

## Menggugat UU Cipta Kerja: Perlindungan Hak Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing

Ucok Charles Kairupan<sup>a</sup>; Hulman Panjaitan<sup>b</sup>; Gindo L Tobing<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Mahasiswa Program Studi Hukum Program Magister Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia

<sup>b,c</sup>Dosen Program Studi Hukum Program Magister Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia  
email: [uckairupan@gmail.com](mailto:uckairupan@gmail.com)

**Abstrak:** Undang-Undang Cipta Kerja yang pertama kali diperkenalkan pada tahun 2020 telah menimbulkan kontroversi signifikan, memicu protes luas dari berbagai kalangan di Indonesia. Meskipun Mahkamah Konstitusi telah memutuskan bahwa undang-undang tersebut inkonstitusional bersyarat dan meminta perubahan, revisi yang dilakukan pada tahun 2023 tetap menuai kritik karena dianggap tidak memadai dalam mengatasi keluhan pekerja. Artikel ini mengevaluasi konstitusionalitas UU Cipta Kerja, dengan fokus pada hak-hak pekerja kontrak dalam sistem outsourcing. Melalui analisis yuridis terhadap dua kasus preseden serta UU Cipta Kerja yang baru, artikel ini mengkaji potensi keberhasilan gugatan yang diajukan para pemohon. Kesimpulan menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa perbaikan, undang-undang tersebut masih mengandung kelemahan signifikan yang perlu diatasi untuk melindungi hak-hak pekerja secara efektif.

**Kata Kunci:** Konstitusionalitas, Outsourcing, Pekerja Kontrak

*Abstract:* The Job Creation Law, first introduced in 2020, has sparked significant controversy, prompting widespread protests across Indonesia. Although the Constitutional Court ruled the law conditionally unconstitutional and demanded changes, the 2023 revisions have continued to attract criticism for inadequately addressing workers' grievances. This article evaluates the constitutionality of the Job Creation Law, focusing on the rights of contract workers within the outsourcing system. Through a juridical analysis of two precedent cases and the new Job Creation Law, this article examines the potential success of the petitioners' lawsuits. The conclusion indicates that despite some improvements, the law still contains significant weaknesses that need to be addressed to effectively protect workers' rights.

**Keywords:** Constitutionality, Outsourcing, Contract Workers

### Pendahuluan

Ketika Undang-Undang Cipta Kerja pertama kali diperkenalkan pada tahun 2020, kontroversi yang ada di dalamnya menginspirasi ribuan masyarakat umum Indonesia dari berbagai lapisan masyarakat untuk turun ke jalan dan memprotes pembuatan undang-undang tersebut. Kini, setelah kemenangan publik dan kekalahan Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat di Mahkamah Konstitusi, UU tersebut kembali diberlakukan dengan reformasi prosedural dan substansial. Namun, reformasi tersebut tidak cukup untuk menghilangkan keinginan para pemohon yang mendesak agar UU kedua dicabut karena cacat prosedur dan materiil. Klaim-klaim ini mencerminkan keluhan para pekerja yang merasa hak-hak dan perlindungan mereka telah diambil. Ketika pekerja kontrak menghadapi masa depan yang penuh ketidakpastian, mereka meminta Mahkamah Konstitusi untuk mengatasi keluhan mereka dengan mempertanyakan beberapa pasal dalam UU tersebut.

Tulisan ini bertujuan untuk menguji kelayakan gugatan yang diajukan para pemohon, khususnya mengenai hak-hak pekerja kontrak dalam sistem outsourcing. Penelitian dilakukan melalui analisis terhadap kasus itu sendiri dan terhadap dua kasus preseden yang mengajukan tuntutan serupa terhadap UU Cipta Kerja Tahun 2023 sebelum UU Ketenagakerjaan tahun 2003 ke Mahkamah Konstitusi. Dengan menelusuri kasus-kasus di masa lalu, kita tidak hanya dapat melihat keputusan-keputusan Mahkamah Konstitusi di masa lalu, namun juga bagaimana keputusan-keputusan tersebut sampai pada kesimpulan-kesimpulan tersebut; yaitu apa yang menjadi pertimbangan Mahkamah, apa kriteria pengambilan keputusannya, dan dalam kondisi apa kriteria tersebut dapat diterapkan. Setelah seluruh pertimbangan tersebut dipahami, barulah pertimbangan



