatu permohonan. Perubahan signifikan juga terjadi ditandai dengan dihilangkannya Pasal 53 ayat (4), (5) dan (6) yang mengatur kewenangan Pengadilan TUN untuk memberi putusan penerimaan permohonan atas permohonan yang tidak ditanggapi.¹⁸

Perubahan-perubahan dalam UU Administrasi Pemerintahan di atas diharapkan dapat mendukung terciptanya lapangan kerja dan iklim investasi yang menguntungkan usaha. Namun, perlu untuk kajian yang lebih mendalam apakah perubahan-perubahan tersebut dapat meningkatkan efektifitas penerapan administrasi pemerintahan.¹⁹ UU Cipta Kerja juga mengubah model asas “fiktif positif” yang ada di UU Administrasi Pemerintahan. Dalam asas fiktif positif, suatu keputusan dengan sendirinya lahir apabila permohonan atas suatu keputusan atau ketetapan yang diajukan oleh warga negara atas suatu objek tidak direspons oleh pejabat pemerintah.²⁰ Misalnya, warga negara meminta kepada gubernur agar sebuah Izin Usaha Pertambangan (IUP) yang merusak alam dicabut karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan sektor kehutanan. Atau warga negara ingin mengajukan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) untuk kegiatan usaha atau rumah tinggal. Sikap pejabat yang tidak menjawab atau diam itu oleh UU Administrasi Pemerintahan dianggap sebagai bentuk persetujuan dan pengabulan secara hukum.²¹

UU Administrasi Pemerintahan mengatur bahwa untuk mendapatkan kekuatan hukum, warga negara harus mengajukan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) untuk memperoleh penerimaan permohonan sebagai bentuk pengakuan. PTUN wajib memutuskan permohonan itu paling lama 21 hari kerja sejak permohonan diajukan. Kemudian, badan atau pejabat pemerintah wajib mengeluarkan keputusan untuk melaksanakan putusan PTUN paling lama 5 hari kerja setelah penetapan oleh pengadilan.

¹⁸ Lihat Undang-Undang Cipta Kerja

¹⁹ Philipus M Hadjon, 2010. *Hukum Administrasi dan Good Governance*, (Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti, hal. 63

²⁰ Muh Aqil Fatahillah and Andi Tenri Padang, 2021. *Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa *Siyāsah shar’iyyah* 3, No. 2, hal. 402–13 diakses pada tanggal 15 Februari 2022

²¹ Ida Hanifah, 2021. *Peluang TKA Untuk Bekerja di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*, De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum 6, No. 1, hal. 188

Dalam ketentuan yang diatur lewat UU Administrasi Pemerintahan, ada jaminan dari negara melalui putusan PTUN bahwa keputusan fiktif positif yang diperoleh warga negara akan dilaksanakan oleh badan atau pejabat yang bersangkutan. Sedangkan dalam ketentuan baru, UU Cipta Kerja mengatur bahwa keputusan akan lahir dengan sendirinya jika pejabat tidak merespon dalam 5 hari, ini lebih singkat dari sebelumnya 10 hari.

Dari segi percepatan waktu memang terlihat baik. Akan tetapi, UU Cipta Kerja justru menghilangkan peran Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) untuk memberikan kekuatan hukum atas keputusan tersebut dan menyerahkan kepada pejabat pemerintah untuk mengeksekusinya sendiri. Artinya, warga negara tidak akan mendapat kepastian hukum dan administrasi makin berlarut. Ini karena pejabat yang telah menolak dengan sikap diamnya tidak memiliki paksaan hukum untuk mengabulkan atau mengeksekusi permintaan warga negara.

D. PENUTUP

Sebagai langkah perbaikan, **sudah sepantasnya** persoalan administrasi pemerintahan di atas dikembalikan pada khitahnya. Terkait administrasi pemerintahan, dua hal ini perlu diterapkan dalam UU Cipta Kerja jika memang tujuannya adalah untuk melahirkan budaya birokrasi yang cepat, responsif, dan bertanggung jawab.

Pertama, ruang diskresi pejabat pemerintah harus dibatasi dengan syarat “tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Hal ini penting karena kebebasan pemerintah melalui diskresi yang tanpa kontrol sangat potensial disalahgunakan. Bahkan, untuk penggunaan diskresi ke depan juga harus diperketat dengan syarat tidak melanggar Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), harus dilakukan dengan alasan yang objektif, dan harus dilakukan dengan itikad baik. Diskresi hanya bisa dilakukan untuk melancarkan penyelenggaraan pemerintahan, mengisi kekosongan hukum, memberikan kepastian hukum, dan mengatasi stagnasi pemerintahan dalam keadaan tertentu guna kemanfaatan dan kepentingan umum.

Kedua, pelaksanaan keputusan fiktif positif harus tetap melibatkan PTUN. Hal ini penting karena pengadilan adalah satu-satunya instrumen yang bisa memberi kepastian dan perlindungan terhadap hak-hak warga negara dalam urusannya dengan administrasi pemerintahan. Tanpa pelibatan pengadilan, dapat dipastikan administrasi pemerintahan tidak akan terkontrol dan menyulitkan warga negara untuk mendapatkan kepastian akan hak-hak nya. Putusan PTUN juga perlu diikuti dengan

sanksi jika pejabat pemerintah tidak melaksanakan dalam batas waktu yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, Zaeni M; Kusuma, Rahmawati. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Ghalia, Ghina. 2022. *Indonesia passes jobs bill s recession looms*, Jakarta Post: Oktober
- Hadjon, Philipus M. et. al. 2010. *Hukum Administrasi dan Good Governance*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- HR, Ridwan. 2007. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lask, Emil; Radbruch, Gustav; Dabin, Jean. 1995. *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*. London: Harvard University Press, Cambridge.
- Wiryono, R. 2013. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Cet.1*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

- Alfitri. 2014. *Putusan Mahkamah Konstitusi Sbagai Tafsiran Resmi Hukum Islam di Indonesia*. Jurnal Kosntitusi, Vol. 11, No. 2, 2014
- Fatahillah, Muh Aqil and Andi Tenri Padang. 2022. *Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyāsah shar'iyah 3, No. 2 N.D.
- Hanifah, Ida. 2021. *Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*. De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum 6, No. 1
- Sugiono, Bambang dan Ahmad Husni, M.D,. 2000. *Supremasi Hukum dan Konstitusi*. Jurnal Hukum, Vol. 7, Nomor 14.

Aturan Perundangan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Website

Beberapa Perubahan Dalam UU Administrasi Pemerintahan Pasca UU Cipta Kerja (Omnibus Law), [March 17, 2021](#), diakses 22 Maret 2022.

<https://theconversation.com/uu-cipta-kerja-mengubah-konsep-diskresi-berdampak-buruk-pada-administrasi-pemerintahan-146583>, diakses 22 Maret 2022.

Ketua MK Anwar Usman memimpin langsung persidangan putusan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Kamis (25/11/2021), diakses 22 Maret 2022.

Mashabi, Sania. 2021. *Putusan MK: UU Cipta Kerja Harus Dinyatakan Cacat Formil*.
<http://nasional.kompas.com/read/2021/11/25/18241731/putusan-mk-uu-cipta-kerja-harus-dinyatakan-cacat-formil?page=all>

MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun Kamis, 25 November 2021, diakses 22 Maret 2022.