

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA MELALUI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Catur J S, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, Bambang Wiyono

Program Studi Ilmu Hukum (S2) Program Pascasarjana Universitas Pamulang  
[jelitahutasoit.sh@gmail.com](mailto:jelitahutasoit.sh@gmail.com)

### Abstrak

RUU Cipta Kerja yang bertajuk *Omnibus Law* menjadi salah satu langkah progresif pemerintah di bidang hukum. *Omnibus Law* tujuannya adalah untuk menghilangkan tumpang tindih antar peraturan perundang-undangan baik di sektor yang sejenis ataupun yang saling bertentangan kemudian akan ditata ulang. Adapun tujuan penelitian ini adalah mencari tahu Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*) mengolah bahan penelitian melalui berbagai *literature*, buku, catatan, majalah, untuk mendapatkan jawaban tentang masalah yang diteliti. RUU Cipta Kerja yang bertajuk *Omnibus Law* kemudian disahkan oleh DPR-RI pada tanggal 05 Oktober 2020 dan diundangkan pada tanggal 02 November 2020 menjadi UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dengan meningkatkan investasi sehingga tercipta lapangan kerja yang seluas-luasnya. Pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menguntungkan pekerja/buruh sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengusaha sebagai Pemodal. Dengan hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mampu memenuhi kebijakan strategis khususnya melindungi kesejahteraan pekerja karena pekerja merupakan aset vital bagi proses berjalannya perusahaan.

**Kata Kunci:** *Omnibus Law*, UU Cipta Kerja, Kesejahteraan

### Abstract

*The Work Creation Bill entitled Omnibus Law is one of the government's progressive steps in the legal field. The purpose of the Omnibus Law is to eliminate the overlap between laws and regulations, both in the same sector or those that are contradictory to each other and then reorganize. The purpose of this research is to find out the Legal Protection of Worker Welfare through Law Nomor 11 of 2020 concerning Job Creation. In this study, the author uses a library research method or approach (library research) to process research materials through various literature, books, notes, magazines, to get answers to the problems under study. The Work Creation Bill entitled Omnibus Law was then ratified by the Indonesian Parliament on October 05, 2020 and promulgated on November 2, 2020 to become Law Nomor 11 of 2020 concerning Job Creation. By increasing investment so as to create the widest possible job opportunities. The government issues policies that benefit workers / laborers as Human Resources (HR) and entrepreneurs as Investors. With the presence of the Job Creation Law, it is hoped that it will be able to fulfill strategic policies, especially protecting the welfare of workers because workers are a vital asset for the running process of the company.*

**Keywords:** *Omnibus Law, Job Creation Law, Welfare*

## PENDAHULUAN

*Omnibus Law* mempunyai empat Rancangan Undang-Undang (RUU) yaitu sebagai berikut:

1. RUU Cipta Kerja;
2. RUU ketentuan dan fasilitas perpajakan untuk penguatan perekonomian;
3. RUU kefarmasian atau di bidang obat-obatan;
4. RUU ibukota negara.

RUU tersebut resmi disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) pada tanggal 22 Januari 2020 melalui Program Legislasi Nasional Prioritas 2020 yang berisikan 50 Rancangan Undang-Undang (RUU) sekaligus.

RUU yang bertajuk *Omnibus Law* menjadi salah satu langkah progresif pemerintah di bidang hukum. Hal ini disinyalir karena kegeraman Presiden Joko Widodo atas melempemnya progres Indonesia di bidang investasi dari tahun ke tahun. Permasalahan regulasi menjadi salah satu faktor penyebab atau penghambat peningkatan iklim investasi di Indonesia.

Berdasarkan laporan *Ease Of Doing Business* 2019, dari 190 negara Indonesia ada di urutan ke-73. Melalui pembentukan *Omnibus Law* khususnya di bidang perekonomian diharapkan mampu meningkatkan iklim investasi di Indonesia, Rosan Roeslani salah satu pengusaha terkenal di Indonesia mengatakan bahwa salah satu tujuan dari adanya *Omnibus Law* adalah untuk meningkatkan peringkat Indonesia di *Ease Of Doing Business*.

Atas perintah Presiden Joko Widodo pada tahun 2018, Darmin Nasution selaku Menteri Koordinator Bidang Perekonomian mengeluarkan 16 kebijakan ekonomi. Untuk memangkas regulasi yang sering kali menghambat investasi adalah tujuan dikeluarkan paket kebijakan tersebut. Kebijakan tersebut diwujudkan lewat *Omnibus Law* dengan mengeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan kebijakan *Omnibus Law*, pemerintah merancang 11 *cluster* yaitu:

1. Penyederhanaan Perizinan, terdiri dari 522 UU dengan 770 Pasal;
2. Persyaratan Investasi, terdiri dari 13 UU dengan 24 Pasal;
3. Ketenagakerjaan, terdiri dari 3 UU dengan 6 Pasal;
4. Kemudahan, Pemberdayaan, dan Perlindungan UMKM, terdiri dari 3 UU dengan 6 Pasal;
5. Kemudahan Berusaha, terdiri dari 9 UU dengan 23 Pasal;
6. Dukungan Riset dan Inovasi, terdiri dari 2 UU dengan 2 Pasal;
7. Administrasi Pemerintahan, terdiri dari 2 UU dengan 14 Pasal;
8. Pengenaan Sanksi, terdiri dari 49 UU dengan 295 Pasal;
9. Pengadaan Lahan, terdiri dari 2 UU dengan 11 Pasal;
10. Investasi dan Proyek Pemerintah, terdiri dari 2 UU dengan 2 Pasal;
11. Kawasan Ekonomi, terdiri dari 5 UU dengan 38 Pasal.

Dengan disahkannya *Omnibus Law* menimbulkan pro-kontra di kalangan masyarakat, akademis, dan juga beberapa pihak terkait. Banyak yang beranggapan bahwa kehadiran *Omnibus Law* lebih merugikan masyarakat khususnya buruh.

*Omnibus Law* Cipta Kerja bukan untuk memihak kepentingan pengusaha namun untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia pendapat tersebut dikemukakan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) Yasonna H. Laoly. Banyak hal yang menjadi pertimbangan pemerintah untuk mengesahkan *Omnibus Law* Cipta Kerja ini. Pengangguran yang ada di Indonesia terus mengalami peningkatan dan sudah mencapai tujuh juta jiwa adalah salah satu yang mendorong *Omnibus Law* Cipta Kerja ini disahkan. Untuk menghilangkan adanya tumpang tindih aturan perundang-undangan yang sejenis ataupun yang saling bertentangan untuk disusun ulang juga menjadi salah satu tujuan rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja. Dalam hal ini ini bisa kita lihat tindakan pemerintah sekali "pukul" akan dilakukan terhadap puluhan Undang-Undang.

DPR-RI melalui rapat paripurna ke-7 pada tanggal 5 Oktober 2020 mengesahkan rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker atau UU CK).

Menciptakan lapangan pekerjaan, investasi asing yang berada dalam negeri meningkat dengan cara melakukan pengurangan syarat dan peraturan perizinan usaha serta pembebasan tanah menjadi salah satu tujuan disahkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang didalamnya memuat 1.187 halaman.

Latar belakang Presiden Joko Widodo menciptakan Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk meningkatkan struktur perekonomian hampir diseluruh sektor dengan menciptakan lapangan pekerjaan, dan meningkatkan investasi serta produktivitas.

Pada kesempatan ini Penulis tertarik untuk membahas Undang-Undang Cipta Kerja untuk *cluster* ketenagakerjaan yaitu membuka membuat lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya sesuai dengan visi Presiden Jokowi.

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja Nomor 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa UU ini bertujuan untuk membuat lapangan pekerjaan bagi seluruh rakyat Indonesia dengan seluas-luasnya dan juga merata dengan cara:

1. UMKM dan perkoperasian memperoleh kemudahan pemberdayaan dan perlindungan;
2. Ekosistem investasi ditingkatkan;
3. Mempermudah Pembukaan Usaha;
4. Kesejahteraan pekerja ditingkatkan;
5. Pemerintah menjadi pusat investasi;
6. Proyek strategis Nasional dipercepat.

Manfaat lain dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja adalah:

1. Menyelaraskan dan Menyederhanakan perizinan dan regulasi;
2. Pencapaian investasi yang berkualitas dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi;
3. Lapangan pekerjaan yang berkualitas akan tercipta dan pekerja terjamin kesejahteraannya secara berkesinambungan;
4. Nilai Perekonomian dan taraf hidup masyarakat mengalami peningkatan;
5. Usaha mikro mengalami peningkatan produktivitas, sehingga Indonesia mampu bersaing di dunia.

Pada intinya Undang-Undang ini bermanfaat untuk semua pihak, yaitu untuk pengusaha, pekerja dan yang lebih penting untuk perekonomian Indonesia. Pemerintah Indonesia berharap melalui Undang-Undang ini akan terbuka lapangan pekerjaan sehat dan produktif. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juga untuk meningkatkan kualitas para buruh/pekerja di Indonesia<sup>1</sup> supaya bisa beradaptasi dengan Revolusi Industri yang terjadi saat ini. Awal 2020 akan menjadi tantangan bagi para buruh/pekerja dengan dihadapkan pada Revolusi Industri 4.0 sementara negara-negara maju lainnya seperti Jepang telah menggagas konsep baru yaitu *Society 5.0*. Setidaknya para buruh/pekerja diharapkan mampu menyesuaikan supaya daya saing kita di mata Internasional naik.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi salah satu *cluster* yang cukup menarik perhatian pemerintah dikarenakan karena adanya tumpang tindih peraturan tentang ketenagakerjaan sehingga sering terjadi kekosongan hukum.<sup>2</sup> Contohnya pengaturan tentang kemitraan dan perlindungan terhadap antar-mitra. Seperti yang kita ketahui kemitraan adalah salah satu pola hubungan kerja baru yang telah berlangsung lama terjadi di Indonesia.<sup>3</sup>

Ada banyak pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang direvisi melalui Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja yang membuat banyak pihak mengkritik secara kritis isi Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja tersebut. Dengan alasan hak para pekerja atau buruh dirugikan, akan tetapi malah meningkatkan deforestasi, karena berkurangnya perlindungan akan lingkungan di Indonesia. Bahkan seperti yang kita ketahui sampai terjadi unjuk rasa besar-besaran supaya Undang-Undang ini dicabut.

Perdebatan ini cukup krusial sehingga membuat Penulis ingin mencoba mengupas balik tentang **Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**.

---

<sup>1</sup> Iqbal, Muhamad. "EFEKTIFITAS HUKUM DAN UPAYA MENANGKAL HOAX SEBAGAI KONSEKUESNI NEGATIF PERKEMBANGAN INTERKASI MANUSIA." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.

<sup>2</sup> Iqbal, Muhamad. "Perkembangan Kejahatan Dalam Upaya Penegakan Hukum Pidana: Penanggulangan Kejahatan Profesional Perdagangan Organ Tubuh Manusia." *PROCEEDINGS HUMANIS UNIVERSITAS PAMULANG* 2.1 (2017).

<sup>3</sup> Iqbal, Muhamad. "EFEKTIFITAS HUKUM DAN UPAYA MENANGKAL HOAX SEBAGAI KONSEKUESNI NEGATIF PERKEMBANGAN INTERKASI MANUSIA." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Penulis memilih menggunakan metode pendekatan kepustakaan untuk mengumpulkan data. Metode ini memiliki nama lain *Library research*, yaitu sebuah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui membaca, menulis kemudian mengolahnya dengan berbagai *literature*, buku, catatan, majalah, untuk mendapatkan jawaban tentang masalah yang diteliti.<sup>4</sup>

Peneliti harus memperhatikan empat ciri utama ketika melakukan penelitian dengan metode ini diantaranya: Pertama, Penulis akan langsung dihadapkan dengan teks baik itu berupa tulisan ataupun angka, tentu bukan dengan penelitian atau studi kasus; Kedua, data yang ditemukan bersifat “siap pakai”; Ketiga, data pustaka merupakan data yang sifatnya tidak orisinal, karena data yang ada diperoleh dari orang kedua; Keempat, data pustaka tidak terbatas oleh ruang dan waktu (Zed,2003:4-5).

Sumber data dalam penelitian dengan metode kepustakaan dibedakan dengan dua sumber: Pertama, sumber primer di mana sumber data pokok dikumpulkan langsung oleh Penulis atau Peneliti dari objek penelitian dengan bersumber dari buku/artikel, Kedua sumber sekunder yaitu sumber data tambahan sebagai penunjang data pokok yaitu buku/artikel lain yang menguatkan konsep yang ada dalam sumber primer.

## HASIL PEMBAHASAN

### ***Omnibus Law* dan Kedudukannya dalam Sistem Perundang-undangan Indonesia**

*Omnibus* berasal dari bahasa Latin (*omnis*=semua; banyak). *Law* dalam bahasa Inggris adalah “hukum”. Dapat disimpulkan, *Omnibus Law* merupakan hukum yang mengatur semua hal dalam semua bidang. Menurut para ahli, *Omnibus Law* adalah Undang-Undang payung. UU Payung atau sering disebut “UU Pokok” merupakan UU terhadap UU sektoral dengan *issue* hukum tertentu.

Menteri Agraria dan Tata Ruang Sofyan Djalil, berpendapat bahwa Undang-Undang yang dapat menyempurnakan banyaknya Undang-Undang yang dianggap menghambat<sup>5</sup> kemudahan berusaha dan bertolak belakang selama ini sudah tepat dengan menerapkan konsep *Omnibus Law*. Konsep ini dapat menjadi sarana yang tepat sebagai jalan keluar dari permasalahan di sektor ekonomi dikarenakan selama ini kompleksnya Undang-Undang namun saling bertentangan menjadi faktor penghambat proses pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Konsep *Omnibus Law* atau *omnibus bill* merupakan konsep yang banyak diterapkan di negara yang menerapkan sistem *common law*, misalnya *Anglo-Saxion* dan juga Amerika Serikat ketika membuat regulasi. Konsep *Omnibus Law* dalam membuat regulasi ialah melakukan amandemen terhadap banyak Undang-Undang dalam waktu bersamaan dan membuatnya menjadi satu Undang-Undang yang baru.

Tingkatan peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- a. Undang-undang Dasar tahun 1945 (UUD 1945);
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (TAP MPR);
- c. Undang-undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPPU);
- d. Peraturan Pemerintah (PP);
- e. Peraturan Presiden (Perpres);
- f. Peraturan Daerah Provinsi (PerdaProv);
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Merujuk kepada peraturan tersebut maka yang dijadikan dasar kedudukan *Omnibus Law* adalah pasal 7 UU nomor 12 tahun 2011. Karena berkedudukan tepat dibawah UUD 1945 maka

---

<sup>4</sup> Iqbal, Muhamad. "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum." Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan 9.1 (2018): 87-100.

<sup>5</sup> Iqbal, Muhamad, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "E-COURT DALAM TANTANGAN MENEKAN POTENSI KORUPSI DI PENGADILAN." PROCEEDINGS. Vol. 1. No. 1. 2020.

*Omnibus Law* berposisi lebih tinggi daripada peraturan perundang-undangan yang lain. Keberadaan Undang-Undang tidak akan bertentangan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan *Omnibus Law*, selama sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Dalam UU 12/2011 dan perubahannya juga tidak ada larangan tentang pembuatan *Omnibus Law* yang memiliki fungsi mengakomodir beragam materi muatan sekaligus. Jika meninjau dari kedudukannya dalam system perundang-undangan Indonesia, sudah seharusnya dilakukan revisi terhadap UU 12/2011 supaya dalam penerapannya juga tidak bertentangan. Menurut para ahli sebagai Undang-Undang payung, perlu diketahui apakah *Omnibus Law* memiliki sifat khusus ataukah umum seperti Undang-Undang pada umumnya. Karena apabila sifatnya umum, ketentuan yang bertolak belakang haruslah dicabut, namun apabila ketentuannya mendetail seperti Undang-Undang biasa maka akan dibenturkan dengan peraturan yang khusus mengesampingkan peraturan yang umum atau disebut juga asas *lex specialis derogat legi generalis*.<sup>6</sup>

Di Indonesia konsep *Omnibus Law* mungkin dapat diterapkan dengan syarat yaitu dipastikan tidak bertentangan dengan UU 12/2011 sehingga konsep ini dapat dijadikan solusi atas peraturan-peraturan perundang-undangan yang secara vertikal ataupun horizontal saling bertentangan. Sebelum konsep *Omnibus Law* diperkenalkan secara gamblang di Indonesia, sebenarnya sudah pernah diterapkan dalam dua peraturan, yakni sebagai berikut:

- a. Perpu Nomor 1/2017 tentang akses Informasi Keuangan untuk Kepentingan Perpajakan *jo* Undang-Undang Nomor 9/2017, mencabut:
  - 1) Pasal 35 ayat (2) dan Pasal 35A UU 9/1994;
  - 2) Pasal 40 dan pasal 41 UU 10/1998;
  - 3) Pasal 47 UU 8/1995;
  - 4) Pasal 17, Pasal 27 dan Pasal 55 UU 10/2011;
  - 5) Pasal 41 dan Pasal 42 UU 21/2008.
- b. UU Nomor 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah, mencabut:
  - 1) UU 5/1962;
  - 2) Pasal 157, 158 ayat (2), 159 UU;
  - 3) Pasal 1 angka (4), Pasal 314 s/d 412, Pasal 418 s/d 421 UU 17/2014 tentang MPR, DPR, DPRD, dan DPD.

*Omnibus Law* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memiliki pasal yang cukup banyak, karena banyaknya sector yang dicakup;
- b. Terdiri dari banyak peraturan yang dikemas dalam satu Undang-Undang yang baru dengan cara memperbaiki q&a baik melalui reformulasi ulang, menciptakan norma baru dan menegaskan norma yang ada menjadi *Omnibus Law* yang kompleks;
- c. Tidak memiliki keterkaitan dengan peraturan yang lain yang sifatnya selevel dan sejenis. Karena bersifat mandiri;
- d. Sifatnya mereformulasikan, yaitu dapat melakukan pencabutan atas sebagian ataupun keseluruhan peraturan lain dan menegaskan.

Secara teknis konsep *Omnibus Law* digunakan dalam penyelesaian permasalahan norma yang menjaral didalam perundang-undangan yang obesitas, bertumpuk, ketidakcocokan, atau adanya ketidakharmonisan yang harus diperbaiki, dinormakan kembali, atau dicabut dengan *Omnibus Law* sehingga dapat membawa perubahan baru yang ideal dalam peraturan perundang-undangan.

Setelah Indonesia memperkenalkan *Omnibus Law*, banyak kritik pedas yang terlontar baik dari akademisi ataupun praktisi hukum yang menimbulkan kontroversi karena menurut mereka *Omnibus Law* memiliki beberapa kelemahan apabila diterapkan yaitu:

- a. Akan sangat sulit meminta pertanggungjawaban pemerintah dan membuat parlemen tidak berdaya;
- b. Muncul ketidakseimbangan dalam penelitian yang dilakukan oleh anggota parlemen dengan penelitian yang dilakukan oleh pemerintah;
- c. Konsep *Omnibus Law* disebut sebagai metode yang *abusive* karena mengubah dan menghasilkan banyak pasal sekaligus sehingga dinilai terkesan radikal.

---

<sup>6</sup> Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management." *Jurnal Dinamika Hukum* 19.2 (2019): 370-388.

## Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga kerja”, diatur dalam Pasal 1 ayat (2) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dalam Pasal 1 ayat (1) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja”.

Asas pembangunan nasional dikenal dalam ketenagakerjaan khususnya asas adil, asas merata dan asas demokrasi Pancasila. Adapun yang menjadi tujuan UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:<sup>7</sup>

- a. Pendayagunaan dan Pemberdayaan tenaga kerja dilakukan secara manusiawi dan optimal;
- b. Menyediakan pekerja yang berkompotensi disesuaikan dengan apa yang menjadi kebutuhan pembangunan nasional dan pembangunan daerah supaya terjadi pemerataan kesempatan kerja;
- c. Agar tenaga kerja dan keluarga terlindungi maka kesejahteraannya ditingkatkan.

Saat ini pemerintah membentuk suatu *legal policy* untuk digunakan dalam menentukan pola membuat hukum dan memperbaruinya dengan proses legislasi. yang yang sifatnya mengikat sebagai norma yang akan diberlakukan dalam menciptakan lapangan kerja.<sup>8</sup> *Omnibus Law* pertama kali diumumkan berupa Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja kemudian diubah menjadi Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (RUU Ciptaker). Sejak diumumkan substansinya sudah menimbulkan kontroversi di masyarakat karena dinilai berdampak buruk terutama di kalangan pekerja, kehadiran RUU Ciptaker ini dianggap tidak memihak pekerja sebagai faktor utama dalam pembangunan ekonomi nasional.

Melalui hal tersebut dibentuklah RUU Cipta Kerja yang sudah disahkan oleh DPR pada tanggal 5 Oktober 2020 dan diundangkan pada 2 November 2020. Hal ini menunjukkan terdapat politik hukum yang berasal dari eksekutif dengan cara legislasi. Lembaga eksekutif meliputi presiden dan wakilnya serta para Menteri yang membantu dalam menjalankan roda pemerintahan. Kita dapat melihat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja menjadi politik hukum dari pemerintah yang menerapkan *Omnibus Law* dalam merumuskan norma-norma yang ada untuk meningkatkan investasi sehingga tercipta lapangan kerja.

*Omnibus Law* akan menjadi penggerak atau *trigger* untuk memperkuat kapabilitas dan juga menerapkan fungsi legislasi dari DPR di Indonesia sebagai negara hukum.<sup>9</sup> Keinginan pemerintah untuk membuat lapangan pekerjaan yang luas juga merata untuk seluruh masyarakat diharapkan mampu terwujud dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 yang mengatur multisektor.

Di antara 11 *cluster* di dalam RUU Cipta Kerja, ketenagakerjaan merupakan salah satu hal yang diatur didalamnya. Ada tiga Undang-Undang yang akan mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja yaitu: Pertama UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Kedua UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Ketiga UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pemerintah berupaya mengharmonisasikan Undang-Undang tersebut supaya mampu memberikan ruang kepada investor tanpa menimbulkan kerugian juga menghindari regulasi yang timpang tindih.<sup>10</sup>

Target pemerintah menciptakan tiga juta lapangan kerja setiap tahun setelah *Omnibus Law* disahkan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Karena sebelum *Omnibus Law*

<sup>7</sup> Susanto, S., et al. "Pengantar Hukum Bisnis." (2019).

<sup>8</sup> SUSANTO, SUSANTO. "HARMONISASI HUKUM MAKNA KEUANGAN NEGARA DAN KEKAYAAN NEGARA YANG DIPISAHKAN PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) PERSERO." PROCEEDINGS. Vol. 2. No. 1. 2017.

<sup>9</sup> Darusman, Yoyon M., et al. "Sosialisasi undang-undang perlindungan anak dan kdrt kelurahan pulau panggang kabupaten kepulauan seribu." Jurnal Lokabmas Kreatif 1.1 (2020): 76-82.

<sup>10</sup> Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOMPAS GRAMEDIA CABANG KARAWACI." PROCEEDINGS. Vol. 1. No. 1. 2020.

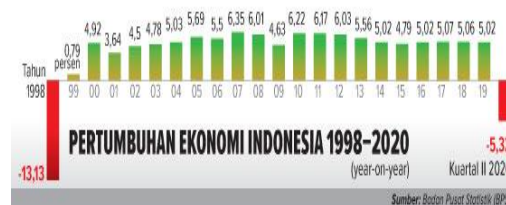
diterapkan di Indonesia lapangan pekerjaan diperkirakan hanya tersedia 2-2,5 juta setiap tahunnya. Dengan mendorong fleksibilitas tenaga kerja lebih jauh serta liberalisasi pemerintah berharap bisa mendorong angka pertumbuhan ekonomi di Indonesia. terhambatnya aktivitas bisnis dan investasi di Indonesia disebabkan karena perlindungan ketenagakerjaan dan regulasi yang berlaku saat ini sangat kaku.

Oleh sebab itu pemerintah perlu menciptakan sistem tenaga kerja yang lebih fleksibel dengan menekan ongkos buruh serendah-rendahnya, terutama upah sehingga pengusaha mudah merekrut dan memberhentikan pekerja yang dianggap tidak kompeten. Hal itu akan menyebabkan pengusaha dan pemilik modal lebih leluasa berinvestasi dan membuka lahan bisnis sehingga pertumbuhan ekonomi di Indonesia meningkat dan lapangan kerja yang baru tercipta. Pemerintah juga sudah menciptakan kebijakan strategis melalui Undang-Undang Cipta Kerja yaitu:

- a. Meningkatkan kegiatan usaha dan investasi;
- b. Melindungi dan mengupayakan kesejahteraan para tenaga kerja;
- c. UMKM diberdayakan dan dilindungi;
- d. Meningkatkan proyek strategis nasional dan proyek strategis;

Hal tersebut dilatarbelakangi visi Indonesia di tahun 2045 adalah mencapai lima besar ekonomi terkuat di dunia dengan 27 juta PDB per kapita per bulan.

Dengan hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mampu memenuhi kebijakan strategis khususnya melindungi kesejahteraan pekerja karena pekerja merupakan aset vital bagi proses berjalannya perusahaan. Artinya UU Cipta Kerja dapat menjadi payung hukum bagi kesejahteraan pekerja supaya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Seringnya muncul permasalahan tumpang tindih aturan dan kekosongan hukum sebelumnya, mengakibatkan perkembangan ekonomi di Indonesia dari tahun ke tahun bukannya meningkat melainkan melemah. Berikut kita lihat grafik perkembangan ekonomi Indonesia sejak tahun 1998 sampai 2020 yang dilaporkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada kuartal II 2020 tercatat -5,32% . (Lihat grafik 1).



**Grafik 1 : Pertumbuhan Ekonomi Indonesia**

Sumber : <https://images.app.goo.gl/GZ5ptzKBKKWBoqM88>

Disisi lain, Angkatan Kerja Baru setiap tahun justru semakin meningkat bahkan mencapai 2 jutaan orang. Di mana Pekerja Informal menguasai kurang lebih 74,1 juta jiwa (57,26%), sementara Pekerja Formal berjumlah 55,3 juta jiwa (42,74%) pada tahun 2019. Melalui UU Ciptaker diharapkan pertumbuhan ekonomi akan meningkat sebanyak 6% bahkan lebih setiap tahun supaya lapangan pekerjaan yang baru mampu memadai 2 juta Angkatan Kerja yang baru dan 7 juta Angkatan kerja yang belum memperoleh kesempatan bekerja.

Sekitar 45% dari total penduduk (115 juta penduduk) di Indonesia berada di posisi ekonomi yang sangat rentan untuk jatuh pada kondisi kemiskinan. Survei itu membuktikan bahwa mayoritas penduduk Indonesia berada jauh dari tingkat kesejahteraan yang memadai (*World Bank*: 2019).<sup>11</sup> Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dibutuhkan investasi baru sebanyak Rp. 4.800 triliun yang mana dalam 1% pertumbuhannya, dibutuhkan Rp. 800 triliun. Maka dari itu dalam rangka memelihara kebutuhan dan keseimbangan lapangan pekerjaan yang meluas diperlukan adanya investasi juga usaha perlindungan dan kesejahteraan pekerja pemerintah memerlukan reformasi regulasi secara menyeluruh termasuk sektor ketenagakerjaan.

Dalam UU Cipta Kerja ada beberapa hal yang ditolak dan berdampak pada kesejahteraan para pekerja/buruh diantaranya adalah: Upah, *Outsourcing*, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Pesangon, dan Tenaga Kerja Asing (TKA). (Lihat Tabel 1).

<sup>11</sup> Lesmana, Rosa, et al. "Manajemen Alokasi Dana Desa dalam Upaya dan Strategi Mewujudkan Desa Sejahtera Mandiri di Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran, Kab. Subang, Jawa Barat." *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis* 1.1 (2019).

**Tabel 1 : Perubahan Sistem Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja**

No	Hal yang ditolak	Alasan
1.	Upah	Sistem upah minimum dihilangkan, sistem upah sifatnya per jam. jika jam kerja kurang dari 40 jam/minggu maka otomatis upahnya dibawah upah minimum;
2.	<i>Outsourcing</i>	Batasan pekerjaan <i>outsourcing</i> tidak ada, sehingga menghapus harapan seseorang untuk menjadi pekerja tetap di perusahaan;
3.	Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)	Jaminan hari tua dan jaminan pensiun terancam hilang;
4.	Pesangon	Pesangon dihilangkan;
5.	Tenaga Kerja Asing (TKA)	Lapangan kerja di Indonesia berpotensi diisi oleh tenaga kerja asing yang <i>unskilled</i> .

Formula penghitungan upah minimum pekerja diatur dalam Pasal 88 huruf (d) UU Cipta Kerja dihitung berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi/inflasi oleh gubernur daerah yang bersangkutan menjadi eksekutor penetapan upah minimum.<sup>12</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja dianggap menjadi penyeimbang hak-hak antara pekerja tetap dan pegawai kontrak baik kontrak dari perusahaan maupun *outsourcing* (alih daya) karena dianggap merupakan bentuk hubungan bisnis. Pekerja/atau buruh memiliki hak dasar yang melekat dan

<sup>12</sup> Indriani, Iin, et al. "PEMBINAAN PENGELOLAAN LAHAN TEPI PANTAI BERDASARKAN ASPEK HUKUM DAN PENGEMBANGAN INDUSTRI." Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat 1.3 (2020): 406-411.



dilindungi oleh konstitusi melalui UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat (2). Pasal ini menjadi perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang ada di Indonesia dengan tujuan menjamin hak-hak pekerja, dan mendapat kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.

*Outsourcing* (alih daya) merupakan delegasi / pemindahan beberapa proses bisnis melalui administrasi dan manajemen sesuai dengan definisi dan kriteria yang telah disepakati oleh para pihak kepada suatu badan penyedia jasa. Sebelumnya praktek *outsourcing* lebih menguntungkan perusahaan daripada pekerja/buruh karena sifatnya kontrak atau tidak tetap, jaminan pengembangan karir tidak diatur, dan terkadang upah lebih rendah. Untuk itulah Undang-Undang Cipta Kerja menggodok beberapa pasal yang mengatur tentang persamaan hak antara pekerja kontrak/*outsourcing* dan pekerja tetap.

BPJS ketenagakerjaan akan menjalankan lima program dalam skema pemberian tambahan besaran pesangon di Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Mengenai pesangon ada perbedaan antara UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU 11/2020 tentang Cipta Kerja termasuk pesangon karena PHK yaitu pemberian pesangon menjadi 19 kali ditanggung oleh pengusaha dan 6 kali ditanggung oleh program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari BPJS ketenagakerjaan dimana sebelumnya itu 32,2 kali. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan Program baru yang dibuat pemerintah bagi pekerja yang hilang pekerjaan. Program JKP diatur dalam UU Cipta Kerja Pasal 46 huruf (a), Jaminan Kehilangan Pekerjaan berbeda dengan Pesangon atau Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah yang menyelenggarakan program ini. Selain itu ketika terjadi PHK maka pekerja yang berhenti bekerja sebelum memasuki masa pensiun maka akan diberi layanan JKP selama menganggur hingga pelatihan.

Ketika mengadakan tripartit antara pengusaha, pekerja dan pemerintah negara turut hadir melalui Undang-Undang ciptaker dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PPHI).

Izin masuk TKA yang sebelumnya diatur dalam UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan sekarang dalam UU Cipta Kerja izin tersebut banyak yang dihapuskan. Salah satunya TKA hanya perlu mempunyai rptka (rencana penggunaan tenaga kerja asing) tidak perlu lagi izin tertulis dari pejabat atau menteri yang ditunjuk.

Pajak penghasilan (PPH) akan dibebaskan bagi TK atau WA dengan syarat harus memiliki keahlian tertentu. Pembebasan pajak ini berlaku selama empat tahun terhitung sejak pekerja menjadi subjek pajak dalam negeri.

Selain itu muncul beberapa perubahan terkait bonus tahunan, durasi lembur, perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta jumlah kompensasi PHK. Menurut Ellen Setiadi, Staf Ahli Kemenko Perekonomian menyebutkan bahwa hak dan perlindungan yang sama akan diberikan kepada pekerja kontrak dan pekerja tetap serta pegawai *outsourcing*. Karena dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 belum ada penegasan perihal kesamaan jaminan hak dan perlindungan bagi pekerja tetap dan kontrak.

Pekerja jangka waktu tertentu (PKWT) atau yang biasa disebut dengan pekerja kontrak akan sangat diperlukan pada era revolusi industri 4.0, karena pada saat ini banyak jenis pekerjaan baru yang muncul dengan sifat tidak tetap. Hal ini ada dengan tujuan menekan pengangguran yang dari tahun ke tahun semakin meningkat.

Perbaikan sistem usaha memang sangat penting dalam upaya pertumbuhan ekonomi nasional namun kesejahteraan pekerja juga perlu dikaji secara cermat dalam Undang-Undang Ciptaker. Hal ini sangat menarik untuk dikaji karena secara logika perusahaan akan sulit berkembang apabila terjadi ketidak-seimbangan antara pengusaha sebagai pemilik modal dengan pekerja sebagai sumber daya manusia. Dengan memiliki pekerja yang handal dan produktif akan melahirkan perusahaan yang sehat. Salah satu yang mendorong produktivitas pekerja meningkat adalah dengan meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui hak-hak yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Pekerja diibaratkan nyawa bagi sebuah perusahaan.

Perusahaan akan memenuhi kebutuhan di dalam ataupun di luar kerja yang bersifat jasmani ataupun rohani dan secara langsung ataupun tidak langsung yang dapat meningkatkan kenyamanan serta produktivitas kerja. Hal itu dilakukan tanpa harus mengurangi upah pekerja serta bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Dalam pasal 1 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Friedlander, mengatakan bahwa seseorang yang bekerja berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidupnya melalui pendapatan dan imbalan yang dia dapatkan dari bekerja. Undang-Undang Ciptaker Nomor 11 Tahun 2020 dianggap mampu meningkatkan produktivitas pekerja namun upah dan kesejahteraan merosot.

Dalam pasal 88 B UU Ciptaker Nomor 11 Tahun 2020, satuan waktu dan satuan hasil menjadi parameter penetapan upah. Artinya upah yang diterima oleh pekerja tergantung berapa lama jam kerjanya dan hasil pekerjaan lebih banyak. Semakin banyak jam kerja yang dihabiskan di perusahaan maka semakin banyak pula upah yang diterima. Contohnya adalah supir taxi dan ojek *daring/online* di perusahaan seperti Grab, Maxim, Go-jek dan lain-lain, di mana ketika mereka bekerja melebihi jam kerja pada umumnya mereka akan mendapatkan penghasilan yang lebih besar.

Sementara ketika pekerja mendapatkan upah yang besar tidak menjamin tingkat kesejahteraan menjadi layak pada suatu pekerjaan, karena struktur dan skala upah tergantung dari kemampuan perusahaan juga. Kalau dalam UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan struktur dan skala upah diukur dari kompetensi kerja, golongan, pendidikan, jabatan dan masa kerja pekerja/buruh. Akhirnya pemerintah melegalkan sistem upah yang rendah bagi hampir seluruh pekerja/buruh di Indonesia dengan disahkannya UU 11/2020 tentang Cipta Kerja. Oleh karenanya UU Cipta Kerja membawa malapetaka bagi kelas pekerja di Indonesia. Peran dan tanggung jawab pemerintah untuk melindungi pekerja dan mengatur hubungan industrial sudah lepas.

Perjanjian kerja bersama (PKB) antara pengusaha dan pekerja akan mengatur segala jenis perselisihan hubungan ketenagakerjaan dan industri khususnya dalam pemenuhan hak-hak pekerja telah diatur oleh UU Ketenagakerjaan Nomor 13/2003 sebelumnya, masih kerap terjadi pelanggaran. Misalnya, pekerja formal Indonesia sekitar 46% menerima upah di bawah ketentuan upah minimum.

Dalam konsep teori pertumbuhan ekonomi, produksi paling utama berasal dari SDM yang kreatif dan mempunyai produktivitas tinggi dianggap mampu menciptakan efek pengganda ekonomi nasional. Membangun SDM akan menjadi fondasi bagi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Yang menjadi masalah utama ketenagakerjaan di Indonesia adalah kondisi permintaan dan pasokan tenaga kerja yang rendah sehingga membawa dampak pada angka pengangguran yang tinggi, masalah upah dan juga kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 akan memfasilitasi peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan-pelatihan kerja secara terintegrasi melalui jaminan sosial ketenagakerjaan.

Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 27 (ayat) 2, Pasal 28 ayat (2) dan Pasal 33 menjadi dasar bagi pemerintah untuk melindungi pekerja dan pengusaha.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Dapat ditarik berdasarkan pemaparan di atas bahwa *Omnibus Law* merupakan konsep hukum yang tujuannya adalah guna menghilangkan tumpang tindih antara peraturan perundang-undangan baik di sektor yang sejenis ataupun yang saling bertentangan kemudian akan ditata ulang. UU No 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 12/2011) adalah yang menjadi dasar pemerintah meninjau kedudukan *Omnibus Law*. Hal ini diatur detail pada pasal 7 di mana *Omnibus Law* mempunyai kedudukan di bawah Undang-Undang Dasar 1945. Jadi *Omnibus Law* berkedudukan lebih tinggi daripada perundang-undangan yang lainnya.

Memperluas lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia, membuat pengusaha dan pemilik modal lebih leluasa berinvestasi dan membuka lahan bisnis sehingga pertumbuhan ekonomi meningkatkan lapangan kerja yang baru tercipta melalui kebijakan kebijakan strategis yang sudah diatur ini adalah tujuan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

### **Saran**

Seharusnya sebelum konsep *Omnibus Law* benar-benar diterapkan dalam membentuk regulasi, terlebih dahulu yang perlu dikedepankan adalah prinsip partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas sehingga tidak menimbulkan kontroversi ketika disosialisasikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arham, S., & Saleh, A. (2019). Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia. *PETITUM*, 7(2 Oktober), 72-81.
- Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management." *Jurnal Dinamika Hukum* 19.2 (2019): 370-388.
- Iqbal, Muhamad, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "E-COURT DALAM TANTANGAN MENEKAN POTENSI KORUPSI DI PENGADILAN." *PROCEEDINGS*. Vol. 1. No. 1. 2020.
- Iqbal, Muhamad. "EFEKTIFITAS HUKUM DAN UPAYA MENANGKAL HOAX SEBAGAI KONSEKUESNI NEGATIF PERKEMBANGAN INTERKASI MANUSIA." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.
- Iqbal, Muhamad. "EFEKTIFITAS HUKUM DAN UPAYA MENANGKAL HOAX SEBAGAI KONSEKUESNI NEGATIF PERKEMBANGAN INTERKASI MANUSIA." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.
- Iqbal, Muhamad. "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9.1 (2018): 87-100.
- Iqbal, Muhamad. "Perkembangan Kejahatan Dalam Upaya Penegakan Hukum Pidana: Penanggulangan Kejahatan Profesional Perdagangan Organ Tubuh Manusia." *PROCEEDINGS HUMANIS UNIVERSITAS PAMULANG* 2.1 (2017).
- Indriani, Iin, et al. "PEMBINAAN PENGELOLAAN LAHAN TEPI PANTAI BERDASARKAN ASPEK HUKUM DAN PENGEMBANGAN INDUSTRI." *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1.3 (2020): 406-411.
- Kurniawan, F. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 63-76.
- Matompo, O. S. (2020). KONSEP OMNIBUS LAW DAN PERMASALAHAN RUU CIPTA KERJA. *RECHTSTAAT NIEUW*, 5(1).
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.
- Susanto, S., et al. "Pengantar Hukum Bisnis." (2019).
- SUSANTO, SUSANTO. "HARMONISASI HUKUM MAKNA KEUANGAN NEGARA DAN KEKAYAAN NEGARA YANG DIPISAHKAN PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) PERSERO." *PROCEEDINGS*. Vol. 2. No. 1. 2017.
- Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOMPAS GRAMEDIA CABANG KARAWACI." *PROCEEDINGS*. Vol. 1. No. 1. 2020.
- Darusman, Yoyon M., et al. "Sosialisasi undang-undang perlindungan anak dan kdrt kelurahan pulau panggang kabupaten kepulauan seribu." *Jurnal Lokabmas Kreatif* 1.1 (2020): 76-82.
- Lesmana, Rosa, et al. "Manajemen Alokasi Dana Desa dalam Upaya dan Strategi Mewujudkan Desa Sejahtera Mandiri di Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran, Kab. Subang, Jawa Barat." *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis* 1.1 (2019).
- Trijono, Rachmat. 2020. *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti  
[https://www.google.com/search?q=Pertumbuhan+ekonomi+indonesia+19982020&safe=strict&sxsrf=ALeKk01QaDo9d5FZMzfjyDIEsyQwbZVvPw:1608313575903&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwj854P7itjtAhUhIbcAHR8YBAcQ\\_AUoAnoECA4QBA&biw=1280&bih=552#imgsrc=ALFHUy27r-zEtM](https://www.google.com/search?q=Pertumbuhan+ekonomi+indonesia+19982020&safe=strict&sxsrf=ALeKk01QaDo9d5FZMzfjyDIEsyQwbZVvPw:1608313575903&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwj854P7itjtAhUhIbcAHR8YBAcQ_AUoAnoECA4QBA&biw=1280&bih=552#imgsrc=ALFHUy27r-zEtM) diakses 19 Desember 2020 pukul 00:54.