tersebut diterapkan pada perkara yang sedang dihadapi untuk menentukan bagaimana Mahkamah Konstitusi akan mengambil keputusan saat ini.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, dengan metode penelitian hukum doktrinal. Analisis akan dilakukan terhadap berbagai undang-undang, kasus, dan dokumen pengadilan yang relevan. Data sekunder juga akan digunakan, termasuk jurnal akademis dan publikasi hukum lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konstusionalitas UU Cipta Kerja dengan meneliti kasus-kasus preseden dan menganalisis perubahan yang dilakukan dalam revisi undang-undang tersebut pada tahun 2023.

### **Analisis dan Diskusi**

Untuk menganalisis konstusionalitas sebuah undang-undang, penting untuk memahami bagaimana Mahkamah Konstitusi memutuskan ketika undang-undang tersebut digugat. Ini melibatkan alasan untuk pengujian konstusional dan kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam melakukannya.

Pengujian konstusional memeriksa kesesuaian undang-undang dengan Konstitusi. Mahkamah Konstitusi memberikan keputusan tentang konstusionalitasnya. Contoh kasusnya adalah Perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Namun, penegakan aturan masih menjadi tantangan. Mahkamah harus memastikan keputusannya dihormati dan dilaksanakan secara efektif.

Latar belakang Undang-Undang Cipta Kerja ditujukan untuk mengubah dan memperbarui peraturan perundang-undangan sebelumnya, Undang-Undang Cipta Kerja menghadirkan solusi untuk mengejar pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dengan memberikan kelonggaran kepada dunia usaha dalam merekrut pekerja, undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak. Namun, pertanyaan muncul mengenai dampaknya terhadap hak dan perlindungan pekerja.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan hasil penggabungan beberapa undang-undang sebelumnya, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari undang-undang tersebut adalah untuk mengembangkan ekonomi Indonesia dengan memberikan kelonggaran kepada dunia usaha dalam merekrut pekerja, sekaligus memastikan hak-hak sosial dan ekonomi pekerja terjaga. Meskipun demikian, terdapat kekhawatiran akan potensi kesenjangan dalam perlindungan pekerja. Implementasi undang-undang ini juga mencerminkan kondisi sosio-ekonomi dan politik pada saat itu, termasuk masa transisi dari kediktatoran dan upaya memperkuat angkatan kerja. Meskipun praktik outsourcing telah ada sebelumnya, UU Ketenagakerjaan tahun 2003 memberikan landasan hukum dan aturan yang lebih jelas. Namun, terdapat perdebatan tentang keseimbangan antara perlindungan pekerja dan pertumbuhan ekonomi, terutama dalam konteks situasi ekonomi global dan pandemi COVID-19.

Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020, yang diumumkan pada masa pandemi, diinisiasi pada Oktober 2019 oleh Presiden Joko Widodo. Tujuannya adalah untuk menarik investasi asing dengan menyederhanakan kerangka peraturan. UU ini menggabungkan lebih dari 1000 pasal dari 70 UU yang direvisi sebelumnya, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Namun, kritik terhadap UU ini mencakup kurangnya kepastian dalam perjanjian kerja kontrak dan sistem outsourcing, serta ketidakjelasan status pekerja. Meskipun demikian, ada upaya untuk mengklarifikasi ketentuan ini melalui peraturan pemerintah. UU Cipta Kerja Tahun 2020 menghadapi

kritik karena kurangnya keterlibatan masyarakat sipil dalam pembuatannya, ketidakpastian hukum karena perbedaan versi, dan substansi yang merugikan hak buruh dan lingkungan. Sejumlah permohonan diajukan ke Mahkamah Konstitusi, terutama Pemohon III yang menyoroti cacat prosedur dalam pembuatannya. Meskipun Mahkamah menolak upaya sementara Pemohon III, ia menyatakan UU tersebut inkonstitusional bersyarat dan memberi waktu dua tahun kepada Pemerintah untuk merevisi proses legislatif. Namun, putusan ini tidak mencakup tinjauan substansial, meninggalkan kekhawatiran terkait hak-hak pekerja dalam UU tersebut. Meskipun begitu, putusan Mahkamah memberi kesempatan bagi Pemerintah untuk memperbaiki UU dan mengatasi keprihatinan para pemohon.

