



## IMPLIKASI UNDANG UNDANG *OMNIBUS LAW* TERHADAP DINAMIKA KEBIJAKAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI DAERAH

Omnibus Law Implications on The Dynamics of Labor-Administration Policy in  
The Regions

Maulana Mukhlis<sup>1\*</sup>, Tabah Maryanah<sup>1</sup>, Kris Ari Suryandari<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Lampung

Jalan. Soemantri Brodjonegoro No. 1, Gedong Meneng, Bandar Lampung, 35145, Lampung, Indonesia

\*email: [maulanamukhlis1978@gmail.com](mailto:maulanamukhlis1978@gmail.com)

**ABSTRACT:** At the end of 2020 The Government and The DPR enacted Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. This Job Creation Law uses the Omnibus Law model in its technical formulation which covers eleven policy areas, one of which is the manpower sector. At the same time, almost all local governments have had regulations related to the implementation of manpower in the regions with reference to previous laws. The aim of this paper is to: 1) describe and analyze whether or not there are regulatory implications at the regional level related to the substance of the regulation in the Job Creation Law, and (2) recommend any aspects that require adjustment in the regions as implications for the change in the policy of implementing the manpower. It is a descriptive study that employs a qualitative approach and analysis. Data were obtained by conducting interviews and documentation studies by doing reports and research related to labor policy. The results indicate that substantially there is a highly strategic implications for the need of policy changes at the regional level as a follow-up to the mandate of the Job Creation Law. Some aspects require strategic adjustments, especially in terms of certain time work agreements, outsourcing, minimum wages, termination of employment, severance payment, job loss insurance, working time and leave rights, and the use of foreign workers in the regions. These two findings confirm the study in policy studies that the substance of public policy will continue to grow so that policy changes in any field of government affairs will inevitably affect the dynamics of life both in society and regional arrangements.

**Keywords:** *Policy Dynamics, Omnibus Law, Manpower.*

**ABSTRAK:** Pada akhir tahun 2020 Pemerintah dan DPR-RI mengundangkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang Undang Cipta Kerja ini menggunakan model *Omnibus Law* dalam teknis penyusunannya melingkupi sebelas bidang kebijakan, salah satunya adalah urusan bidang ketenagakerjaan. Pada saat yang sama, hampir seluruh pemerintah daerah telah memiliki regulasi terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah dengan mengacu pada undang-undang sebelumnya. Tujuan dari *paper* ini adalah untuk: 1) mendeskripsikan dan menganalisis ada tidaknya implikasi pengaturan di tingkat daerah dikaitkan dengan substansi pengaturan dalam Undang Undang Cipta Kerja, dan (2) merekomendasikan aspek apa saja yang memerlukan penyesuaian di daerah sebagai implikasi atas perubahan kebijakan penyelenggaraan ketenakerjaan tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan



pendekatan dan analisa kualitatif. Data diperoleh dengan melakukan wawancara dan studi dokumentasi dengan melakukan penelusuran laporan dan riset yang terkait dengan kebijakan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara substansi terdapat implikasi sangat strategis terhadap perlunya perubahan kebijakan di tingkat daerah sebagai tindak lanjut dari mandat pengaturan Undang Undang Cipta Kerja. Beberapa aspek yang memerlukan penyesuaian strategis terutama pada aspek perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya/*outsourcing*, upah minimum, pemutusan hubungan kerja, pesangon, jaminan kehilangan pekerjaan, waktu kerja dan hak cuti, serta penggunaan tenaga kerja asing di daerah. Kedua temuan tersebut mengkonfirmasi kajian pada studi kebijakan bahwa substansi kebijakan publik akan semakin berkembang sehingga perubahan kebijakan yang terjadi pada apapun bidang urusan pemerintahan pasti akan mempengaruhi dinamika kehidupan di masyarakat dan pengaturan di daerah.