Perubahan prosedural dan substansial terjadi dalam UU Cipta Kerja Tahun 2023, dengan perubahan utama terkait standar upah minimum dan penghitungan upah. Namun, perubahan terbatas ini tidak melibatkan perubahan substansial terkait outsourcing pekerja dan perjanjian kontrak. Beberapa pemohon mengajukan gugatan terhadap UU Cipta Kerja tahun 2023, menentang konstitusionalitasnya baik secara prosedural maupun materiil. Meskipun kasus tahun 2020 gagal membuktikan inkonstitusionalitas prosedural, beberapa kasus tahun 2023 berhasil membuktikan inkonstitusionalitas materiil, terutama terkait perubahan dalam Pasal 81 yang mengatur perjanjian outsourcing. Dalam bagian selanjutnya, kita akan membahas manfaat dan potensi keberhasilan petisi ini di Mahkamah Konstitusi. Sebelumnya, kita akan menelusuri kasus-kasus preseden untuk memahami pendekatan Pengadilan terhadap kasus semacam ini.

Kasus-Kasus sebelumnya terkait UU Ketenagakerjaan tahun 2003 memberikan gambaran evolusi sikap Mahkamah Konstitusi seiring waktu dan perubahan praktik.

Kasus pertama, segera setelah disahkan, menyoroti kritik terhadap prosedur dan substansi UU tersebut. Para pemohon menegaskan dampak negatifnya terhadap pekerja, sementara Mahkamah menunjukkan pemahaman kontekstual terhadap kondisi ekonomi saat itu. Mahkamah menolak uji materiil terhadap Pasal 33, menyatakan perlunya tindakan proporsional untuk pemulihan ekonomi. Namun, Mahkamah membatalkan beberapa pasal terkait pelanggaran hak pekerja, menekankan pentingnya pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan.

Kasus kedua, hampir satu dekade kemudian, menggarisbawahi perubahan sikap Mahkamah terhadap konstitusionalitas UU Ketenagakerjaan 2003. Meskipun menolak uji materiil terhadap Pasal 33, Mahkamah membatalkan pasal-pasal terkait hukuman yang tidak proporsional bagi pekerja dan melemparkan beban pembuktian kepada mereka. Mahkamah menegaskan pentingnya tindakan yang proporsional dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam konteks ekonomi yang dinamis. Ini menunjukkan pendekatan Mahkamah yang lebih luas dan pemahaman kontekstual terhadap isu-isu ekonomi dan hak-hak konstitusional.

Kasus ketiga, tahun 2011, serikat pekerja listrik menggugat UU Ketenagakerjaan tahun 2003 untuk kedua kalinya, menyoroti legalisasi perjanjian outsourcing dan penyediaan jasa. Mahkamah menetapkan pengujian konstitusionalitas sistem outsourcing dengan mengkaji hubungan antara perusahaan induk dan PKWT, serta antara perusahaan outsourcing dan PKWT. Mereka menemukan bahwa kurangnya pengawasan memungkinkan praktik perjanjian kontrak yang tidak adil. Mahkamah menegaskan bahwa bukan Pasal 59 yang cacat, melainkan pengawasan yang lemah terhadap praktik-praktik tersebut. Mereka mengatur definisi dan persyaratan untuk perjanjian outsourcing dalam Pasal 65, memastikan bahwa pekerjaan yang dialihdayakan memenuhi standar tertentu dan perlindungan hak pekerja. Namun, Mahkamah menyoroti ketidakamanan

kerja PKWT ketika kontrak berakhir, serta ketidakhitungan pekerjaan saat kontrak dialihkan. Untuk mengatasi ini, Mahkamah mengubah hubungan antara PKWT dan perusahaan outsourcing, memaksa perusahaan outsourcing untuk mempekerjakan PKWT sebagai pekerja tetap. Mereka juga menerapkan prinsip TUPE untuk memastikan keamanan kerja saat kontrak berpindah. Kasus ini menunjukkan peran aktif Mahkamah dalam memperbaiki peraturan yang cacat demi melindungi hak-hak konstitusional, menetapkan standar baru dan tindakan korektif untuk memastikan kepatuhan dengan UUD 1945.

Kasus keempat, tahun 2023, menyinggung banyak poin dalam UU Cipta Kerja tahun 2023, namun untuk jurnal ini fokus akan diberikan pada bagian 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)' pada poin A dan bagian 'Alih Daya' pada poin A dan poin B yang membahas tentang pekerja kontrak dan sistem outsourcing. Para pemohon melandaskan perkara mereka dengan ketidakpastian pekerjaan. Mereka berargumentasi bahwa undang-undang baru ini memungkinkan penafsiran yang bebas dan longgar sehingga menimbulkan ketidakjelasan yang dapat menyebabkan pekerja diberhentikan tanpa proses yang semestinya. Lebih lanjut, undang-undang baru ini menegaskan bahwa setiap kontrak kerja antara perusahaan induk dengan PKWT harus dilakukan secara tertulis sehingga dapat memberikan ketidakpastian hukum bagi PKWT yang mempunyai perjanjian lisan. Frasa tambahan yang dimasukkan dalam undang-undang baru ini juga mengaburkan batas antara PKWT dan pegawai tetap yang mungkin mempersulit PKWT untuk mendapatkan jabatan tetap. Penghapusan jangka waktu yang ditentukan juga menimbulkan ketidakpastian mengenai kapan pekerja kontrak harus diangkat menjadi pekerja tetap, berapa kali kontrak dapat diperpanjang dan untuk berapa lama dapat diperpanjang. Selain itu, undang-undang baru ini menghilangkan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan agar berpotensi mencakup bagian dari bisnis utama. Oleh karena itu, kurangnya batasan dan pedoman yang diberikan memperburuk sistem outsourcing. Pada bagian ini, argumen ini dan kemungkinan berhasilnya argumen ini akan dianalisa. Untuk melakukan hal ini, harus dipertimbangkan seberapa kuat argumen yang diajukan dalam petisi dan seberapa kuat argumen yang menentangnya. Akan ditentukan juga dari kasus-kasus di atas aturan mana yang akan diterapkan Mahkamah Konstitusi dalam kasus ini.

### **Argumen dan Analisa**

Para pemohon mengajukan argumen mereka dengan cara holistik, membahas setiap aspek dari pasal-pasal yang direvisi yang dapat menimbulkan suatu permasalahan. Meskipun tidak semua argumen dapat dibenarkan. Persoalan penerjemahan yang diangkat dalam pasal 57 ayat 2 pada awalnya tampaknya tidak menjadi persoalan karena dalam UU Cipta Kerja Tahun 2023 sudah jelas disebutkan bahwa jika ada perbedaan penerjemahan maka kontrak karya akan menunda versi bahasa Indonesia. Ini adalah prosedur hukum dan bisnis yang sangat standar di sebagian besar kontrak internasional, mungkin terdapat klausul mengenai bahasa kontrak mana yang harus dipatuhi oleh para pihak serta klausul pilihan hukum yang mengatur hukum negara yang mengatur kontrak. jika terjadi konflik. Dalam hal ini, pihak-pihak dalam kontrak internasional yang memilih hukum Indonesia sebagai pilihan hukumnya harus menyadari bahwa versi bahasa Indonesia dari kontrak tersebut akan berlaku di pengadilan. Dapat ditentukan bahwa seorang pekerja Indonesia yang menandatangani kontrak dengan perusahaan Indonesia atau perusahaan yang berbasis di Indonesia sudah memiliki kontrak yang diatur oleh hukum Indonesia dan tentu saja bukan hal yang aneh jika hukum Indonesia lebih memilih bahasa Indonesia.