**Kata Kunci:** *Dinamika Kebijakan, Omnibus Law, Ketenagakerjaan.*

## PENDAHULUAN

Pada tanggal 2 November 2020, pemerintah bersama DPR RI mengundang Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya ditulis UU Cipta Kerja). Dalam teknis penyusunannya, UU Cipta Kerja ini menggunakan model *omnibus law* yang melingkupi sebelas bidang kebijakan. Adapun pada batang tubuhnya, UU ini memuat perubahan, penghapusan, dan pembatalan atas 79 undang-undang yang terkait dengan pembangunan dan investasi. Sejak diwacanakan sebagai inisiatif pemerintah hingga penyerahannya ke DPR RI, UU Cipta Kerja telah menimbulkan berbagai reaksi pro-kontra di masyarakat berkaitan dengan asumsi positif dan dampak negatif yang akan ditimbulkan dari UU ini terhadap perekonomian nasional.

Bidang perekonomian menjadi salah satu fokus utama dalam UU Cipta Kerja disebabkan oleh besarnya pengaruh perekonomian terhadap keberhasilan pembangunan dan salah satu unsur penunjang yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan adalah tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan dalam program pembangunan diupayakan dapat menciptakan kesempatan kerja secara maksimal dengan meningkatkan mutu serta perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh. Berhasilnya pembangunan tidak lepas dari partisipasi masyarakat sebagai tenaga kerja (terdidik maupun tak terdidik) yang berarti bahwa proses pembangunan harus dilaksanakan secara merata dengan melibatkan seluruh masyarakat sebagai pelaku pembangunan (Sadikin, 2011).

Persoalan kualitas tenaga kerja (khususnya tenaga kerja lokal) merupakan problem multidimensional karena banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti globalisasi ekonomi, politik, keamanan nasional bahkan intervensi negara-negara besar sehingga penyelesaiannya membutuhkan kebijakan komprehensif dan mendasar. Secara umum, Malik (2016) menyebutkan bahwa apabila dijaki secara lebih dalam di Indonesia saat ini menunjukkan adanya tiga problematika pokok dalam urusan ketenagakerjaan, yaitu:

1. *Aspek penduduk dan tenaga kerja.* Penduduk dan tenaga kerja selalu meningkat dan mengalami percepatan yang signifikan dibanding laju pertumbuhan lapangan pekerjaan yang baru. Naiknya jumlah penduduk menyebabkan terjadinya kenaikan penawaran tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya. Permasalahan klasik yang muncul di Indonesia adalah percepatan pertumbuhan angkatan kerja tidak disertai dengan percepatan



pertumbuhan lapangan pekerjaan atau penawaran tenaga kerja tidak seimbang dengan meningkatkan permintaan tenaga kerja. Akibatnya, setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah penduduk yang siap kerja sehingga intervensi dalam membuka lapangan pekerjaan tetap belum bisa mengurangi pengangguran secara signifikan..

2. *Aspek kesempatan kerja.* Kesempatan kerja dirasakan semakin berkurang setiap tahunnya belum termasuk adanya persaingan antar pekerja yang semakin ketat. Kesempatan kerja ini diklasifikasikan dalam tiga kategori, yaitu: (a) kesempatan kerja formal, (b) kesempatan kerja informal, dan (c) tambahan kesempatan kerja. Bila dilihat dari tingkat pendidikan, tenaga kerja di Indonesia lebih banyak terserap di sektor informal. Ini berarti bahwa kesempatan kerja di Indonesia tidak terdistribusi sempurna atau tidak merata. Secara umum masyarakat menggambarkan bahwa kesempatan kerja tertinggi berada di pusat atau kota besar sehingga menjadi pemicu bagi arus urbanisasi yang semakin tinggi.
3. *Aspek produktivitas tenaga kerja.* Produktivitas tenaga kerja masih relatif rendah karena rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki dan kurangnya ketrampilan. Hal ini menimbulkan dampak bahwa tidak jarang banyak dari para tenaga kerja terserap pada pekerjaan yang bersifat non-formal dan pekerjaan tidak tetap.

Dalam upaya menyelesaikan ketiga problem pokok tersebut, pemerintah maupun pemerintah daerah memiliki peran sangat strategis. Peran strategis yang dapat dilakukan oleh pemerintah daerah adalah sebagai *entrepreneur, koordinator, fasilitator, dan stimulator* (Munir, 2013). Peran pemerintah sebagai *entrepreneur* mengandung konsekuensi tanggung jawab untuk melakukan usaha sendiri dalam mengelola sumber daya ekonomi. Sebagai *koordinator* pemerintah daerah harus mampu mengkoordinir semua komponen masyarakat sebagai aktor pembangunan, menetapkan kebijakan atau strategi-strategi pembangunan, dan mengelola disharmoni sosial. Pemerintah daerah mengarahkan dan memotivasi pelaksanaan pembangunan sesuai orientasi dan menghilangkan kerancuan yang bersifat stagnan dalam mencapai tujuan secara sinergis.

Adapun sebagai *fasilitator* pemerintah daerah dapat mempercepat pembangunan melalui perbaikan lingkungan *attitudinal*, yaitu berkaitan dengan perbaikan perilaku budaya masyarakat dan birokrasi. Antara kinerja birokrasi dan pelayanan publik harus mewujudkan mekanisme yang lebih efektif, efisien, dan terkendali. Sedangkan sebagai *stimulator* pemerintah daerah harus dapat menciptakan dan mengembangkan usaha melalui kebijaksanaan khusus yang dapat menarik investor menanamkan modal di daerah, sekaligus menjaga iklim usaha yang kondusif. Kebijakan khusus yang dimaksud adalah menstimulasi strategi pengembangan budaya lokal, responsif, dan adaptif terhadap isu-isu strategi yang mencuat. Hal ini dapat dilakukan dengan tetap menjaga sensitifitas pemerintah daerah.

Selain dampak UU Cipta Kerja terhadap perekonomian nasional dari sudut pandang berbagai problem ketenagakerjaan, dampak lain yang akan muncul adalah berkaitan dengan regulasi di daerah. Sebelum UU Cipta Kerja diundangkan, terdapat UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai payung regulasi di tingkat pusat dan menjadi dasar bagi lahirnya regulasi di daerah dalam bentuk Peraturan Daerah. Oleh karena itu, lahirnya UU Cipta Kerja pasti akan memberikan dampak terhadap penyesuaian kebijakan di daerah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis ada tidaknya implikasi pengaturan di tingkat daerah dikaitkan dengan substansi pengaturan dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020

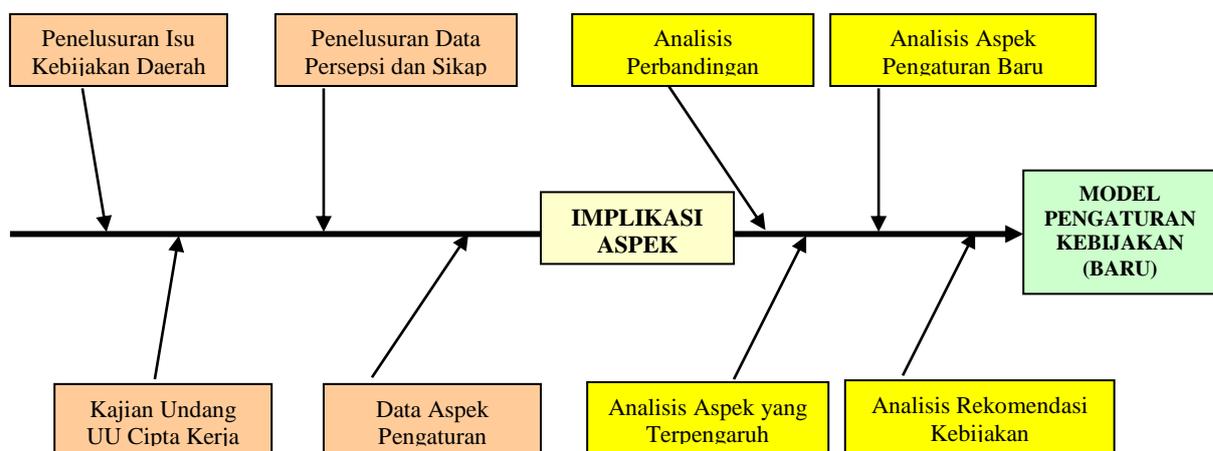


tentang Cipta Kerja serta untuk merekomendasikan aspek-aspek apa saja yang memerlukan penyesuaian di daerah sebagai implikasi atas perubahan kebijakan penyelenggaraan ketenakerjaan tersebut. Manfaat penelitian secara teoritis adalah untuk mengembangkan teori dinamika kebijakan publik bahwa perubahan kebijakan pada level pemerintahan tingkat atas akan selalu berpengaruh terhadap perubahan kebijakan di level pemerintahan di bawahnya. Adapun secara praktis, hasil riset ini akan memberikan rekomendasi kebijakan bagi Pemerintah Daerah dalam merancang kebijakan (yang baru) pada aspek ketenakerjaan.