Persoalan lain yang diangkat dalam pasal ini adalah ketidakpastian seputar kontrak lisan yang dibuat karena kesalahan langkah dalam perjanjian PKWT. Pertama, harus diakui bahwa dalam kasus tahun 2011 telah diputuskan bahwa perusahaan induk dan perusahaan alih daya harus mempunyai perjanjian tertulis agar pekerjaan yang dialihdayakan itu sah dan sah. Bagaimanapun juga, harus ada perjanjian tertulis meskipun ada perjanjian lisan antara PKWT dan perusahaan induk. Apabila perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Mahkamah maka dengan sendirinya hubungan tersebut akan beralih; hal ini tidak bisa dikatakan beralih dengan perjanjian lisan melainkan perjanjian baru harus dibuat oleh perusahaan induk.

Permasalahan utama dalam petisi dan barangkali pasal-pasal yang paling banyak direvisi adalah permasalahan seputar batasan jangka waktu kontrak dan pembaharuan kontrak. Dimulai dengan pasal 59 UU Cipta Kerja tahun 2023 yang mengubah tiga jenis kontrak pertama yang diperbolehkan dalam perjanjian outsourcing dari UU Ketenagakerjaan tahun 2003 untuk menghapus jangka waktu tertentu dalam suatu kontrak. Hal ini melemahkan keamanan kerja karena pekerja tidak dapat menentukan berapa kali kontrak mereka dapat diperpanjang sebelum memperoleh posisi tetap atau apakah mereka dapat memperoleh posisi tetap. Hal ini menimbulkan kesenjangan hukum yang memungkinkan syarat-syarat tersebut ditetapkan secara sepihak oleh perusahaan sebagai pihak yang lebih kuat dalam hubungan bisnis. Lebih lanjut, sebagaimana disampaikan oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam dissenting opinion pada Perkara 2020, perubahan undang-undang tersebut mengaburkan batas antara PKWT dan pegawai tetap secara negatif sehingga memungkinkan PKWT diberikan pekerjaan tidak berdasarkan upah garis waktu atau proyek karena perusahaan selalu dapat terus memperbarui kontraknya.

Permasalahan ini juga diperburuk dengan ketentuan Pasal 56 ayat (3) dan 61 (c) ayat (1) yang menentukan bahwa suatu kontrak dapat berakhir pada saat pekerjaan selesai. Hal ini mungkin tampak sebagai praktik standar dalam sistem outsourcing karena pekerjaan yang perlu dilakukan harus telah disepakati sebelumnya. Faktanya, gagasan pemutusan kontrak sebelum suatu pekerjaan selesai merupakan hal yang tidak lazim. Namun, jika ada celah dalam undang-undang yang memperbolehkan perusahaan memperbarui kontrak berapa kali tanpa batas menentukan kapan suatu pekerjaan selesai bisa jadi sulit. Hal ini bisa dibilang memungkinkan perusahaan untuk secara sepihak memutuskan kapan pekerjaan selesai sehingga mengakibatkan hilangnya pekerjaan dari seorang pekerja.

Meskipun Mahkamah dalam putusan sebelumnya menetapkan bahwa pasal 59 yang melegalkan, mengatur, dan mensistematisasikan outsourcing tidaklah cacat, namun amandemen yang dilakukan dapat mengubah hal ini. Perlu dicatat bahwa Mahkamah telah mengakui kurangnya jaminan dan perlindungan kerja yang mungkin timbul dari pasal ini; mereka menempatkannya pada pemerintah dan badan pengawas lainnya untuk memastikan hal itu tidak terjadi namun mereka menyadari kemungkinannya. Bisa dibilang, sebagian alasan mengapa artikel dan sistem itu sendiri tidak dianggap cacat adalah karena kondisi yang ditetapkan dalam artikel tersebut. Namun, perubahan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 menimbulkan celah hukum dan peluang untuk dieksploitasi. Dengan demikian, kelemahan pasal ini mungkin menjadi lebih jelas dan tidak ada kemungkinan untuk dibatasi oleh pengawasan peraturan yang kuat.

Maka dapat ditentukan secara beralasan bahwa dalam aspek ini Mahkamah dapat menentukan sebagian besar pasal yang digugat mengenai peraturan seputar PKWT dan sistem outsourcing sebagai konstitusional bersyarat dengan penekanan pada praktik dan

pengawasan. Meskipun demikian, Mahkamah dapat mengambil tindakan sendiri untuk memastikan konstusionalitas Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.