## METODE

Penelitian ini didesain sebagai penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lain (Basrowi dan Suwandi, 2008). Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini mengandalkan *human instrument* dalam mengumpulkan dan mengakumulasi data empirik melalui wawancara mendalam dan terutama studi perbandingan untuk selanjutnya dilakukan analisis induktif guna memperoleh deskripsi faktual yang utuh yang menjelaskan implikasi terbitnya Undang Undang Cipta Kerja terhadap dinamika kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.

Penelitian ini difokuskan pada dua tujuan dasar, yaitu 1) mendeskripsikan dan menganalisis ada tidaknya implikasi pengaturan di tingkat daerah dikaitkan dengan substansi pengaturan dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) dan (2) merekomendasikan aspek-aspek apa saja yang memerlukan penyesuaian di daerah sebagai implikasi atas perubahan kebijakan penyelenggaraan ketenakerjaan tersebut. Data yang diperlukan berupa data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara mendalam kepada beberapa informan di daerah serta studi dokumentasi. Data tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis yang dipaparkan oleh Milles dan Huberman (1992:16) dengan tiga komponen analisis, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Urusan Ketenagakerjaan

Daerah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi berwenang mengatur dan mengurus daerahnya sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional dan kepentingan umum (Davey, 1988). Dalam rangka memberikan ruang yang lebih luas kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kehidupan warganya maka Pemerintah Pusat dalam membentuk kebijakan harus memperhatikan kearifan lokal. Sebaliknya, daerah ketika membentuk kebijakan daerah baik dalam bentuk Perda maupun kebijakan lainnya hendaknya juga memperhatikan kepentingan nasional. Dengan demikian akan tercipta keseimbangan antara kepentingan nasional yang sinergis dan tetap memperhatikan kondisi, kekhasan, dan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, pada pasal 12 disebutkan bahwa Pemerintahan Daerah memprioritaskan pelaksanaan (a) urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan Dasar, (b) urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, serta (c) urusan pilihan. Undang-undang ini menekankan bahwa Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar berpedoman pada standar pelayanan minimal (SPM) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Dengan kata lain, pemerintah dan pemerintah kabupaten/kota wajib memprioritaskan 6 (enam) urusan Pelayanan Dasar yang disebut pada Pasal 11 dan Pasal 12 undang-undang tersebut. Pada pasal 12 disebutkan sebanyak 6 (enam) urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, ketenteraman, ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan sosial.

Adapun 18 (delapan belas) urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar mencakup: tenaga kerja; pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; pangan; pertanahan; lingkungan hidup; administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; pemberdayaan masyarakat dan desa; pengendalian penduduk dan keluarga berencana; perhubungan; komunikasi dan informatika; koperasi, usaha kecil dan menengah; penanaman modal; kepemudaan dan olah raga; statistik; persandian; kebudayaan; perpustakaan; dan kearsipan.

Berdasarkan Point G Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintahan bidang tenaga kerja (point a), memiliki beberapa subbagian, yaitu sub-bidang: pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan. Selanjutnya rincian kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota terkait dengan bidang tenaga kerja dan per sub-bidang adalah sebagaimana tersebut dalam tabel berikut.

Tabel 1. Kewenangan Kabupaten/Kota pada Urusan Tenaga Kerja

No	Sub Urusan	Kewenangan Daerah Kabupaten/Kota
1.	Pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja	a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil. e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.



No	Sub Urusan	Kewenangan Daerah Kabupaten/Kota
2.	Penempatan tenaga kerja	a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota. b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota. e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
3.	Hubungan industrial	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota
4.	Pengawasan ketenagakerjaan	-

Sumber : Lampiran huruf G UU No 23 Tahun 2014

## B. Deskripsi Implikasi UU Omnibus Law Terhadap Kebijakan di Daerah

Kajian Universitas Gajah Mada (2020) mengatakan bahwa RUU Cipta Kerja lebih fokus pada tujuan peningkatan ekonomi, dan abai terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Pasal 88 RUU Cipta Kerja menyebutkan bahwa pengaturan baru yang diatur dalam RUU ini bertujuan untuk menguatkan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran tenaga kerja dalam mendukung ekosistem investasi. Hal ini menguatkan paradigma developmentalisme yang cukup sentral dalam RUU ini, yang mana tersirat bahwa investasi dan pembangunan ekonomi merupakan hal paling utama dalam pembangunan suatu negara.

Sebagian besar peraturan yang diubah dalam RUU ini banyak berbicara mengenai efisiensi dan peningkatan produktifitas tenaga kerja, namun RUU ini justru tidak mengubah atau membuat peraturan baru yang berkaitan dengan pelatihan kerja atau peningkatan kompetensi pekerja. Padahal, berbicara mengenai penciptaan lapangan kerja seharusnya justru berkaitan erat dengan upaya untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. Alih-alih perlindungan pekerja, RUU Cipta Kerja justru berpotensi membuat pasal ketenagakerjaan kembali terpinggirkan, tergerus oleh kebutuhan investasi dan ekonomi. Padahal, dalam hubungan industrial Pancasila, perlindungan pekerja merupakan bentuk tanggung jawab pemerintah. Beberapa catatan lebih lanjut dalam bidang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- Banyaknya ketentuan yang perlu diatur lebih lanjut.
- Penghapusan batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu.
- Aturan alih daya yang ganjil.
- Perubahan ketentuan upah minimum.
- Istilah ambigu dalam pemberian cuti.
- Perubahan konsep pemutusan hubungan kerja.
- Pasal *sweetener* (pemanis) yang sulit implementasi

Secara pasal per pasal, RUU Omnibus Law yang kemudian diundangkan dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada tanggal 2 November



2020 terdapat beberapa pasal yang perlu sangat hati-hati ditelaah karena sudah terlanjur menjadi isu publik dalam proses penyusunan RUU ini. Beberapa pasal tersebut misalnya:

- Uang Pesangon (Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020). Pesangon tidak akan mengurangi hak karyawan untuk memperoleh hak jaminan ketenagakerjaan.
- UMP, UMK, UMSK (Pasal 88C UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020). Artinya UMK tetap ada dan UMP wajib ditetapkan oleh Gubernur.
- Upah Buruh (Pasal 88B UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020).
- Hak Cuti (Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020). Artinya, perusahaan tetap[ wajib memberikan waktu istirahat dan hak cuti bagi pekerja/buruh. Juga tidak menghilangkan cuti hamil dan cuti melahirkan.
- *Outshoring* dapat diangkat (Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020). Artinya, UU yang baru tetap mengatur hubungan kerja dan alih daya namun lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan tidak dibatasi. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetap dapat mendapatkan jaminan semacam jaminan pension melalui pemberian kompensasi setiap berakhirnya kontrak. Adapun jaminan kesehatan, kecelakaan, dan kematian tetap ada sebagaimana karyawan atau pekerja tetap.
- Status karyawan (Pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020).
- Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 90 UU Nomor 11 Tahun 2020). PHK tetap sesuai dengan pengaturan UU sebelumnya.
- Jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020).
- Karyawan dan Tenaga Kerja Harian (karyawan (Pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020).
- Persyaratan Tenaga Kerja Asing karyawan (Pasal 42 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan tetap diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 11 Tahun 2020). Artinya, TKA hanya boleh bagi pekerjana tertentu dan perusahaan tetap wajib memiliki RPTKA. Pada saat yang sama pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- Kemerdekaan bagi buruh untuk menyampaikan pendapat tetap diatur.
- Libur hari raya tetap diadakan.

Pemerintah Daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya kecuali urusan yang menjadi urusan Pemerintah. Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah tersebut, pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Menurut Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah tersebut, salah satu urusan pemerintahan yang menjadi wewenang Pemerintah Kabupaten/Kota di antaranya adalah ketenagakerjaan sebagai urusan wajib bukan pelajayan dasar.



Dimaksud dengan kajian implikasi disini adalah menganalisis/mengkaji/menilai tertang pengaruh/akibat/dampak/efek yang ditimbulkan oleh adanya pengaturan baru jika ditetapkan dan diimplementasikan/diterapkan (Dian, 2014). Parsons (1997) mengemukakan bahwa tujuan dasar dari kajian penilaian dampak adalah untuk memperkirakan efek dari sebuah intervensi/kebijakan.

Dampak pengaturan pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal terhadap keuangan daerah adalah perlunya alokasi anggaran dari APBD guna membiayai penyelenggaraan pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal yang menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Dengan demikian implikasi dari Peraturan Daerah ini sedikit banyak pasti akan membebani APBD. Namun demikian, upaya untuk mendapatkan pendanaan dari pemerintah, pemerintah provinsi, maupun peran serta perusahaan juga sangat mungkin didapatkan sehingga urusan pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal bukan hanya menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah.

### C. Rekomendasi Bnetuk Pengaturan di Daerah

Ranggawidjaja (1999) menyatakan bahwa muatan materi yang diatur adalah sama dengan isi kandungan atau substansi yang dimuat dalam undang-undang khususnya dan peraturan perundang-undangan pada umumnya. Dengan demikian istilah materi muatan tidak hanya digunakan dalam membicarakan undang-undang melainkan semua peraturan perundang-undangan, termasuk Peraturan Daerah. Secara rinci, materi kebijakan yang perlu diatur dalam kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah diuraikan dalam tabel.

Tabel 2. Fokus Kebijakan dan Substansi Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah

Fokus kebijakan	Substansi Pengaturan
Tanggung jawab pemerintah daerah	<p>Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah, pemerintah daerah bertanggung jawab:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. menyusun perencanaan tenaga kerja;</li> <li>b. menyusun arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di daerah secara optimal;</li> <li>c. menyusun strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah; dan</li> <li>d. menyusun kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.</li> </ol>
Pelatihan dan pendidikan TKL	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) TKL berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.</li> <li>(2) Pemerintah Daerah, pemberi kerja, dan lembaga pendidikan dan pelatihan berbadan hukum swasta secara mandiri atau bersama-sama melakukan pendidikan dan pelatihan TKL.</li> <li>(3) Pelatihan dan pendidikan TKL diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan etika.</li> <li>(4) Pelaksanaan pelatihan kerja TKL yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah dapat dilakukan melalui Balai Latihan Kerja.</li> <li>(5) Pelatihan kerja TKL selain dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dapat dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbadan</li> </ol>



Fokus kebijakan	Substansi Pengaturan
	<p>hukum atau lembaga pelatihan kerja perusahaan yang telah memiliki izin penyelenggaraan dan pelatihan dari Dinas.</p> <p>(6) Setiap kegiatan pelatihan kerja TKL yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum atau lembaga pelatihan kerja perusahaan harus melapor kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.</p> <p>(7) Ketentuan mengenai mekanisme pelaksanaan dan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum diatur dengan Peraturan Walikota.</p> <p>(8) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.</p> <p>(9) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.</p> <p>(10) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>sertifikat pelatihan; dan/atau</li> <li>sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi.</li> </ol>
<p>Penempatan tenaga kerja lokal (TKL)</p>	<p>(1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.</p> <p>(2) Dalam penerimaan tenaga kerja, perusahaan/pemberi kerja memberikan kesempatan terhadap TKL dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.</p> <p><u>Prinsip Penempatan</u></p> <p>(1) Penempatan TKL dilaksanakan berdasarkan prinsip keterbukaan, kebebasan, obyektifitas, keadilan, kesetaraan, dan non diskriminasi.</p> <p>(2) Penempatan TKL dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.</p> <p>(3) Mekanisme penerimaan TKL disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan/pemberi kerja.</p> <p>(4) Keahlian dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.</p> <p>(5) Apabila kualifikasi jabatan tidak terpenuhi oleh TKL sesuai dokumen informasi pencari kerja, perusahaan dapat menerima tenaga kerja lokal dari luar daerah setelah mendapatkan persetujuan dari Dinas.</p> <p><u>Tahapan Penempatan</u></p> <p>(1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan TKL berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan/pemberi kerja.</p> <p>(2) Dalam penyediaan TKL Pemerintah Daerah melakukan pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui penerapan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun <i>database</i> TKL bagi kepentingan TKL.</p> <p>(3) <i>Database</i> didistribusikan sebagai daftar PKL sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.</p> <p>(4) Daftar TKL ditujukan agar terdapat kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kompetensi/keahlian yang dimiliki oleh</p>



Fokus kebijakan	Substansi Pengaturan
	<p>TKL.</p> <p>(5) Daftar TKL dapat dijadikan dasar oleh pemberi kerja untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.</p> <p><u>Tenaga Kerja Disabilitas</u></p> <p>(1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil tanpa diskriminasi sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.</p> <p>(2) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya serta pendudukan dan kemampuannya.</p> <p>(3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua per seratus) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.</p> <p>(4) Setiap pengusaha di daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu perseratus) orang penyandang disabilitas untuk dari jumlah pegawai atau pekerja. .</p> <p>(5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di daerah serta pengusaha di daerah wajib melaporkan Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.</p>
Perluasan kesempatan kerja	<p>(1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah.</p> <p>(2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.</p> <p>(3) Penciptaan kegiatan, dilakukan melalui pola:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;</li> <li>b. penerapan teknologi tepat guna;</li> <li>c. wirausaha baru;</li> <li>d. perluasan kerja sistem padat karya;</li> <li>e. alih profesi;</li> <li>f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau</li> <li>g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.</li> </ol> <p>(4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.</p>
Perlindungan TKL	<p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja dan <i>higiene</i> perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.</p> <p>(2) Hak perlindungan tenaga kerja terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. kesempatan beribadah;</li> <li>b. keselamatan dan kesehatan kerja;</li> <li>c. waktu kerja dan pemberian cuti;</li> <li>d. tenaga kerja anak dan perempuan</li> <li>e. upah kerja</li> <li>f. jaminan sosial;</li> </ol>



Fokus kebijakan	Substansi Pengaturan
	g. perjanjian/kontrak kerja; dan h. hak lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan.
Fasilitas kesejahteraan dan THR	(1) Setiap pemberi kerja wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh. (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas meliputi: a. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif; b. fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja; c. fasilitas istirahat; d. fasilitas olahraga; e. fasilitas kantin; f. fasilitas angkutan; g. koperasi karyawan; h. ruang laktasi dan tempat penitipan bayi; i. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun; dan j. tempat parkir di area tempat kerja yang memadai dan representatif. (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
hubungan industrial, penyelesaian perselisihan, dan PHK	(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi: a. penetapan kebijakan; b. pemberian pelayanan dan pembinaan; c. pelaksanaan pengawasan; dan d. penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi: a. pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya; b. penjaga ketertiban demi kelangsungan produksi; c. penyaluran aspirasi secara demokratis; d. pengembangan ketrampilan dan keahliannya; e. ikut memajukan perusahaan; dan f. kesejahteraan anggota bersama keluarganya. (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi: a. penciptaan kemitraan; b. pengembangan usaha; c. perluasan lapangan kerja; dan d. pemberian kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
	<u>Kelembagaan</u> (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan lembaga kerja sama tripartit dan Dewan Pengupahan Kota. (2) Seluruh kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. (3) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. (4) Lembaga kerjasama tripartit mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.
	<u>Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</u> (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan



Fokus kebijakan	Substansi Pengaturan
	<p>penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.</p> <p>(2) Dalam hal perundingan tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.</p> <p>(3) Dalam hal perundingan tidak tercapai kata sepakat maka dilaksanakan hubungan penyelesaian industrial melalui:</p> <p>a. penyelesaian di luar pengadilan dengan tahapan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. penyelesaian melalui mekanisme bipartit;</li><li>2. penyelesaian melalui mediasi;</li><li>3. penyelesaian melalui konsiliasi; dan/atau</li><li>4. penyelesaian melalui arbitrase.</li></ol> <p>b. penyelesaian melalui pengadilan.</p> <p>(4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p><u>Pemutusan Hubungan Kerja</u> PHK meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.</p> <p>(2) Apabila PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(3) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.</p> <p>(4) Dalam hal mediasi tidak menghasilkan persetujuan, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.</p> <p>(5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.</p> <p><u>Larangan bagi Pengusaha</u></p> <p>(1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;</li><li>b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li><li>c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;</li></ol>



Fokus kebijakan	Substansi Pengaturan
	<p>d. pekerja/ buruh menikah;</p> <p>e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;</p> <p>f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama;</p> <p>g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atau dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. perbedaan paham agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan/atau</p> <p>j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.</p> <p>(2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan di atas wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan.</p> <p>Dalam hal putusan pengadilan hubungan industrial dan atau Mahkamah Agung dan atau lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap, yang menyatakan pekerja atau buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.</p> <p>Prosedur dan tata cara PHK, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
Pemberdayaan TKL	<p>Dalam rangka pemberdayaan PKL, Dinas atau pemberi kerja melaksanakan:</p> <p>a. pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja; dan</p> <p>b. pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan ketenagakerjaan.</p> <p>(1) Dalam rangka pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja Dinas atau pemberi kerja menyusun program pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.</p> <p>(2) Program pelatihan kerja dan peningkatan produktifitas tenaga kerja disusun berdasarkan standar sistem pelatihan kerja nasional.</p> <p>(3) Pelaksanaan pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja melibatkan Balai Latihan Kerja di Daerah atau badan/lembaga/perusahaan lainnya yang berbadan hukum.</p>

Dengan substansi pengaturan sebagaimana tersebut dalam tabel di atas, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah ini diharapkan dapat dijadikan landasan



hukum yang kuat dalam upaya pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal sehingga pembangunan bidang ketenagakerjaan dapat dilaksanakan secara terencana, terkoordinasi, dan terpadu serta berkesinambungan, adil dan non-diskriminatif sehingga masyarakat di daerah dapat memperoleh pekerjaan yang layak sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Pada akhirnya, UU Cipta Kerja memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat sebagai substansi tujuan dari otonomi daerah.

## KESIMPULAN

Secara substansi terdapat implikasi sangat strategis terhadap perlunya perubahan kebijakan di tingkat daerah sebagai tindak lanjut dari mandat pengaturan Undang Undang *Omnibus Law* di tingkat pusat. Implikasi tersebut secara nyata berpengaruh terhadap pemerintah daerah, pengusaha dan pemberi kerja, serta bagi tenaga kerja sendiri. Beberapa aspek yang memerlukan penyesuaian strategis terutama pada aspek perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya/*outsourcing*, upah minimum, pemutusan hubungan kerja, pesangon, jaminan kehilangan pekerjaan, waktu kerja dan hak cuti, serta penggunaan tenaga kerja asing di daerah. Dalam jangka panjang, kedua temuan tersebut mengkonfirmasi kajian Ilmu Pemerintahan terkait dengan dinamika kebijakan bahwa kebijakan publik akan semakin berkembang sehingga perubahan kebijakan yang terjadi terhadap bidang urusan tertentu pasti akan mempengaruhi dinamika kehidupan di masyarakat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada Pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan fasilitasi pendanaan penelitian pada Tahun Anggaran 2021 ini. Juga kepada para kolega dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan dan Para Informan yang telah bersedia memberikan data dan informasi serta waktu diskusinya sehingga penelitian ini bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Davey, IJ, 1988. *Pembiayaan Pemerintah Daerah; Praktik praktik Internasional dan Relasinya bagi Dunia Ketiga*, Penerjemah Amanulloh dkk. UI Press: Jakarta.
- Dian, KS. 2014. Mekanisme dan Implikasi Desentralisasi Pelayanan Publik Terhadap Wewenang Pemerintah Daerah Ditinjau Dari Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. *Jurnal Yuridis*. 1 (1): 73 – 89.
- Malik, N. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Universitas Muhamadiyah Malang: Malang.
- Miles, Matthew B dan A.M. Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press. Depok.
- Munir, S. 2013. *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia, Ctk. Pertama*. Genta Publishing. Yogyakarta.
- Parsons. W. 1997. *Public Policy: An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Queen Mary Westfield Collage University. London.



- 
- Ranggawijaya, R. 1999. *Pengantar Ilmu Perundang-Undangan Indonesia*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sadikin, A. 2011. *Membangun Ekonomi Kerakyatan dalam Kerangka Paradigma Pembangunan Kemandirian Lokal*, Majalah Ilmiah Ekonomika. <https://media.neliti.com/media/publications/23140-ID-pembangunanekonomi-kerakyatan-dalam-kerangka-paradigma-pembangunankemandirian.pdf>
- Universitas Gadjah Mada. 2020. *Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi Terhadap RUU Cipta Kerja*. Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.