### **Kesimpulan Hasil Penelitian**

Dengan demikian, kasus tahun 2023 ini tidak terjadi tanpa pertimbangan yang mendalam. Kasus tersebut melibatkan berbagai pasal untuk memastikan penyelesaian setiap permasalahan yang muncul, sambil juga menyoroti aspek-aspek kunci dari pasal-pasal yang menjadi sumber perdebatan. Dari telaah teliti terhadap kasus-kasus sebelumnya, kita dapat mengambil pelajaran dari praktek Mahkamah. Mahkamah cenderung untuk memainkan peran yang seimbang, bukannya sekadar memihak pihak yang mengajukan gugatan, meskipun secara teknis memiliki hak yang dijamin oleh UUD 1945 yang lebih kuat daripada perusahaan. Pendekatan Mahkamah yang luas dan kontekstual dalam menafsirkan UUD 1945 menggambarkan kebijaksanaan mereka. Mereka juga menunjukkan keterbatasan dalam menggunakan wewenang mereka untuk mencabut undang-undang yang disahkan oleh Pemerintah dan DPR, serta menjaga prinsip pemisahan kekuasaan yang vital dalam demokrasi. Namun, Mahkamah tetap berani menggunakan kewenangannya untuk mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu untuk memastikan konstusionalitas suatu peraturan. Sikap ini telah terbukti dalam berbagai kasus, dari awal munculnya sistem outsourcing hingga kasus-kasus terkini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Mahkamah akan mempertahankan pendekatan yang konsisten dengan praktik yang telah mereka tunjukkan di masa lalu.

### **Referensi**

- Anggreany Haryani Putri, *Ketenagakerjaan dalam Perspektif Omnibus Law*, Jurnal Krtha Bhayangkara 15 (2021), pp. 223-232
- Bill on Job Creation: Manpower' (Indonesian Law Digest Issue 685, October 21, 2020) <https://pro.hukumonline.com/a/lt5f90466123d92/bill-on-job-creation--manpower> accessed 20 February 2020
- I. D. G. Palguna, I. Nurjanah et al., *Indonesia's Constitutional Court Decisions on Outsourcing and Scheme: Balancing Protection and Efficiency*, Journal of Indonesian Legal Studies 8 (2023), pp. 405-452
- M. Fakriansyah, 'Kerja Kontrak-Outsourcing: Dulu Belanda Dilanjutkan Megawati' <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230102151446-4-402128/kerja-kontrak-outsourcing-dulu-belanda-dilanjutkan-megawati> accessed 20 February 2024
- Mathijs Ten Wolde, *Business and Private International Law in the EU* (1st Edition, European Law Publishing, 2021)
- Minister of Education and Culture, 'Pidato Awal Periode Kedua Presiden Jokowi: Kerja Keras dan Dobrak Rutinitas' (21 Oktober 2019) <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/10/pidato-awal-periode-kedua-presiden-jokowi-kerja-keras-dan-dobrak-rutinitas> accessed 4 March 2024
- Mirza Satria Buana, *Legal-Political Paradigm of Indonesian Constitutional Court: Defending a Principled Instrumentalist Court*, Constitutional Review 6 (2020)
- Office of Assistance to Deputy Cabinet Secretary for State Documents and Translation, 'Job Creation Law Improves Livelihoods: President Jokowi' (Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia, 9 October 2020)

Office of Assistant to Deputy Cabinet Secretary for State and Translation, ‘President Jokowi Gives Directive on Government Financial Assistance’ (Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia, 24 March 2020) <https://setkab.go.id/en/president-jokowi-gives-directives-on-government-financial-assistance/> accessed 4 March 2024

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 40/PUU-XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003

Putusan Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011

Robert Algey, *Rights and Liberties as Concepts*, The Oxford Handbook of Comparative Constitutional Law (2012)

The World Bank, ‘COVID-19 to Plunge Global Economy into Worst Recession since World War II’ (8 June 2020) <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii> accessed 4 March 2024

Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang