



Anna Triningsih

Universitas

Esa Unggul

HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja
dalam Penanaman Modal Asing**

Kata Sambutan

**Prof. Dr. Nindyo Pramono, S.H., M.S.
Guru Besar Hukum Bisnis UGM**



HUKUM KETENAGAKERJAAN

Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja
dalam Penanaman Modal Asing

Anna Triningsih

HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja
dalam Penanaman Modal Asing**

Anna Triningsih

Universitas



RAJAWALI PERS

Divisi Buku Perguruan Tinggi

PT RajaGrafindo Persada

DEPOK

Perpustakaan Nasional: Katalog dalam terbitan (KDT)

Anna Triningsih

Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing/Anna Triningsih

—Ed. 1, Cet. 1.—Depok: Rajawali Pers, 2020.

xiv, 168 hlm., 23 cm.

Bibliografi: hlm. 157

ISBN 978-623-231-516-7

Universitas

Esas Unggul

Hak cipta 2020, pada penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

2020. 2749 RAJ

Anna Triningsih

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing

Cetakan ke-1, Agustus 2020

Hak penerbitan pada PT RajaGrafindo Persada, Depok

Editor : Yayat Sri Hayati

Copy Editor : Risty Mirsawati

Setter : Khoirul Umam

Desain cover : Tim Kreatif RGP

Dicetak di Kharisma Putra Utama Offset

PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Anggota IKAPI

Kantor Pusat:

Jl. Raya Leuwinanggung, No.112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16956

Telepon : (021) 84311162

E-mail : rajapers@rajagrafindo.co.id <http://www.rajagrafindo.co.id>

Perwakilan:

Jakarta-16956 Jl. Raya Leuwinanggung No. 112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Depok, Telp. (021) 84311162. **Bandung**-40243, Jl. H. Kurdi Timur No. 8 Komplek Kurdi, Telp. 022-5206202. **Yogyakarta**-Perum. Pondok Soragan Indah Blok A1, Jl. Soragan, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Telp. 0274-625093. **Surabaya**-60118, Jl. Rungkut Harapan Blok A No. 09, Telp. 031-8700819. **Palembang**-30137, Jl. Macan Kumbang III No. 10/4459 RT 78 Kel. Demang Lebar Daun, Telp. 0711-445062. **Pekanbaru**-28294, Perum De' Diandra Land Blok C 1 No. 1, Jl. Kartama Marpoyan Damai, Telp. 0761-65807. **Medan**-20144, Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Rossa No. 3A Blok A Komplek Johor Residence Kec. Medan Johor, Telp. 061-7871546. **Makassar**-90221, Jl. Sultan Alauddin Komp. Bumi Permata Hijau Bumi 14 Blok A14 No. 3, Telp. 0411-861618. **Banjarmasin**-70114, Jl. Bali No. 31 Rt 05, Telp. 0511-3352060. **Bali**, Jl. Imam Bonjol Gg 100/V No. 2, Denpasar Telp. (0361) 8607995. **Bandar Lampung**-35115, Perum. Bilabong Jaya Block B8 No. 3 Susunan Baru, Langkapura, Hp. 081299047094.

Buku ini kupersembahkan untuk orangtua tercinta "Papa Bardin Baraph (almarhum) dan Mama Zahara Aini", kakak-adikku tersayang "Mami Zelvi Yosiphin; Papi Eka Imanuddin Suryana; Amah Reny Perdayanti; Papa Edward; Ayah Prayudi Adigusman; dan Bunda Reyska Yunita", serta anak-anakku terkasih "Aisyah Rivika Suryana; Qayz Algebra, Iljas Alfarizi Suryana, Qanita Azzahra, Zeefara Myesha Adigusman, Araiz Hussein Suryana, Zelmira Shaqueena Adigusman, dan Zabrina Maureen Adigusman".

Semoga buku ini bermanfaat dan menjadi amal ibadah untuk kita sekeluarga. *Aamiin.*

KATA SAMBUTAN

Prof. Dr. Nindyo Pramono, S.H., M.S.

GURU BESAR FAKULTAS HUKUM UNIVERISTAS
GAJAH MADA

Saya memberikan apresiasi kepada Saudari Anna Triningsih yang telah berhasil membukukan karya tulis ilmiah yang bersumber dari tesis. Sebagai Pembimbing tentu saya merasa bangga dan bersyukur atas keberhasilan Saudari Anna yang mampu mendalami dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang ketenagakerjaan dalam penanaman modal asing dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan. Hal tersebut sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2), yaitu *“Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”* dan Pasal 28D ayat (2), yaitu *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”* Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Adapun inti materi muatan Pasal-Pasal UUD 1945 tersebut adalah bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja dan hak-hak dalam pekerjaan bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental.

Buku yang bersumber dari tesis ini berjudul *“Tinjauan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Dalam*

Pelaksanaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia” diterbitkan bertujuan untuk mengkaji perkembangan penanaman modal asing pada sektor industri di Indonesia dan besarnya penyerapan tenaga kerja, sehingga dapat diketahui sektor mana yang memberikan manfaat ekonomi terbesar khususnya dalam penciptaan lapangan kerja. Kajian tersebut diharapkan mampu memberikan masukan bagi penentu kebijakan, sehingga dapat meningkatkan minat para investor asing untuk membuka usaha baru di Indonesia.

Dalam buku ini diuraikan secara sistematis mengenai ketenagakerjaan dan penanaman modal asing serta bagaimana kaitan antara keduanya. Ketenagakerjaan selalu berkaitan dengan masalah pengangguran. Pengangguran merupakan masalah terbesar bagi suatu negara, karena pengangguran menyebabkan pendapatan dan produktivitas masyarakat rendah yang pada akhirnya akan menimbulkan kemiskinan dan masalah sosial lain. Negara berkembang seringkali dihadapkan pada besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk usia kerja. Sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi, banyaknya angkatan kerja, dan masalah sosial politik di negara tersebut. Sedangkan bagi negara maju masalah pengangguran berkaitan dengan pasang surutnya siklus bisnis.

Dalam buku ini juga ditekankan pembentukan kebijakan pemerintah dalam menciptakan iklim yang kondusif untuk meningkatkan kegiatan investasi. Selain itu diperlukan strategi penciptaan investasi pada sektor industri yang bersifat padat karya untuk mengurangi tingkat pengangguran yang semakin tinggi. Untuk itu sektor industri yang mampu menyerap tenaga kerja menjadi sangat penting dalam hal membantu peningkatan lapangan kerja.

Sekali lagi saya mengucapkan selamat kepada Saudari Anna Triningsih atas terbitnya buku ini. Buku ini sangat bermanfaat bagi masyarakat dan praktisi yang ingin mendalami ilmu pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan. Semoga Buku ini dapat membantu perkembangan dan pembangunan hukum di Indonesia, terutama hukum ketenagakerjaan dan penanaman modal asing. Selamat membaca.

Jakarta, Agustus 2020

Prof. Dr. Nindyo Pramono, S.H., M.S.

PRAKATA

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah Swt., Tuhan Yang Maha Kuasa, buku *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing* ini akhirnya dapat diterbitkan bertepatan dengan momentum Hari Ulang Tahun ke-17 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Penulis berharap buku yang tersaji di hadapan pembaca saat ini dapat berguna sebagai bahan untuk mempelajari, memahami, dan mengkaji perkembangan hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai kebijakan dan pengaturan tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia dalam penanaman modal asing. Dalam buku ini terdiri atas 6 bab. Bab 1 merupakan pendahuluan, Bab 2 mengupas mengenai penanaman modal asing di Indonesia, Bab 3 membicarakan tentang tenaga kerja di Indonesia pada umumnya, Bab 4 menguraikan hubungan penanaman modal asing dengan ketenagakerjaan, Bab 5 membahas pengaturan ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja asing dalam penanaman modal asing, dan Bab 6 menjelaskan dinamika perlindungan hukum dan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam penanaman modal asing.

Dalam proses penerbitan buku ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada Prof. Nindyo Pramono, S.H., M.S., yang telah berkenan memberikan Kata Sambutannya. Penulis sengaja meminta beliau secara khusus untuk menulis Kata Sambutan sebagai

ucapan terima kasih penulis kepada beliau yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis semasa menempuh pendidikan sebagai mahasiswa di Universitas Gadjah Mada, hingga hari ini pun beliau terus men-*support* penulis. Terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan juga kepada Papa Bardin Baraph (almarhum) dan Mama Zahara Aini, yang telah memberikan dasar-dasar utama yang sangat penting dalam pembentukan karakter pada penulis serta motivasi yang kuat dalam menuntut ilmu dan bekerja keras. Begitu pula kakak-adik penulis, yaitu Zelvi Yosiphin, Reny Perdayanti, dan Prayudi Adigusman beserta keluarga masing-masing juga keluarga besar Baraph dan Saad di tanah perantauannya.

Thanks to Yang Mulia Hakim Konstitusi Prof. Dr. Saldi Isra, S.H., dan *Abah* Dr. Ahmad Fadlil Sumadi, S.H., M.Hum., yang terus memotivasi dan membuka cakrawala penulis untuk terus berkarya di bidang akademik. Dorongan semangat seperti inilah yang menyebabkan buku ini bisa tersusun. Teruntuk *partner in crime* penulis, Dr. Achmad Edi Subiyanto, S.H., M.H., Pan Mohammad Faiz Kusuma Wijaya, S.H., L.L.M., Ph.D., dan Oly Viana Agustine, S.H., M.H., yang selalu setia menjadi kawan-lawan berdiskusi.

Tararengyu untuk para sahabat, Dody Kurniawan, Imam Ardi Cahyono (Boim), Sri Mawarni, Gita Kanina, Handi Susila, Uni Lendrawati, Mbak Siti Nur Janah (almarhumah), Mbak Yayuk Setyaningastutik, Om Doktor Yudhi Priyo Amboro, Kang Wisnu Kurniawan, Om Agus Riyadi, Mas Nalom Kurniawan, Mbak Nuzul Quraini Mardiya, *Mommy* Andi Aprilla Megananda Sanusi, Bunda Surya Murni Pangesti, dan Alia Harumdani Widjaja, yang selalu terus ada mewarnai perjalanan hidup penulis.

Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT RajaGrafindo Persada atas terbitnya buku ini. Tak lupa, penulis mengucapkan Selamat Ulang Tahun Mahkamah Konstitusi. Maju terus MK dalam menjaga demokrasi dan konstitusi.

Semoga karya sederhana ini dapat memberikan setetes sumbangsih dalam perkembangan literasi di Indonesia. Selamat membaca.

Jakarta, Agustus 2020

Anna Triningsih

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN	
Prof. Dr. Nindyo Pramono, S.H., M.S.	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	1
B. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia	10
C. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	17
BAB 2 PENANAMAN MODAL ASING DI INDONESIA	21
A. Pengertian Penanaman Modal Asing	21
B. Dasar Hukum Penanaman Modal Asing	29
C. Fungsi Penanaman Modal Asing di Indonesia	33
D. Faktor yang Memengaruhi Penanaman Modal Asing	35
E. Tujuan dari Penanaman Modal Asing	38

BAB 3	TENAGA KERJA DI INDONESIA PADA UMUMNYA	41
	A. Tenaga Kerja	41
	B. Hubungan Kerja	43
	C. Perjanjian Kerja	49
	D. Penempatan Tenaga Kerja	55
	E. Kesempatan yang Sama	59
	F. Tenaga Kerja Asing	60
BAB 4	HUBUNGAN PENANAMAN MODAL ASING DENGAN KETENAGAKERJAAN	67
	A. Hukum Ketenagakerjaan dalam Penanaman Modal Asing	67
	B. Tujuan Adanya Tenaga Kerja Asing di Indonesia	72
	C. Keberadaan Tenaga Kerja Asing dalam Kegiatan Penanaman Modal	74
	D. Hak dan Kewajiban Perusahaan Penanaman Modal Asing	78
	E. Hak Normatif Tenaga Kerja Asing	81
BAB 5	PENGATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DALAM PENANAMAN MODAL ASING	83
	A. Pengaturan Penempatan Tenaga Kerja Asing dalam UU Ketenagakerjaan	84
	B. Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing	91
	C. Syarat-syarat Penggunaan Tenaga Kerja Asing	97
BAB 6	DINAMIKA PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENGATURAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM PENANAMAN MODAL ASING	105
	A. Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing	114
	B. Pengaturan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 2018 terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan	117

C. Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian bagi Tenaga Kerja Indonesia	129
D. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia dan Tenaga Kerja Asing dalam Penanaman Modal Asing	135
E. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Agar Mendapatkan Posisi yang Sama dengan Tenaga Kerja Asing dalam Penanaman Modal Asing	148
DAFTAR PUSTAKA	157
BIODATA PENULIS	167

PENDAHULUAN

A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan (*arbeidsrecht*). Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan undang-undang tersebut ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan undang-undang ini mengalami penangguhan dan akhirnya diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU Ketenagakerjaan).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan: *“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”*. Ketenagakerjaan ini meliputi segala hal yang terkait dengan ketenagakerjaan. Semua hal yang dimaksud di sini adalah sebelum orang bekerja, selama atau ketika

orang sedang aktif bekerja, dan sesudah orang bekerja. Sesudah orang bekerja dalam hal ini adalah bukan setelah dia pulang dari tempat kerja, tetapi setelah pekerja dinyatakan pensiun.¹ Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. Imam Soepomo menjelaskan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan *industrial* antara pengusaha dan pekerja atau buruh.²
2. Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara pengusaha dan pengusaha.³
3. Menurut Levenbanch hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.⁴
4. Menurut Van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.⁵

¹Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 3.

²Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2007), hlm. 4.

³Sapoetra Karta, dkk., *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan IV (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 15.

⁴R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pusaka Setia, 2013), hlm. 45.

⁵Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 4-5.

5. M.G. Levenbach merumuskan hukum *arbeidsrecht* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti luas, latihan dan magang) mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.⁶
6. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrecht* (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan kehidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.⁷
7. Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasa.⁸
8. Menurut Syahrani, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangnya UU Ketenagakerjaan sebagai undang-undang payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan.

Istilah hukum ketenagakerjaan terdiri atas 2 (dua) kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum, konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*), yaitu konsep konstruktif dan

⁶ Eko Wahyudi, *Ibid.*, hlm. 4-5.

⁷ *Ibid.*, hlm. 7-8.

⁸ Gunawi Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan Keempat (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 15.

sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis.

Hukum ketenagakerjaan berdasarkan pengertian yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:⁹

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

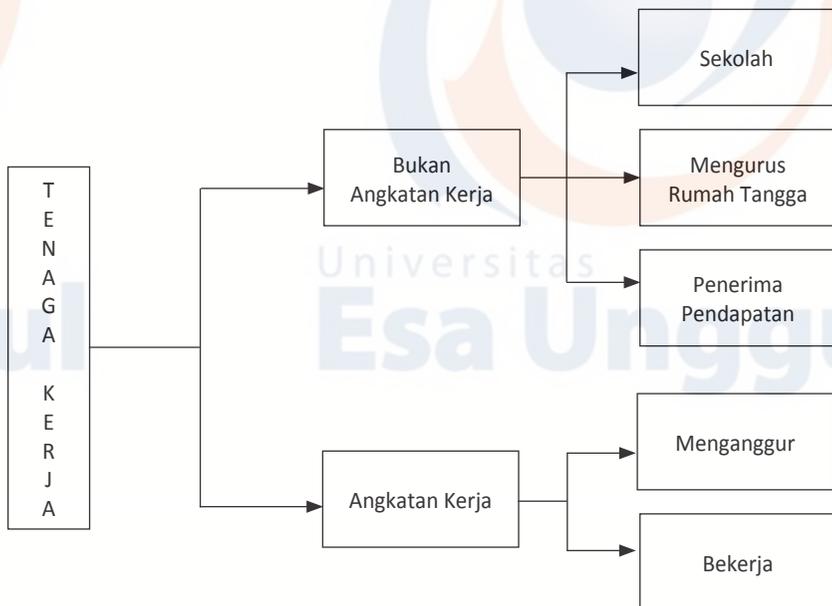
Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.¹⁰ Menurut Payaman J. Simanjuntak¹¹ dalam bukunya *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja (*manpower*) terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, seperti yang tergambar dalam bagan berikut ini:¹²

⁹Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2007), hlm. 6.

¹⁰Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 3.

¹¹Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998).

¹²Bagan ini dikutip dari Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 2. Yang mana bagan ini dipetik dari John Souprihanto (1986: 11) tentang skema komposisi penduduk Indonesia tahun 1980, yang seharusnya dimulai dengan PENDUDUK yang terdiri dari TENAGA KERJA dan BUKAN TENAGA KERJA.



Gambar 1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Sumber: H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma (2019)

Keterangan:¹³

1. Tenaga kerja: penduduk yang ada dalam batas usia kerja dan mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
2. Angkatan kerja: penduduk usia kerja yang bekerja, atau punya pekerjaan, namun sementara tidak bekerja, dan penganggur, yakni penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.
3. Bukan angkatan kerja: penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan (mahasiswa, ibu-ibu rumah tangga) serta menerima pendapatan, tetapi bukan merupakan imbalan langsung atau suatu kegiatan produktif (pensiunan, veteran perang, dan penderita cacat yang menerima santunan).

¹³H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 3.

memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya. Oleh karena itu, dengan sifatnya yang memaksa dan ikut campur tangannya pemerintah, hukum ketenagakerjaan menjadi hukum publik dan hukum privat sekaligus.

B. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia

Secara yuridis buruh/tenaga kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang disukainya. Hal ini dapat dipahami karena prinsip di negara kita adalah “tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur, dan diperhamba”. Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia. Namun, secara sosiologis/kemasyarakatan buruh/tenaga kerja merupakan orang yang tidak bebas karena ia terpaksa bekerja dan mengikuti majikannya/pengusahanya di mana ia berada. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja yang tidak mempunyai bekal hidup berupa keahlian dan keterampilan, selain tenaganya. Majikan/pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja bahkan dapat dikatakan pengusahalah yang menentukan hidup dan matinya tenaga kerja.¹⁹ Dalam praktiknya, baik secara jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja merupakan pihak yang tidak bebas. Untuk melindungi tenaga kerja yang demikian tadi ada perlindungan yang diterapkan dengan cara:²⁰

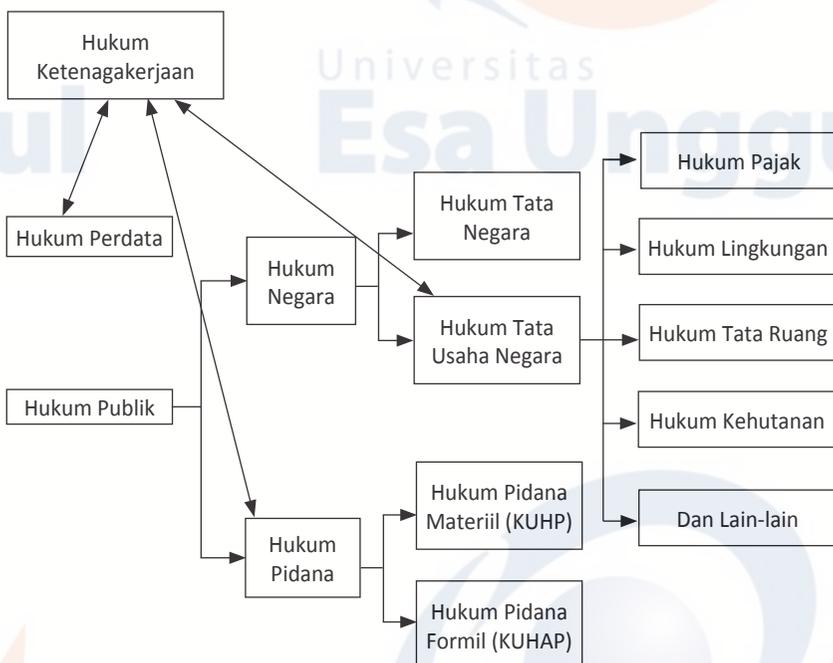
1. menetapkan peraturan dari penguasa/pemerintah yang bersifat *heteronoom*;
2. menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja yang disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama/PKB;
3. menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang disebut peraturan perusahaan yang bersifat otonom.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini terkait

¹⁹Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jember: Pustaka Abadi, 2020), hlm. 5.

²⁰*Ibid.*

dengan aspek hukum perdata. Akan tetapi, ketika di antara mereka terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, dari sini intervensi dan otoritas pemerintah sangat diperlukan sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik, baik dalam aspek hukum tata negara maupun hukum pidana.



Gambar 1.2 Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia²¹

Sumber: Abdul Khakim (2007) dan Asri Wijayanti (2009)

Berdasarkan skema tersebut, kedudukan hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek hukum perdata, aspek hukum tata usaha negara, dan aspek hukum pidana. Hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya. Contoh:

1. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan

²¹Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2007), hlm. 7. Lihat juga Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 14-15.

C. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.²⁷ Perlindungan hukum yang dimaksud bagi negara Indonesia harus didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia Barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Oleh karena itu, konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi 5 (lima) bidang, yaitu sebagai berikut:²⁸

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum pekerja menjalani hubungan kerja.
2. Bidang hubungan kerja adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak pekerja mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha.
3. Bidang kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya.
4. Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang digunakan oleh pekerja. Dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja;
5. Bidang jaminan sosial buruh, untuk saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

²⁷Ashabul Kahfi, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal Jurisprudentie*, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016, hlm. 64. Lihat dalam Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), hlm. 38.

²⁸Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 11. Lihat juga Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1985), hlm. 1.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.²⁹ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.³⁰

Buruh perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah, bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan *industrial*. Hal yang dimaksud pemerintah dalam hal ini secara langsung yaitu Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan *industrial* dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja;
2. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
3. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;

²⁹Ashabul Kahfi, *Op. Cit.*, hlm. 64.

³⁰Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua hal mendasar, yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apa pun terhadap pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum. Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan. Lihat juga, Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), hlm. 30.

PENANAMAN MODAL ASING DI INDONESIA

A. Pengertian Penanaman Modal Asing

Istilah penanaman modal merupakan sebuah istilah yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu *investment*.³⁴ Penanaman modal (*investment*) berasal dari bahasa Latin *investire* (memakai) yang diartikan berbedabeda pengertiannya.³⁵ Dalam literatur hukum investasi, ada beberapa pendapat tentang pengertian investasi, antara lain sebagai berikut:

1. H. Salim HS dan Budi Sutrisno, mengemukakan investasi adalah penanaman modal yang dilakukan oleh investor, baik investor asing maupun domestik dalam berbagai bidang usaha yang terbuka untuk investasi, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan.³⁶
2. Ana Rokhmatussa'diyah dan Suratman menyatakan investasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan, baik oleh orang pribadi (*natural person*) maupun badan hukum (*juridical person*) dalam upaya untuk meningkatkan dan/atau mempertahankan nilai modalnya, baik yang

³⁴David Kairupan, *Aspek Hukum Penanaman Modal Asing di Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013), hlm. 21.

³⁵S.T. Kansil dan Cristine S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 571.

³⁶Rosyidah Rakhmawati, *Hukum Penanaman Modal Indonesia* (Malang: Bayumedia, 2003), hlm. 10.

berbentuk uang tunai (*cash money*), peralatan (*equipment*), aset tidak bergerak, hak atas kekayaan intelektual, maupun keahlian.³⁷

3. Hendrik Budi Untung menyatakan makna dari investasi atau penanaman modal adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau badan hukum, menyisihkan sebagian pendapatannya agar dapat digunakan untuk melakukan sesuatu usaha dengan harapan pada suatu waktu tertentu akan mendapatkan hasil (keuntungan).³⁸

Berdasarkan berbagai pengertian tentang investasi sebagaimana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian investasi adalah suatu kegiatan penanaman modal yang dilakukan oleh penanam modal di wilayah Republik Indonesia guna memperoleh keuntungan.

Dalam keberhasilan suatu negara dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya ada 2 (dua) faktor pokok keberhasilan dalam usaha pembangunan negara, yaitu unsur ekonomi dan unsur nonekonomi. Dalam hal unsur ekonomi terdapat faktor pembentukan modal yang merupakan salah satu unsur penting yang berpengaruh, khususnya bagi pembangunan negara yang sedang berkembang di mana pembentukan modal merupakan suatu investasi yang dapat menaikkan produktivitas dalam pabrik-pabrik dan perlengkapan, dan juga dapat menaikkan dalam bidang *human capital* pada negara-negara sedang berkembang umumnya. Pembentukan modal ini lazimnya disebut dengan investasi atau bisa juga disebut dengan penanaman modal. Dalam hal ini investasi tersebut bertujuan untuk memperbesar *output* dan pendapatan di kemudian hari. Investasi tersebut berupa pengadaan pabrik baru, mesin-mesin, peralatan, dan bahan baku yang meningkatkan stok modal (*capital stock*) secara fisik sehingga dapat meningkatkan *output* di masa yang akan datang. Dengan demikian, para investor harus mengestimasi besaran penerimaan untuk tahun ini, tahun depan, dan tahun-tahun selanjutnya sepanjang usia produktif dari investasi yang dilakukan. Kegiatan investasi yang dilakukan akan menambah jumlah barang-barang modal yang tersedia dan akan menaikkan kemampuan perekonomian dalam menghasilkan barang-barang kebutuhan masyarakat. Menurut Sukirno³⁹

³⁷Ana Rokhmatussa'diyah dan Suratman, *Hukum Investasi dan Pasar Modal* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 3.

³⁸Hendrik Budi Untung, *Hukum Investasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 3.

³⁹Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Teori Pengantar*, Edisi III (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 121.

investasi juga dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia di dalam perekonomian sehingga dengan adanya penambahan jumlah barang modal ini akan meningkatkan perekonomian tersebut dan menghasilkan lebih banyak lagi barang dan jasa di masa yang akan datang. Investasi ada yang investasi dari dalam negeri dan investasi dari luar negeri.

Bentuk-bentuk investasi dari luar negeri, antara lain: *pertama*, investasi asing langsung (*Foreign Direct Investment/FDI*), yaitu investasi modal yang dimiliki dan dioperasikan oleh entitas luar negeri. *Kedua*, investasi portofolio luar negeri (*foreign portfolio investment*), yaitu investasi yang dibiayai oleh luar negeri, namun dioperasikan oleh warga domestik. Suatu negara menjalankan investasi dari luar negeri bertujuan untuk menaikkan pertumbuhan ekonomi, walaupun sejumlah keuntungan dari investasi ini kembali kepada investor asing. Namun, investasi ini menaikkan persediaan barang modal yang kemudian menaikkan produktivitas dan gaji. Investasi luar negeri juga merupakan suatu cara yang bisa digunakan negara miskin untuk mempelajari teknologi terkini yang telah dikembangkan dan dipakai oleh negara-negara kaya.

Menurut Dirjosisworo Soedjono,⁴⁰ kebijaksanaan umum mengenai PMA mengundang masuknya investor-investor asing yang diarahkan untuk berperan menunjang pembangunan nasional. PMA dimanfaatkan dalam rangka mengisi kekurangan permodalan dan kemampuan nasional, sehingga peranan sebagai pelengkap penanaman modal asing diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007. Penanaman modal nasional ini dapat terjadi karena:

1. modal seluruhnya milik pemerintah, misalnya Perjan, Perum, PN, Perusahaan Daerah (PD), dan sebagainya;
2. modal sebagian milik pemerintah dan sebagian lagi milik swasta nasional, misalnya Persero, Perseroan Terbatas, dan PD;
3. modal seluruhnya swasta nasional, misalnya Persekutuan dengan Firma (Fa), Persekutuan Komanditer, PT, Koperasi, dan sebagainya.

⁴⁰Dirjosisworo Soedjono, *Hukum Perusahaan Mengenai Penanaman Modal di Indonesia* (Jakarta: Madar Madju, 1999), hlm. 222.

6. Pembatasan hak-hak atas tanah

Meskipun diberikan hak-hak atas tanah, seperti Hak Guna Usaha (HGU), Hak Guna Bangunan (HGB), dan Hak Pakai bagi investasi asing, namun mereka dibatasi dan tidak dapat memiliki Hak Milik. Dalam UU Penanaman Modal pemerintah telah memberikan rangsangan dengan memperpanjang HGU, HGB, dan Hak Pakai dengan maksud untuk lebih menarik investasi asing.⁵¹

B. Dasar Hukum Penanaman Modal Asing

Peraturan perundang-undangan mengenai penanaman modal pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing dan yang kedua, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1968 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Penanaman Modal. Pembahasan terhadap pembaruan ketentuan investasi belum semuanya diterima oleh sebagian pihak karena dianggap roh yang terkandung dalam UU Penanaman Modal menganut paham liberal. Namun, dalam perjalanan waktu, akhirnya berbagai masukan yang disampaikan oleh para pihak yang mempunyai perhatian terhadap pengaturan hukum investasi dirangkum dalam semangat yang ada dalam UU Penanaman Modal yang ada saat ini.⁵²

Penanaman modal asing di Indonesia diatur dalam UU Penanaman Modal saat ini berbeda dengan UUPMA dan UUPMDN dalam hal pengaturan antara penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri, di mana masalah penanaman modal asing maupun dalam negeri diatur dalam satu kesatuan. Perbedaan penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri masih dilakukan dalam konteks mengidentifikasi asalnya modal tersebut, apakah berasal dari sumber dalam negeri atau dari sumber luar negeri, atau berdasarkan pihak yang melakukan penanaman modal tersebut, apakah investor lokal/domestik atau investor asing.⁵³

⁵¹Ana Rokhmatussa'diyah dan Suratman, *Hukum Investasi (Hukum dan Kebijakan Investasi di Indonesia)* (Malang: Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, 2006), hlm. 69.

⁵²Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi: Pembahasan Dilengkapi dengan Undang-Undang Penanaman Modal* (Bandung: Nuansa Aulia, 2010), hlm. 126.

⁵³David Kairupan, *Aspek Hukum Penanaman Modal Asing di Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013), hlm. 11.

Pengaturan penanaman modal asing berdasarkan UU Penanaman Modal selanjutnya diatur dalam berbagai instrumen peraturan perundang-undangan yang sifatnya cukup kompleks, karena mencakup pengaturan yang sifatnya multidimensi. Berikut adalah beberapa peraturan pelaksana dari UU Penanaman Modal yang perlu diperhatikan dalam pemahaman awal mengenai kedudukan dan pengaturan penanaman modal asing di Indonesia:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemberian Insentif dan Pemberian Kemudahan Penanaman Modal di Daerah;
2. Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2007 tentang Kriteria dan Persyaratan Penyusunan Bidang Usaha yang Tertutup dan Bidang Usaha yang Terbuka dengan Persyaratan di Bidang Penanaman Modal;
3. Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2016 tentang Daftar Bidang Usaha yang Tertutup dan Bidang Usaha yang Terbuka dengan Persyaratan di Bidang Penanaman Modal;
4. Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2009 tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Bidang Penanaman Modal;
5. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 6 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pelaksanaan, Pembinaan, dan Pelaporan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Bidang Penanaman Modal;
6. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 12 Tahun 2009 tentang Pedoman dan Tata Cara Permohonan Penanaman Modal;
7. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 13 Tahun 2009 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal sebagaimana diubah dengan Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 7 Tahun 2010;
8. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 14 Tahun 2009 tentang Sistem Pelayanan Informasi dan Perizinan Investasi Secara Elektronik;
9. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 89/SK/2007 tentang Pedoman dan Tata Cara Permohonan Fasilitas

negeri 100%, dan 22 bidang usaha yang diatur pemilik modal dan lokasinya.

3. Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 10 UU Penanaman Modal mewajibkan perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia. Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja warga negara Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada prinsipnya penggunaan tenaga kerja asing dibatasi pada bidang-bidang pekerjaan atau jabatan yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja warga negara Indonesia. Pembatasan ini sepintas bertentangan dengan GATS yang mengatur tentang *free personal movement* yang tidak membatasi penggunaan tenaga kerja asing ke dalam kegiatan penanaman modal. Meskipun ketentuan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing tidak bertentangan dengan GATS, peraturan nasional negara-negara anggota (*domestic regulations*) dibenarkan untuk menetapkan syarat-syarat penggunaan tenaga kerja asing dengan memperhatikan *specific of commitment* dari negara anggota yang bersangkutan.⁵⁶

C. Fungsi Penanaman Modal Asing di Indonesia

Penanaman Modal Asing (PMA) merupakan bentuk investasi dengan jalan membangun, membeli total, atau mengakuisisi perusahaan. Penanaman modal di Indonesia diatur dengan UU Penanaman Modal. Sesuai dengan Pasal 1 UU Penanaman Modal, kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri. PMA lebih banyak mempunyai kelebihan di antaranya sifatnya jangka panjang, banyak memberikan andil dalam alih teknologi, alih keterampilan manajemen, dan membuka lapangan kerja baru. Lapangan

⁵⁶ Sayidin Abdullah, *Ibid.*, hlm. 13.

kerja ini sangat penting bagi negara sedang berkembang mengingat terbatasnya kemampuan pemerintah untuk penyediaan lapangan kerja. Fungsi penanaman modal asing bagi Indonesia, antara lain sebagai berikut:⁵⁷

1. Sumber dana modal asing dapat dimanfaatkan untuk mempercepat investasi dan pertumbuhan ekonomi.
2. Modal asing dapat berperan penting dalam penggunaan dana untuk perbaikan struktural agar menjadi lebih baik lagi.
3. Membantu dalam proses industrialisasi yang sedang dilaksanakan.
4. Membantu dalam penyerapan tenaga kerja lebih banyak sehingga mampu mengurangi pengangguran.
5. Mampu meningkatkan kesejahteraan pada masyarakat.
6. Menjadi acuan agar ekonomi Indonesia semakin lebih baik lagi dari sebelumnya.
7. Menambah cadangan devisa negara dengan pajak yang diberikan oleh penanam modal.

Selain itu, manfaat yang bisa kita peroleh dengan masuknya investasi asing ke Indonesia. Salah satunya adalah masuknya modal baru untuk membantu mendanai berbagai sektor yang kekurangan dana. Investasi asing ini juga banyak membuka lapangan kerja baru sehingga angka pengangguran dapat berkurang. Selain itu, masuknya investasi asing biasanya disertai dengan transfer teknologi. Mereka membawa pengetahuan teknologi baru ke Indonesia yang lama-kelamaan akan dikembangkan pula di Indonesia. Tidak menutup kemungkinan pula para investor asing akan bekerja sama dengan UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Keterlibatan UMKM ini tentunya akan mendorong pertumbuhan perekonomian masyarakat. UMKM atau perusahaan dalam negeri juga berpeluang untuk memasarkan produknya ke pasar internasional. Manfaat yang paling nyata dari masuknya investasi asing adalah meningkatkan pendapatan negara melalui pajak. Selain itu, menciptakan hubungan yang lebih stabil dalam lingkup perekonomian dua negara.

⁵⁷Ratriani Cahya Pradani, "Investasi dan Penanaman Modal", Diakses dari <https://ratrianicp.wordpress.com/2013/07/02/investasi-dan-penanaman-modal/>, pada tanggal 26 Juli 2020.

D. Faktor yang Memengaruhi Penanaman Modal Asing

Muana Nanga⁵⁸ menjelaskan mengenai faktor-faktor yang menentukan PMA adalah sebagai berikut:

1. Tingkat suku bunga, terdapat hubungan negatif antara jumlah investasi dan tingkat bunga. Jika tingkat suku bunga naik level investasi akan berkurang, sebaliknya jika tingkat suku bunga rendah orang akan berbondong-bondong menanamkan investasi di berbagai bidang usaha.
2. Inovasi dan teknologi, adanya temuan-temuan baru yang menyebabkan cara-cara berproduksi lama menjadi tidak efisien. Untuk itu perusahaan-perusahaan perlu menanamkan investasi untuk membeli mesin-mesin dan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih.
3. Tingkat perekonomian, makin banyak aktivitas perekonomian makin besar pendapatan nasional, dan makin banyak bagian pendapatan yang dapat ditabung yang pada akhirnya akan diinvestasikan pada usaha-usaha yang menguntungkan.
4. Ramalan atau harapan orang tentang perekonomian di masa datang, jika orang meramal perekonomian di masa yang akan datang cerah, orang akan giat melakukan investasi sekarang.
5. Tingkat keuntungan perusahaan, makin besar tingkat keuntungan perusahaan makin banyak bagian laba yang dapat ditahan (*retained earnings*) dan bagian laba yang ditahan ini dapat digunakan untuk tujuan investasi.
6. Situasi politik, jika situasi politik aman dan pemerintah banyak memberikan kemudahan-kemudahan bagi perusahaan, tingkat investasi akan tinggi. Sebaliknya, jika pemerintah tidak banyak memberikan kemudahan bagi perusahaan banyak menghadapi birokrasi yang berbelit-belit, tingkat investasi akan rendah.

Pengaruh kondisi internal suatu negara juga memengaruhi penanam modal, menurut Hulman Panjaitan⁵⁹ membagi 3 (tiga) kategori

⁵⁸Muana Nanga, *Makro Ekonomi Masalah dan Kebijakan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 45.

⁵⁹Hulman Panjaitan, *Hukum Penanaman Modal Asing* (Jakarta: Radar Jaya Offset, 2003), hlm. 8-9.

faktor-faktor yang memengaruhi penanaman modal, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Politik

Faktor ini merupakan faktor yang paling diperhitungkan oleh setiap investor di mana faktor ini sangat memengaruhi iklim usaha yang kondusif bagi usaha-usaha PMA.

2. Faktor Ekonomi

Faktor ini juga sangat menentukan bagi keinginan investor dalam menanamkan modalnya di suatu negara. Faktor politik dan ekonomi adalah saling pengaruh memengaruhi. Di mana hubungan erat antara faktor politik dan faktor ekonomi dapat menyebabkan iklim usaha akan bertambah atau berkurang dan kinerja perekonomian juga menurun atau meningkat.

3. Faktor Hukum

Faktor hukum atau faktor yuridis juga merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan bagi setiap penanam modal pada suatu negara. Hal ini berdampak pada perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah nasional bagi kegiatan PMA.

Selain kondisi internal suatu negara, kondisi eksternal pun tidak luput dalam memengaruhi seorang penanam modal dalam melakukan transaksi penanaman modal, misalnya saja tanda-tanda akan terjadinya resesi ekonomi. Resesi ekonomi suatu negara akan menjadi penghalang utama bagi masuknya investor ke dalam negeri. Aspek tersebut dikelompokkan menjadi sebagai berikut:

1. Faktor Dalam Negeri

- a. Stabilitas politik dan perekonomian.
- b. Kebijakan dalam bentuk sejumlah deregulasi dan debirokratisasi yang secara terus-menerus dilakukan pemerintah dalam rangka menggairahkan iklim investasi.
- c. Diberikannya sejumlah pembebasan dan keringanan di bidang perpajakan.
- d. Tersedianya sumber daya alam yang berlimpah.
- e. Iklim dan letak geografis serta kebudayaan dan keindahan alam yang bisa menjadi daya tarik tersendiri.
- f. Sumber daya manusia dengan upah yang cukup kompetitif.

Sementara itu, faktor-faktor yang dapat memengaruhi berkurangnya PMA, antara lain:

1. instabilitas politik dan keamanan;
2. banyaknya kasus demonstrasi/pemogokan di bidang ketenagakerjaan;
3. pemahaman yang keliru terhadap pelaksanaan Undang-Undang Otonomi Daerah serta belum lengkap dan jelasnya pedoman menyangkut tata cara pelaksanaan otonomi daerah;
4. kurangnya jaminan kepastian hukum;
5. lemahnya penegakan hukum;
6. kurangnya jaminan/perlindungan investasi;
7. dicabutnya berbagai insentif di bidang perpajakan;
8. masih maraknya praktik KKN;
9. citra buruk Indonesia sebagai negara yang bangkrut, di ambang disintegrasi, dan tidak berjalannya hukum secara efektif makin memerosotkan daya saing Indonesia dalam menarik investor untuk melakukan kegiatannya di Indonesia;
10. rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

E. Tujuan dari Penanaman Modal Asing

Upaya pemerintah dalam mengejar ketertinggalan pembangunan dengan negara-negara maju dalam bidang pembangunan di antaranya dengan menambah pinjaman luar negeri. Hal tersebut dirasa kurang maksimal sehingga pembangunan yang diharapkan berjalan lambat, oleh karena itu sebagai alternatif guna mendorong lajunya kemajuan pembangunan yang diharapkan, maka Indonesia masih mengandalkan penanam modal asing sebagai alternatif penyedia dana guna melaksanakan pembangunan multibidang selain utang luar negeri. Harapan besar digantungkan pemerintah bagi penanam modal asing maupun untuk memercayakan modalnya di Indonesia. Keberadaan penanam modal asing selain membawa modal yang besar juga dapat memberikan manfaat berupa transfer ilmu pengetahuan (*transfer of know how*) dan transfer teknologi (*transfer of technology*), keahlian dan keterampilan di berbagai bidang, manajemen perusahaan serta manajemen pemasaran. Selain itu, penanam modal dalam negeri dan penanam modal asing akan meningkatkan penyerapan jumlah tenaga kerja, penambahan devisa

negara, menambah pendapatan asli daerah, meningkatkan daya saing perekonomian nasional, serta memajukan dan memodernisasi dunia industri dalam negeri guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan turut serta dalam pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan dengan berlandaskan demokrasi ekonomi untuk mencapai tujuan bernegara.

Adapun tujuan penanaman modal asing, yaitu untuk:⁶⁰

1. mendapatkan keuntungan berupa biaya produksi yang rendah, manfaat pajak lokal, dan lain-lain;
2. membuat rintangan perdagangan bagi perusahaan-perusahaan lain;
3. mendapatkan *return* yang lebih tinggi daripada di negara sendiri melalui tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, sistem perpajakan yang lebih menguntungkan, dan infrastruktur yang lebih baik;
4. menarik arus modal yang signifikan ke suatu negara.

Willian A. Fennel sebagaimana dikutip Huala Adolf menyatakan bahwa modal asing dapat memberikan modal kerja dan mendatangkan keahlian manajerial, ilmu pengetahuan, modal, dan koneksi pasar.⁶¹ Hal ini tentunya sangat bermanfaat bagi negara penerima penanaman modal guna meningkatkan ekspor barang serta devisa negara. Selain itu, negara penerima tidak perlu merisaukan atau menghadapi risiko manakala saat PMA yang masuk ke negerinya ternyata tidak mendapatkan untung dari modal yang ditanamkannya.⁶²

⁶⁰Ratriani Cahya Pradani, "Investasi dan Penanaman Modal", Diakses dari <https://ratrianicp.wordpress.com/2013/07/02/investasi-dan-penanaman-modal/>, pada tanggal 26 Juli 2020.

⁶¹Huala Adolf, *Perjanjian Penanaman Modal dalam Hukum Perdagangan Internasional (WTO)* (Bandung: Keni Media, 2011), hlm. 5.

⁶²*Ibid.*, hlm. 6.



gggul



Universitas
Esa Unggul



gggul



Universitas
Esa Unggul



3

TENAGA KERJA DI INDONESIA PADA UMUMNYA

A. Tenaga Kerja

Menurut Hardijan Rusli,⁶³ tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Landasan pembangunan ketenagakerjaan terdiri dari sebagai berikut:

1. Landasan idiil adalah Pancasila yang terdapat di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945:
 - a. Ketuhanan Yang Maha Esa.
 - b. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab.
 - c. Persatuan Indonesia.
 - d. Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan.
 - e. Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

⁶³Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 12.

- b. Nomor KEP. 225/MEN/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja;
- c. Nomor KEP. 227/MEN/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
- d. Nomor KEP. 228/MEN/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- e. Nomor KEP. 229/MEN/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
- f. Nomor KEP. 230/MEN/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja;
- g. Nomor KEP-20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
- h. Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama;
- i. Nomor KEP-49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan dan Skala Upah.

B. Hubungan Kerja

Salah satu ciri khas dari hukum ketenagakerjaan adalah adanya sumber hukum yang datangnya dari para pihak, yaitu perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, yang mana hal tersebut juga dikatakan sebagai dasar hukum dalam terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁶⁴ Menurut H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, ada beberapa definisi dari hubungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan yang pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang

⁶⁴H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 67.

29. tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai (Pasal 143 ayat (1));
30. memberikan upah kepada pekerja/buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif (Pasal 145);
31. tidak melakukan *lock out* sebagai tindakan balasan kepada pekerja/buruh yang menuntut hak normatif (Pasal 146 ayat (2));
32. memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sebelum melakukan *lock out* kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 148 ayat (1));
33. berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (Pemutusan Hak Kerja) (Pasal 151 ayat (1));
34. tidak melakukan PHK (Pemutusan Hak Kerja) dengan alasan tertentu (Pasal 153 ayat (1));
35. apabila terjadi PHK (Pemutusan Hak Kerja), wajib membayar hak PHK (Pemutusan Hak Kerja) (Pasal 156 ayat (1)).

C. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadinya hubungan hukum⁷¹ antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

1. adanya pekerjaan (Pasal 1601 huruf a KUHPerdata dan Pasal 341 KUHDagang);
2. adanya perintah orang lain (Pasal 1603 huruf b KUHPerdata);

⁷¹H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 68. Lihat juga H. Zaeni dan Arief Rachman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Ketiga (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 66. Menulis: yang dimaksud dengan hubungan hukum adalah hubungan antara subjek hukum ataupun antara subjek hukum dengan objek hukum, yang diatur oleh hukum dan menimbulkan akibat hukum, yaitu hak dan kewajiban. Syarat untuk terjadinya hubungan hukum:

- a. adanya dasar hukum, yaitu peraturan hukum yang mengatur hubungan tersebut;
- b. peristiwa hukum, yaitu kejadian yang membawa akibat yang diatur oleh hukum, yaitu perikatan.

Dalam menentukan tim perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perundingan sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh. Dalam hal terdapat serikat pekerja/serikat buruh yang tidak terwakili dalam tim perunding, maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis kepada tim perunding sebelum dimulai perundingan pembuatan perjanjian kerja sama.

Apabila pembuatan perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh wakil, harus ada surat kuasa khusus yang dilampirkan pada perjanjian kerja bersama tersebut. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib, maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadwalan, para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya, memuat:

1. materi perjanjian kerja bersama yang belum dicapai kesepakatan;
2. pendirian para pihak,
3. risalah perundingan;
4. tempat, tanggal, dan tanda tangan;

D. Penempatan Tenaga Kerja

Pada prinsipnya sesuai dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa: *“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam negeri atau luar negeri”*. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas berikut ini:⁷³

1. Terbuka, yaitu pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

⁷³R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pusaka Setia, 2013), hlm. 71.

ketenagakerjaan, meliputi: pesatnya pertumbuhan angkatan kerja, rendahnya kualitas angkatan kerja, banyaknya tenaga kerja yang tersedia di pasar kerja tidak atau belum memiliki kualitas yang disyaratkan, dan terbatasnya lapangan kerja produktif.

E. Kesempatan yang Sama

Kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap tenaga kerja diatur dalam Bab III UU Ketenagakerjaan. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pada Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa: *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”*. Hal ini sama seperti pernyataan dalam Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang intinya adalah: *“Setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Ketentuan pasal ini merupakan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup hal-hal berikut:

1. Orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja.
2. Orang yang sedang terikat dalam hubungan kerja, karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai. Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa: *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*. Selanjutnya, pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Ketentuan tersebut merupakan perlindungan bagi tenaga kerja (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Perbedaan Pasal 5 dan Pasal 6 adalah mengenai subjek hukum atau pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja, melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa atau siapa saja, misalnya A, B, C, atau D, dan lain sebagainya, termasuk pengusaha perusahaan

penempatan tenaga kerja, tetapi dalam Pasal 6 subjek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang memperoleh pekerjaan/buruh tersebut.

Sanksi hukum atas orang yang melanggar Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan oleh pejabat yang ditunjuk atau oleh Menteri Tenaga Kerja adalah sanksi administratif berupa:

1. teguran;
2. peringatan tertulis;
4. pembatasan kegiatan usaha;
5. pembekuan kegiatan usaha;
6. pembatalan persetujuan;
7. pembatalan pendaftaran;
8. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
9. pencabutan izin.

F. Tenaga Kerja Asing

Istilah tenaga kerja atau pekerja merupakan pengganti istilah buruh yang digunakan pada zaman penjajahan Belanda.⁷⁶ Definisi TKA dapat ditinjau dari segala segi di mana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. TKA merupakan tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁷⁷

Pengertian tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak sebagaimana dikutip Lalu Husni bahwa pengertian tenaga kerja adalah

⁷⁶Putu Genta Prayoga Mahardika dan I Made Sarjana, "Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018", *Jurnal Kertha Semaya*, Volume 7, Nomor 9, 2019, hlm. 2. Lihat juga I Made Udiana, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Denpasar: Udayana University Press, 2016), hlm. 43.

⁷⁷Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2007), hlm. 27.

mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain, seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁷⁸ Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya hanya dibedakan oleh batas umur. Pengertian TKA ditinjau dari segi undang-undang yang dalam Pasal 1 angka 13 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa: “*Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia*”.⁷⁹

Apabila melihat perbedaan istilah tenaga kerja asing menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama hingga yang baru saat ini, pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, tidak ada pengertian terkait penjelasan tenaga kerja asing di dalam undang-undang tersebut karena pada saat regulasi tersebut berlaku belum memiliki ketentuan dan istilah khusus terhadap tenaga kerja asing. Kemudian setelah aturan tersebut diganti oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dijelaskan bahwa pengertian tenaga kerja asing dari aspek yuridisnya adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia, lalu undang-undang tersebut diganti oleh UU Ketenagakerjaan dan istilah tenaga kerja asing masih sama dengan istilah undang-undang sebelumnya. Melihat dari historis dasar hukum yang pernah berlaku terkait aturan ketenagakerjaan, definisi secara yuridis terkait tenaga kerja asing mulai ada sejak Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dibentuk (Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama).

Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara umum, tenaga kerja asing dapat definisikan sebagai tenaga kerja yang berasal dari luar negeri yang melakukan pekerjaan tertentu untuk mendapatkan upah dengan majikan.⁸⁰

⁷⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali, 2014), hlm. 28.

⁷⁹H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Restu Agung, 2008), hlm. 322.

⁸⁰Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik dan Hukum* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2017), hlm. 6.



gggul



Universitas
Esa Unggul



gggul



Universitas
Esa Unggul



4

Universitas

Esa Unggul

HUBUNGAN PENANAMAN MODAL ASING DENGAN KETENAGAKERJAAN

A. Hukum Ketenagakerjaan dalam Penanaman Modal Asing

Perkembangan global dewasa ini mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan Negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dalam konsideran UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antarnegara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka

pemerintah harus cermat menentukan *policy* yang akan diambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Asing (selanjutnya disebut UU Penanaman Modal Asing) memuat secara khusus ketentuan tentang ketenagakerjaan dalam Bab VI pada Pasal 10. Berdasarkan Pasal 10 ayat (2) perusahaan penanaman modal berhak mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) dengan jabatan dan keahlian yang dibutuhkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan ketentuan tersebut, maka menjadi kewajiban pemerintah untuk memberi perlindungan kepada pekerja asing yang bekerja dalam rangka penanaman modal, hal ini sesuai dengan Pasal 14 butir (a) UU Penanaman Modal Asing yang menegaskan bahwa: “*Setiap penanam modal berhak mendapat kepastian hak, hukum, dan perlindungan*”.⁸⁸ Penanaman modal yang di dalamnya merupakan investor adalah dewa penolong yang dapat menciptakan kesempatan kerja bagi banyak penganggur Indonesia. Dan ada pula jalan pikiran yang menganggap perusahaan adalah dewa penyelamat, bukan sebagai penghisap, adalah benar dalam suasana ekonomi global yang sudah bersemangat liberal. Akan tetapi, dalam sistem atau aturan main ekonomi Pancasila yang bermoral, manusiawi, nasionalistik, kerakyatan/demokratis, dan bertekad mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, penghisapan oleh pemodal dari mana pun termasuk pemodal nasional harus ditolak.

Tantangan ke depan dalam ketenagakerjaan ini masih sangat dipengaruhi oleh kondisi perekonomian yang sampai saat ini belum menunjukkan tanda-tanda perbaikan yang signifikan. Oleh karena itu, pembangunan perekonomian melalui upaya peningkatan investasi dalam negeri yang berorientasi ekspor akan menyerap banyak tenaga kerja dan berbasis padat karya serta sekaligus meningkatkan devisa negara. Dalam kondisi multikrisis yang berkepanjangan, yang

⁸⁸Ardiansyah, “Perlindungan terhadap Orang dan Tenaga Kerja Asing di dalam Wilayah Negara Indonesia yang Bekerja dalam Rangka Penanaman Modal”, Diakses dari <https://customslawyer.wordpress.com/2014/08/12/perlindungan-terhadap-orang-dan-tenaga-kerja-asing-di-dalam-wilayah-negara-indonesia-yang-bekerja-dalam-rangka-penanaman-modal/>, pada tanggal 25 Mei 2020.

B. Tujuan Adanya Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Pembangunan hukum ketenagakerjaan sejalan dengan perkembangan ekonomi ke arah yang lebih liberal terus dilakukan karena tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dengan demikian, sesuai peranan dan kedudukan tenaga kerja, maka dibutuhkan hukum ketenagakerjaan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pemerintah telah memiliki sejumlah rencana untuk melakukan pembangunan nasional dan juga pembangunan daerah untuk mencapai cita-cita yang telah dituangkan oleh falsafah negara dan dasar hukum Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Oleh karena itu, dalam rangka menyukseskan pembangunan nasional yang sudah direncanakan oleh pemerintah, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional telah menyusun Rencana Pembangunan Nasional 2015-2019 melalui Buku 1 tentang Agenda Pembangunan Nasional. Beberapa tujuan pembangunan nasional yang telah dituangkan oleh rencana tersebut, yakni:⁹³

1. pembangunan untuk menciptakan pendidikan yang merata;
2. pembangunan untuk menciptakan rakyat Indonesia sehat dan sejahtera;
3. menciptakan produktivitas rakyat dan daya saing pasar internasional dari sektor ekonomi. Adapun tujuan untuk menyukseskan tujuan pembangunan dari sektor ekonomi, diperlukan rencana, antara lain:
 - a. membangun konektivitas nasional untuk mencapai keseimbangan pembangunan;
 - b. membangun transportasi umum massal perkotaan membangun perumahan dan kawasan permukiman;
 - c. peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pembiayaan infrastruktur; dan
 - d. penguatan investasi.

⁹³Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019*, Republik Indonesia, hlm. 1-3.

menilai bahwa kegiatan yang dijalankan tenaga kerja asing memiliki nilai dalam melaksanakan kegiatan usaha disebabkan tenaga kerja asing memiliki kemampuan tertentu dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, tenaga kerja asing juga berpengaruh untuk mendorong penguatan investasi atau penanaman modal yang dilakukan oleh investor lokal maupun asing.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.⁹⁴

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Dengan demikian, dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.⁹⁵

C. Keberadaan Tenaga Kerja Asing dalam Kegiatan Penanaman Modal

Keberadaan yang sah tenaga kerja asing merupakan suatu bukti diizinkan berada di wilayah Indonesia. Bukti tersebut tertera dalam surat perjalanan/data elektronik dan/atau dokumen keimigrasian yang diberikan dan ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dari kantor imigrasi, dengan cara yang diatur menurut peraturan perundang-

⁹⁴H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Restu Agung, 2008), hlm. 322.

⁹⁵Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 111.

undangan yang berlaku.⁹⁶ Aspek-aspek ketenagakerjaan dari kegiatan penanaman modal, antara lain sebagai berikut:

1. Kewajiban penggunaan tenaga kerja Indonesia dan keharusan diselenggarakannya pelatihan industri (*industrial training*)

Ketentuan Pasal 10 UU Penanaman Modal mensyaratkan kewajiban perusahaan penanam modal untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya dengan tenaga lokal (tenaga kerja Indonesia), kecuali untuk tenaga-tenaga pimpinan dan tenaga-tenaga ahli yang belum diisi oleh tenaga lokal dapat didatangkan tenaga kerja asing. Untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja Indonesia, perusahaan-perusahaan penanam modal juga diwajibkan untuk menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas-fasilitas pelatihan dan pendidikan di dalam dan/atau di luar negeri secara teratur dengan tujuan terjadi proses alih teknologi dan keahlian (*transfer of technology and know how*) kepada tenaga kerja Indonesia.⁹⁷

2. Izin kerja bagi penggunaan tenaga kerja asing

Untuk mempekerjakan tenaga kerja asing diperlukan izin kerja dalam bentuk Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA). IKTA dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu IKTA jangka pendek yang tidak dapat diperpanjang serta IKTA yang berlaku selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang. Permohonan IKTA harus mengisi informasi menyangkut tenaga kerja asing yang bersangkutan, seperti:

- a. nama dan alamat perusahaan yang mempekerjakan;
- b. nama dan alamat tenaga kerja yang bersangkutan;
- c. deskripsi tentang jabatan yang bersangkutan;
- d. jangka waktu bekerja;
- e. pernyataan dari perusahaan yang bersangkutan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja Indonesia.
- f. surat rekomendasi dari instansi yang terkait.

⁹⁶Abdul Nasir Hia, "Tinjauan Hukum terhadap Birokrasi Pengurusan Paspor Berbasis Biometrik di Kantor Imigrasi Polonia Medan", *Tesis*, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2007, hlm. 22.

⁹⁷Ana Rokhmatussa'diyah dan Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Indeks, 2010), hlm. 74.

D. Hak dan Kewajiban Perusahaan Penanaman Modal Asing

Berdasarkan UU Penanaman Modal dalam Pasal 14 diuraikan mengenai hak penanam modal asing yang menanamkan modalnya di Indonesia di mana:

Setiap penanam modal berhak mendapat:

- a. kepastian hak, hukum, dan perlindungan;
- b. informasi yang terbuka mengenai bidang usaha yang dijalankannya;
- c. hak pelayanan; dan
- d. berbagai bentuk fasilitas kemudahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Di samping hak tersebut di atas, dalam Pasal 8 ayat (3) UU Penanaman Modal menyebutkan penanam modal diberi hak untuk melakukan transfer dan repatriasi dalam valuta asing, antara lain terhadap:

1. Mengalihkan aset yang dimilikinya kepada pihak yang diinginkannya.
2. Melakukan transfer dan repatriasi dalam valuta asing, antara lain terhadap:
 - a. modal;
 - b. keuntungan, bunga bank, deviden, dan pendapatan lain;
 - c. dana yang diperlukan untuk:
 - 1) pembelian bahan baku dan penolong, barang setengah jadi, atau barang jadi, atau
 - 2) penggantian barang modal dalam rangka melindungi kelangsungan hidup penanaman modal.
 - d. tambahan dana yang diperlukan bagi pembiayaan penanaman modal;
 - e. dana untuk pembayaran kembali pinjaman;
 - f. royalti atau biaya yang harus dibayar;
 - g. pendapatan dari perseorangan warga negara asing yang bekerja dalam perusahaan penanaman modal;
 - h. hasil penjualan atau likuidasi penanaman modal;

- i. kompensasi atas kerugian;
- j. kompensasi atas pengambilalihan;
- k. pembayaran yang dilakukan dalam rangka bantuan teknis, biaya yang harus dibayarkan untuk jasa teknis dan manajemen serta pembayaran yang dilakukan di bawah kontrak proyek dan juga pembayaran hak atas kekayaan intelektual; dan
- l. Hasil penjualan aset, hak ini tidak mengurangi kewenangan pemerintah untuk:
 - 1) memberlakukan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mewajibkan pelaporan pelaksanaan transfer dana;
 - 2) hak pemerintah untuk mendapatkan pajak dan/atau royalti atau pendapatan pemerintah lainnya dari penanaman modal;
 - 3) menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu;
 - 4) mendapatkan kepastian hak, hukum, dan perlindungan;
 - 5) informasi yang terbuka mengenai bidang usaha yang dijalankan;
 - 6) hak pelayanan;
 - 7) berbagai bentuk fasilitas kemudahan.

Selain menentukan hak bagi investor asing, pemerintah juga menentukan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh investor asing tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 15 UU Penanaman Modal adalah:

Setiap penanam modal berkewajiban:

- a. menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik;
- b. melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan;
- c. membuat laporan tentang kegiatan penanam modal dan menyampaikannya kepada Badan Koordinasi Penanaman Modal;
- d. menghormati tradisi budaya masyarakat sekitar lokasi kegiatan usaha modal;
- e. mematuhi semua ketentuan peraturan perundang-undangan.

melaksanakan pendidikan dan pelatihan adalah sanksi administratif saja.

5. Membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang diperlukannya; sanksi atas pelanggaran tidak membayar kompensasi ini adalah sanksi administratif saja.
6. Memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir; sanksi atas pelanggaran tidak memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya adalah sanksi administratif.

Selain dari kewajiban tersebut di atas, maka pengguna tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (disingkat RPTKA) yang disahkan oleh Menaker, dalam hal ini adalah Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bila pengguna tenaga kerja asing itu adalah instansi pemerintah, badan internasional, dan perwakilan asing. Badan internasional yang dimaksud adalah badan internasional yang tidak mencari keuntungan, seperti ILO, WHO, atau UNICEF. RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja warga negara asing pendatang (IKTA) dan sekurang-kurangnya memuat keterangan tentang:

1. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
2. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
3. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;
4. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

E. Hak Normatif Tenaga Kerja Asing

Pengaturan yang mendasar hak asasi tenaga kerja sebagaimana diuraikan tersebut di atas diatur dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2), yang menegaskan: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”, mendasarkan ketentuan tersebut memberikan dasar terhadap tenaga kerja di Indonesia mengenai hak-haknya dalam hubungan kerja, UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: “*Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja*”, sedangkan mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 ayat (1), menegaskan: “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 1 angka 4, menegaskan: “Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran”, dan Pasal 14 menegaskan: “*Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial*”. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Adapun program BPJS, yaitu: BPJS Kesehatan, yaitu menyelenggarakan program jaminan kesehatan; BPJS Ketenagakerjaan, meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Peraturan-peraturan tersebut telah memberikan penegasan tentang prinsip persamaan atau *equality* terhadap tenaga kerja di Indonesia, baik TKI maupun TKA yang bekerja di Indonesia mengenai hak-hak normatif sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, di samping atas program BPJS, yaitu hak atas upah *vide* Pasal 88, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja *vide* Pasal 86, hak melaksanakan ibadah *vide* Pasal 80, hak ketentuan waktu kerja *vide* Pasal 77, hak atas kesejahteraan *vide* Pasal 99, hak atas pengakuan kompetensi kerja *vide* Pasal 18, sedangkan hak-hak pekerja secara universal diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*.¹⁰³

¹⁰³Suhandi, “Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia”, *Jurnal Perspektif*, Volume XXI, Nomor 2, 2016, hlm. 144-145.

5

PENGATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DALAM PENANAMAN MODAL ASING

Keberadaan warga negara asing bekerja di Indonesia sudah berlangsung sejak lama, seiring dengan sejarah kolonialisme, khususnya kelonisme Belanda yang memakan kurun waktu 350 tahun. Setelah Indonesia merdeka, maka terjadilah upaya nasionalisme terhadap kepemilikan perusahaan-perusahaan asing, termasuk di dalamnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Namun demikian, masih dirasakan bahwa keberadaan pekerja asing di Indonesia perlu dikendalikan dan dibatasi.

Tiga belas tahun setelah merdeka, tepatnya tahun 1958, maka pemerintah membuat kebijakan pembatasan tenaga kerja asing, yang ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing. Penjelasan umum undang-undang tersebut menyatakan, bahwa tujuan pembatasan tenaga kerja asing adalah: *pertama*, untuk menjamin bagian yang layak dan kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia; dan *kedua*, untuk memenuhi hasrat bangsa Indonesia menduduki tempat-tempat yang layak dalam berbagai lapangan kerja yang pada saat itu masih diduduki oleh orang asing. Dengan demikian, maka tenaga kerja asing diperbolehkan bekerja di Indonesia hanya jabatan-jabatan tertentu demi menjadikan tenaga kerja Indonesia tuan dan nyonya di negeri sendiri. Oleh karena itu, maka keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia

harus ditempuh sebagai suplemen dan kompelemen dalam pengisian kesempatan kerja yang ada.¹⁰⁴

Pembangunan nasional yang sekarang ini berada pada keterbukaan, globalisasi, dan pasar bebas, maka kehadiran tenaga kerja asing merupakan suatu hal yang tidak dapat, bahkan tidak terhindarkan lagi, hal ini juga sebagai upaya pengalihan keterampilan dan teknologi yang mana jabatan-jabatan tersebut belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta dalam rangka pengamanan investasi asing di Indonesia.

Namun demikian, kehadiran tenaga kerja asing, sesuai dengan prinsip kebijakan penggunaan tenaga kerja asing, harus membawa dampak positif dalam perluasan lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, terjadinya alih keterampilan dan teknologi, serta untuk mendorong peningkatan ekspor, khususnya ekspor nonmigas. Instrumen utama dalam pengendalian dan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing ini adalah sistem pemberian izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing.¹⁰⁵

A. Pengaturan Penempatan Tenaga Kerja Asing dalam UU Ketenagakerjaan

Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja warga negara Indonesia, pemerintah membatasi penggunaan TKA dan melakukan pengawasan penggunaan TKA atas dasar peraturan perundang-undangan. Sebelum lahirnya UU Ketenagakerjaan penggunaan TKA di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing. Undang-Undang Penempatan TKA tersebut telah dicabut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 192 angka 9. Selanjutnya, pengaturan mengenai penggunaan TKA tidak lagi diatur dalam suatu perundangan tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. Undang-Undang Ketenagakerjaan isinya, antara lain adalah pengaturan penggunaan TKA yang dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49.¹⁰⁶

¹⁰⁴Departemen Tenaga Kerja RI, *Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja di Indonesia* (Jakarta: Dapertemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2006), hlm. 42.

¹⁰⁵*Ibid.*, hlm. 43.

¹⁰⁶Hesty Hastuti, *Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia* (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005), hlm. 22.

4. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan presiden ini memberikan kepastian dalam proses pengajuan izin bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia. Peraturan presiden ini juga berupaya untuk memberikan kemudahan bila dibandingkan dengan Perpres sebelumnya, Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014. Kekhawatiran masyarakat yang kemudian melakukan beberapa aksi unjuk rasa utamanya di Jakarta wajar terjadi bila melihat ada sejumlah pasal krusial yang memberi kelonggaran pada kehadiran TKA di Indonesia. Yang pertama adalah Pasal 10 ayat (1) Peraturan Presiden TKA yang terdiri dari tiga poin di mana pasal tersebut menyebutkan pemberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan TKA) untuk memperkerjakan TKA yang masuk poin-poin di bawah ini. *Pertama*, pemegang saham yang menjadi anggota direksi atau anggota dewan komisaris pada pemberi kerja TKA. *Kedua*, pegawai diplomatik atau konsuler pada kantor perwakilan negara asing. *Ketiga*, TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah (bunyi Pasal 10 ayat (1) tersebut).

B. Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang sebagai pengganti dari Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1974 tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, dalam Keppres baru tersebut tidak lagi menggunakan istilah pembatasan sehingga tidak dikenal istilah *negative list*, melainkan *positive list* dari jabatan prioritas dan strategis yang kemudian dituangkan dalam penyusunan standar kompetensi (*competency standard*). Standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing, antara lain keterampilan, keahlian, kemampuan, budaya, dan bahasa. Standar kompetensi merupakan alat untuk melakukan seleksi mutu tenaga kerja asing, melalui penentuan standar kompetensi ini hanya jabatan yang memiliki syarat keahlian dan keterampilan tinggi yang diizinkan diduduki tenaga kerja asing. Apabila dikaitkan dengan pasar kerja bebas, kebijakan strategis penggunaan tenaga kerja asing di masa yang akan datang berorientasi pada peningkatan KSA (*knowledge*,

C. Syarat-syarat Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Persyaratan terhadap TKA yang harus dapat berbahasa Indonesia sebelumnya diatur dalam Pasal 26 ayat (1) huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013, tetapi syarat tersebut sudah dihilangkan kemudian mengalami perubahan menjadi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2015 dan diubah lagi menjadi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Perubahan tersebut, justru dapat melonggarkan penggunaan TKA, salah satunya dilihat dari penghapusan mengenai syarat dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.¹¹¹

TKA hanya dapat bekerja di Indonesia apabila telah mendapat izin tenaga kerja asing dari menteri. Penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimum dan alih teknologi. Seperti halnya pada Pasal 5 angka (1) bahwa: “*Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja warga asing*”.¹¹²

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 36 angka 1 sampai 5 dalam Bab V menjelaskan terkait syarat-syarat TKA:¹¹³

- (1) Maka TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
 - b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;

¹¹¹Meiliana Wanda Agesa, “Politik Hukum Fasilitas Keimigrasian bagi Tenaga Kerja Asing dengan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Volume 6, Nomor 2, 2017, hlm. 63.

¹¹²Siswanto Sastrohardiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Kedua (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 18.

¹¹³Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 36 angka 1 sampai angka 5.



gggul



Universitas
Esa Unggul



gggul



Universitas
Esa Unggul



6

DINAMIKA PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENGATURAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM PENANAMAN MODAL ASING

Menurut sejarah pertumbuhan dan kehidupannya rakyat Indonesia selalu mengutamakan kegotongroyongan dalam mengejar cita-cita dan tujuannya, sehingga merupakan potensi pelaksana yang sangat besar dan berdasarkan Pancasila yang dianutnya akan selalu menghargai orang-orang lain dari kebangsaan mana pun juga asal tidak merugikan kepentingan-kepentingan negara dan bangsa. Dengan demikian, kedatangan para ahli luar negeri untuk turut mewujudkan kekuatan ekonomi riil dan disambutnya pula dengan baik dan dengan kesungguhan mengambil manfaat daripadanya sehingga kemajuan dapat ditegakkan sendiri untuk selanjutnya.

Situasi dan kondisi dalam dan luar negeri yang memungkinkan, dalam negeri di mana roda pemerintahan dan roda kehidupan masyarakat yang stabil, ketertiban dahulu segala bidang sangat diutamakan, luar negeri di mana hubungan-hubungan berlangsung baik atas dasar bebas aktif yang murni, sehingga pemanfaatan modal dan teknisi asing tidak akan mengalami gangguan-gangguan, keadaan demikian merupakan jaminan keberhasilan pemanfaatan tersebut. Rakyat Indonesia pada umumnya tidak mengejar tingkat kehidupan yang mewah, berlebih-lebihan, melainkan rakyat yang menginginkan hidup dalam serba kelayakan sehingga pemanfaatan modal dan penanaman modal asing hanya akan diutamakan pada proyek-proyek yang layak

yang dapat memberi manfaat bagi sebagian terbesar rakyat Indonesia, proyek-proyek yang produktif bagi sebagian terbesar rakyat Indonesia sehingga pembiayaan selalu dapat dihemat secara mantap. Jadi, segala sesuatu yang dikemukakan di atas, jelas tidak merupakan tindakan atau kebijaksanaan di luar batas kemampuan. Dengan demikian, penggunaan modal asing secara maksimal dimanfaatkan untuk mempercepat pembangunan ekonomi Indonesia serta digunakan dalam bidang dan sektor-sektor yang dalam waktu dekat belum atau tidak dapat dilaksanakan oleh modal Indonesia sendiri.

Walaupun hal-hal di atas telah cukup jelas merupakan bahan pertimbangan untuk segera membuat perundang-undangan yang akan mengatur pemanfaatan modal dan teknisi asing bagi kepentingan pelaksanaan pembangunan Indonesia, dengan penuh kewaspadaan pemerintah masih memikirkan pula agar kelak penggunaan modal dan teknologi asing tidak akan melahirkan dampak-dampak negatif, maka dalam pembentukan perundang-undangan selalu memperhatikan nasib penduduk, terutama penduduk yang termasuk angkatan kerja, tentang tanah di mana penanaman modal itu akan dilaksanakan, tentang pertambangan apa yang akan dilakukan jika memang bidang pertambangan yang akan ditangani dan diolahnya, dan apabila proyek-proyek tersebut telah menghasilkan bagaimanakah ketentuan devisa yang berlaku karena tentu para pengusaha asing akan memanfaatkan bagian-bagian keuntungan di negara asalnya. Semua ini sangat diperhatikan oleh pemerintah mengingat perundang-undangan bagi segi-segi yang diperhatikan itu telah ada dan berlaku hingga sekarang, jadi dengan sangat diperhatikannya tersebut, maka kesimpangsiuran dan hambatan-hambatan di kemudian hari akan lenyap.

Sebagai konsekuensi dari terbukanya pintu bagi aktivitas modal asing di Indonesia sehubungan pemanfaatannya bagi proyek-proyek pembangunan, maka dengan sendirinya akan timbul masalah atau tantangan-tantangan yang harus dihadapi pemerintah bersama rakyat dengan kesungguhan, yang tidak lain agar penggunaan modal tersebut dapat mencapai apa yang telah direncanakan dengan penuh keberhasilan. Masalah dan/atau tantangan-tantangan tersebut, yaitu:

1. Bagaimana memperbesar hasil valuta asing, baik untuk keperluan pengembalian pinjaman maupun untuk melanjutkan pembangunan.
2. Bagaimana dapatnya produksi ditingkatkan.

formal bagi tenaga kerja Indonesia yang lain dengan materi yang meliputi pengetahuan dan teknologi yang dikuasai tenaga kerja asing tersebut kepada tenaga kerja Indonesia lainnya.

4. Asas Kebutuhan

Jabatan tenaga kerja asing adalah jabatan yang memang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, baik secara kualitas maupun kuantitas.

5. Asas Selektivitas

Penggunaan tenaga kerja asing harus didasarkan pada rencana kebutuhan nyata dan selektif berdasarkan atas kelayakan syarat jabatan, kelangkaan jabatan, dan tingkat kesulitan kerja.

6. Asas Sementara Waktu

Secara prinsip penggunaan tenaga kerja asing hanya untuk sementara waktu selama tenaga kerja Indonesia belum tersedia dan belum mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan tetap memperhatikan pada perkembangan persediaan pasar kerja di Indonesia.

7. Asas Keamanan

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pengguna tenaga kerja asing atau perusahaan harus telah mendapatkan *security clearance* dari Direktorat Jenderal Imigrasi atau instansi keamanan lainnya.

8. Asas Legalitas

Pengguna tenaga kerja asing dalam mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia.

A. Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Menurut Sugijanto¹²³ kebijakan penggunaan tenaga kerja asing merupakan bagian dari kebijakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam negeri. Pada prinsipnya kebijakan penggunaan tenaga kerja asing terkait erat dengan kebijakan lalu lintas orang asing dan harus memperhatikan kepada 3 (tiga) hal berikut:

¹²³Sugijanto, "Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menciptakan Iklim Investasi", *Makalah*, Disampaikan pada Acara Konsolidasi Perencanaan dan Pelaksanaan Penanaman Modal Regional se-Jawa dan Bali, Diselenggarakan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal, Anyer Serang Provinsi Banten, 2003, hlm. 116.

1. Kepentingan Nasional

Bahwa dalam pembangunan nasional masih diperlukan modal investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing disebabkan pasar kerja dalam negeri belum mampu menyediakan tenaga kerja ahli/*skill*, baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, kebijakan penggunaan TKA harus terarah kepada perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui penyediaan kesempatan kerja sejalan dengan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa: “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Artinya, penggunaan TKA harus memberikan manfaat sebanyak mungkin untuk kepentingan tenaga kerja Indonesia melalui upaya perluasan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja serta terjadinya alih teknologi dari TKA ke tenaga kerja Indonesia.

2. Pelaksanaan Globalisasi

Bahwa Indonesia telah sepakat untuk melaksanakan liberalisasi atau pasar kerja bebas tahun 2003 untuk *Asean Free Trade Agreement/ Asean Framework Services (AFTA/AFAS)*, tahun 2010 untuk *Asia Pacific economic Cooperation (APEC)*, dan tahun 2020 untuk *General Agreement on Trade Services/World Trade Organization (GATs/WTO)* serta kesepakatan lainnya mengenai *people mobility and human resources* pada kerja sama regional, seperti Indonesia Malaysia Singapura–*Growth Triangle (IMS-GT)*, Indonesia Malaysia Philipines–*East Asean Growth Area (BIMP-EAGA)*.

Artinya, bahwa penggunaan TKA terkait langsung dengan bidang luar negeri dengan adanya perjanjian bilateral dan multilateral terhadap kesepakatan terkait dengan bidang jasa (*services*). Dalam hal ini kesepakatan-kesepakatan tersebut tentunya membuka peluang dan sekaligus tantangan, seperti adanya persaingan tenaga kerja, baik di dalam maupun di luar negeri yang mengarah kepada kompetensi keunggulan dan profesionalisme tenaga kerja.

3. Pelaksanaan Otonomi Daerah

Dengan diberlakukannya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka sejak awal 2001 telah dimulai pelaksanaan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan penuh kepada daerah untuk mengakui keperluannya. Terkait dengan

kerja, menganut sistem keseimbangan pendapatan, dan program alih teknologi. Tenaga Kerja Asing (TKA), yang akan bekerja di Indonesia diperuntukkan pada jabatan-jabatan yang belum dapat diisi oleh TKI. Pengaturan-pengaturan itu masih dirasa belum melindungi TKI karena pelaksanaan ketentuan yang belum tepat juga kebebasan yang sangat luas yang diberikan kepada TKA dalam mengisi jabatan-jabatan yang strategis. Selain itu, pemberi kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA sebagaimana diatur dalam Pasal 45 butir a dan b UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya, pemberi kerja yang mempekerjakan TKA tersebut wajib memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 48 UU Ketenagakerjaan. Tujuan pengaturan mengenai TKA ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan level. Karenanya dalam mempekerjakan TKA dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan serta pengawasan.

B. Pengaturan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan

Penempatan TKA di Indonesia memiliki beberapa tujuan, beberapa di antaranya adalah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja ahli, sebagai upaya peningkatan investasi asing, dan sebagai upaya untuk melakukan proses alih ilmu pengetahuan atau alih teknologi.¹²⁵ H.S. Syarif menyatakan bahwa penempatan TKA di Indonesia saat ini dan di waktu yang akan datang akan tetap dibutuhkan karena didasarkan pada beberapa hal, yakni erat kaitannya dengan penanaman modal yang dilakukan oleh investor, pengoperasian alat-alat canggih yang perlu ditangani oleh ahlinya, meluasnya bidang usaha yang memerlukan tenaga kerja ahli dan kebijakan indonesianisasi yang

¹²⁵Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1999), hlm. 265.

C. Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian bagi Tenaga Kerja Indonesia

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan sehingga dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.¹³²

Kehadiran pekerja asing dalam perekonomian nasional suatu negara, secara teroretis dimaksudkan untuk menciptakan kompetisi yang pada gilirannya akan menciptakan efisiensi dan meningkatkan daya saing perekonomian. Namun demikian, kehadiran pekerja asing juga menimbulkan masalah sentimen nasionalisme bagi sebagian kalangan, baik di negara maju maupun di negara sedang berkembang. Untuk melengkapi modal dan teknologi guna pelaksanaan pembangunan di Indonesia, pemerintah dengan penuh pemikiran dan penuh kewaspadaan telah mempertimbangkan bahwa tidak merupakan tindakan di luar batas kemampuan kalau memanfaatkan potensi-potensi modal. Teknologi dan *skill* yang tersedia dari luar negeri, asalkan segala sesuatunya benar-benar diabdikan kepada kepentingan ekonomi rakyat tanpa mengakibatkan ketergantungan terhadap luar negeri.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam penetapan atau penentuan daerah usaha perusahaan. Secara kenyataan perusahaan-perusahaan dengan penanaman modal asing yang bergerak di bidang pertekstilan, obat-obatan, elektronika, industri semen, nikel, dan industri-industri makanan dalam kaleng, masing-masing untuk 3 sif 24 jam kerja rata-rata dapat menampung antara 800 sampai 1.000 tenaga kerja. Kalau dalam tahun 1967 saja telah ada 764 proyek PMA yang disetujui untuk beroperasi di Indonesia dengan perincian di Jawa 5-6 buah, di Sumatra 99, di Kalimantan 61 buah, dan daerah-daerah lain di bawah 20 proyek, dapatlah dihitung berapa ratus

¹³²Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 111.

atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. *Transfer of knowledge* lebih efektif dengan cara magang ke perusahaan yang menjadi kantor pusat (*headquarter*) di luar negeri.

Alih teknologi dalam UU Penanaman Modal yang tertuang dalam Pasal 10, juga fokus pada skema pelatihan dan peningkatan kemampuan tenaga kerja nasional. Peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan kerja juga ditegaskan dalam Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping dan Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) No. 3 Tahun 2012 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal. Keberadaan undang-undang dan peraturan ini semakin memperkuat pentingnya pengaturan alih teknologi melalui skema pendidikan dan pelatihan yang terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja Indonesia.

D. Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia dan Tenaga Kerja Asing dalam Penanaman Modal Asing

Menjadi negara hukum sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, semakin menegaskan kuatnya dasar hukum dan dijadikan sebagai pedoman negara. Dalam artian terwujudnya tujuan yakni kepastian hukum, mengupayakan berlaku adil, legitimasi demokrasi tuntutan pikiran baik. Oleh karenanya, mengharuskan segala kegiatan berlandaskan dengan hukum di Indonesia. Sebagai negara hukum, Indonesia harus melakukan pemenuhan perlindungan hukum kepada semua subjek hukum yang berada di wilayah Negara Republik Indonesia, di antaranya yang berkaitan dengan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia karena hukum sudah sepatutnya menjamin perlindungan hukum bagi semua orang.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing sendiri terdapat dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara

Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pasal 40 ayat (1), ayat (3), ayat (4), ayat (5) mengatur mengenai pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) DKP-TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) huruf a ditetapkan sebesar US\$100 (seratus dolar Amerika per jabatan/ bulan untuk setiap tenaga kerja asing yang dibayarkan di muka.
- (3) Pemberi kerja tenaga kerja asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing kurang dari 1 (satu bulan) wajib membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebesar satu bulan penuh.
- (4) Formulir pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. nama pemberi kerja tenaga kerja asing;
 - b. nama tenaga kerja asing;
 - c. jabatan tenaga kerja asing;
 - d. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;
 - e. jumlah yang dibayarkan.
- (5) Pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing dan disetorkan pada rekening dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing pada bank pemerintah yang ditunjuk melalui Menteri.

Jika tenaga kerja asing bekerja kurang dari satu bulan, wajib membayar dana kompensasi sebesar 1 (satu) bulan penuh. Ketentuan ini juga diatur dalam Pasal 15 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pemberi tenaga kerja asing wajib membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan setelah menerima notifikasi.
- (2) Pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui bank yang ditunjuk oleh Menteri.
- (3) Pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing oleh pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan penerimaan Negara bukan pajak.

Selanjutnya, dalam Pasal 24 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur mengenai pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dilakukan setiap tahun sesuai dengan jangka waktu tenaga kerja bekerja di wilayah Indonesia. Dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing ini menjadi suatu syarat yang mutlak pengurusan KITAS penangguhan.¹³⁷ Dengan maksud supaya perusahaan patuh terhadap ketentuan bahwa KITAS penangguhan diproses sehubungan menunggu penyelesaian selesainya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Banyaknya perusahaan pemberi kerja yang melakukan KITAS penangguhan, namun kenyataannya perusahaan pemberi kerja tersebut tidak jadi memperpanjang dokumen perizinan dan akhirnya memulangkan tenaga kerja asing yang dimaksud ke negara asal. Selanjutnya, sebagai persyaratan mutlak dalam pengajuan rekomendasi alih jabatan tenaga kerja asing. Dalam hal ini memiliki maksud supaya perusahaan pemberi kerja disiplin dalam melengkapi dokumen perizinan bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing karena telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yang memberikan kewajiban bagi setiap pemberi kerja menggunakan tenaga kerja asing untuk melakukan pembayaran dana tersebut. Dana kompensasi sebagai bentuk apresiasi dari pemberi kerja kepada tenaga kerja asing. Dengan dana kompensasi, tenaga kerja asing berguna dalam hal meminimalisir terjadinya kesulitan dalam keuangan bagi tenaga kerja asing.

E. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Agar Mendapat Posisi yang Sama dengan TKA dalam Penanaman Modal Asing

TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan, antara lain:

1. memiliki pendidikan dan/atau pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki;

¹³⁷Teguh Hambudi, *Professional General Affair* (Jakarta: Visi Media, 2015), hlm. 195.

2. bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia, khususnya TKI pendamping;
3. dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Persyaratan tersebut masih jauh dari sempurna, oleh karena tidak mencantumkan persyaratan kesehatan. Persyaratan kesehatan sangat diperlukan untuk menjaga masuknya penyakit-penyakit menular ke Indonesia. Persyaratan kesehatan diatur dalam peraturan yang berbeda, yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja. Keputusan tersebut dikeluarkan dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Kasus HIV/AIDS di Indonesia terdapat kecenderungan jumlahnya meningkat dari waktu ke waktu.
2. Jumlah kasus HIV/AIDS sebagian besar terdapat pada kelompok usia pekerja produktif yang akan berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan.
3. Untuk mengantisipasi dampak negatif dari kasus HIV/AIDS ditempat kerja diperlukan upaya pencegahan dan penanggulangan yang optimal.

Pengusaha wajib melakukan upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja. Untuk melaksanakan upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja, pengusaha wajib:

1. mengembangkan kebijakan tentang upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja, yang dapat dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
2. mengomunikasikan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dengan cara menyebarluaskan informasi dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan;
3. memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan HIV/AIDS dari tindakan dan perlakuan diskriminasi;
4. menerapkan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khusus untuk pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar yang berlaku.



gggul



Universitas
Esa Unggul



gggul



Universitas
Esa Unggul



DAFTAR PUSTAKA

Buku, Jurnal, Makalah, dan Tesis

Abdussalam, H.R., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Restu Agung, 2008.

Abdussalam, H.R. dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: PTIK, 2015.

Abdullah, Sayidin, “Politik Hukum Penanaman Modal Asing Setelah Berlakunya Undang-Undang Penanaman Modal Tahun 2007 dan Implikasinya terhadap Pengusaha Kecil”, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 8, Nomor 4, Oktober-Desember 2014.

Adolf, Huala, *Perjanjian Penanaman Modal dalam Hukum Perdagangan Internasional (WTO)*, Bandung: Keni Media, 2011.

Agesa, Meiliana Wanda, “Politik Hukum Fasilitas Keimigrasian bagi Tenaga Kerja Asing dengan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Volume 6, Nomor 2, 2017.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Aloewic, Tjepi F., *Naskah Akademik tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, Jakarta: BPHN, 1996.

- Ariani, Nevey Varida, "Penegakan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia", *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Volume 18, Nomor 1, Maret 2018.
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2019.
- Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pusaka Setia, 2013.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1999.
- Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995.
- Christian, Charles, "Politik Hukum Pemberian Izin Tinggal Terbatas bagi WNA yang Bekerja dan atau Menikah di Indonesia", *Naskah Publikasi*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2013.
- Direktorat Jendral Binapenta Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Tenaga Kerja Asing dalam Data dan Informasi*, Cetakan IV, Jakarta: Direktorat Jendral Binapenta Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2017.
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Emerson, Robert W, *Business Law*, Barron's, 2004.
- Fariana, Andi, *Aspek Kegal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Ginting, Budiman, "Refleksi Historis Nasionalisasi Perusahaan Asing di Indonesia: Suatu Tantangan terhadap Kepastian Hukum Atas Kegiatan Investasi di Indonesia", *Jurnal Equality*, Volume 12, Nomor 2, Agustus 2007.
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1983.
- Hakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.

- Hakim, Abdul Aziz, *Negara Hukum dan Demokrasi di Indonesia*, Cetakan ke-1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Hambudi, Teguh, *Professional General Affair*, Jakarta: Visi Media, 2015.
- Harjono, Dhaniswara K., *Hukum Penanaman Modal, Tinjauan terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Hastuti, Hesty, *Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005.
- Hia, Abdul Nasir, "Tinjauan Hukum terhadap Birokrasi Pengurusan Paspor Berbasis Biometrik di Kantor Imigrasi Polonia Medan", *Tesis*, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2007.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009.
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali, 2014.
- Kahfi, Ashabul, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Jurisprudentie*, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016.
- Kairupan, David, *Aspek Hukum Penanaman Modal Asing di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013.
- Kansil, S.T. dan Cristine S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Kartasapoetra, Gunawi, dkk., *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan Keempat, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, *Rencana Pembangunan Nasional 2015-2019*.
- Khakim, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2007.
- Mahardika, Putu Genta Prayoga dan I Made Sarjana, "Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018", *Jurnal Kertha Semaya*, Volume 7, Nomor 9, 2019.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Liberty, 1999.

- Muharam, Hidayat, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Nanga, Muana, *Makro Ekonomi Masalah dan Kebijakan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001.
- Pahlevi, Kevin, "Analisis Yuridis terhadap Penggunaan Saham Pinjam Nama (Nominee Arrangement) Ditinjau dari Peraturan Perundang-undangan di Indonesia", *Diponegoro Law Journal*, Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017.
- Panjaitan, Hulman, *Hukum Penanaman Modal Asing*, Jakarta: Radar Jaya Offset, 2003.
- Penghuni, Saputri Ratu, "Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung", *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Lampung*, Volume 2, Nomor 4, April 2015.
- Purwaningsih, Sri Badi, "Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Perusahaan-Perusahaan PMA di Jawa Tengah", *Tesis Magister Hukum*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2005.
- Rakhmawati, Rosyidah, *Hukum Penanaman Modal Indonesia*, Malang: Bayumedia, 2003.
- Risalah Pembahasan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Sekretariat Negara, 1945.
- Rokmatussa'diyah, Ana dan Suratman, *Hukum Investasi (Hukum dan Kebijakan Investasi di Indonesia)*, Malang: Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, 2006.
- , *Hukum Investasi dan Pasar Modal*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Sadi, Muhammad, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Schuit, Steven R., *Dutch Business Law*, Springer: Subsequent Edition, 1996.
- Sembiring, Sentosa, *Hukum Investasi: Pembahasan Dilengkapi dengan Undang-Undang Penanaman Modal*, Bandung: Nuansa Aulia, 2010.

- Simanjuntak, Payaman J., *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998.
- Departemen Tenaga Kerja RI, *Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja di Indonesia*, Jakarta: Dapertemen Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia, 2006.
- Soedjono, Dirjosisworo, *Hukum Perusahaan Mengenai Penanaman Modal di Indonesia*, Jakarta: Madar Madju, 1999.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985.
- , *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan ke-6, Jakarta: Djambatan, 1987.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Sugijanto, “Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menciptakan Iklim Investasi”, *Makalah*, Disampaikan pada Acara Konsolidasi Perencanaan dan Pelaksanaan Penanaman Modal Regional se-Jawa dan Bali, Diselenggarakan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal, Anyer Serang Provinsi Banten, 2003.
- Suhandi, “Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia”, *Jurnal Perspektif*, Volume XXI, Nomor 2, 2016.
- Sukirno, Sadono, *Makro Ekonomi Teori Pengantar*, Edisi III, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.
- Sulistiowati, “Ketidakseimbangan Hak dan Kewajiban Antara Investor Asing dengan Pekerja Indonesia dalam Pengaturan Penanaman Modal dan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 27, Nomor 2, Juli 2015.
- Suparji, *Pengaturan Penanaman Modal di Indonesia*, Jakarta: Universitas Al-Azhar Indonesia, 2010.
- Supramono, Gatot, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Indeks, 2010.
- Suryandono, Widodo, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik dan Hukum*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2017.
- Susiani, Dina, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jember: Pustaka Abadi, 2020.

- Syamsuddin, Aziz, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-Undang*, Edisi 2, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Syarif, H.S., *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Telaumbanua, Dalinama, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019.
- Udina, I Made, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Denpasar: Udayana University Press, 2016.
- Untung, Hendrik Budi, *Hukum Investasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Wahyudi, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992.
- Yitawati, Krista, "Analisis Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (Dampak Dikeluarkannya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing)", *Yustisia Merdeka: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 4, Nomor 2, September 2018.
- Zaeni, H. dan Arief Rachman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Ketiga, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Zuhdi, Syaifuddin, Wisnu Tri Nugroho, dan Roudlotul Jannah, "Meninjau Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 sebagai Rangka Perbaikan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia", *Law & Jurnal Justice*, Volume 4, Nomor 1, April 2019.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XVI/MPR/1998 tentang Politik Ekonomi dalam Rangka Demokrasi Ekonomi.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918).
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3474).
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention Nomor 105 Concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa).
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak).
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Asing (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4724).
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256).
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1989 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek.
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonomi.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit.

Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 Mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Tata Cara Perizinan dan Non-Perizinan Penanaman Modal.

Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 13 Tahun 2017 tentang Pedoman dan Tata Cara Perizinan dan Fasilitas Penanaman Modal.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.355/MEN/X/2009 tentang Tata Kerja Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.268/MEN/XII/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2009.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102//MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus-Menerus.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanggulangan Pelaksanaan Upah Minimum.

Internet

Mawla Robbi, “Divestasi dan Kendali Negara Atas Modal Asing”, Diakses dari <https://id.linkedin.com/pulse/divestasi-dan-kendali-negara-atas-modalasing-muc-consulting-group/>, pada tanggal 30 Juli 2020.

Ratriani Cahya Pradani, “Investasi dan Penanaman Modal”, Diakses dari <https://ratrianicp.wordpress.com/2013/07/02/investasi-dan-penanaman-modal/>, pada tanggal 26 Juli 2020.

Ardiansyah, “Perlindungan terhadap Orang dan Tenaga Kerja Asing di dalam Wilayah Negara Indonesia yang Bekerja dalam Rangka

Penanaman Modal”, Diakses dari <https://customslawyer.wordpress.com/2014/08/12/perlindungan-terhadap-orang-dan-tenaga-kerja-asing-di-dalam-wilayah-negara-indonesia-yang-bekerja-dalam-rangka-penanaman-modal/>, pada tanggal 25 Mei 2020.

Syahrudin, “Tenaga Kerja Asing di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi”, Diakses dari <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html>, pada tanggal 28 Juni 2020.

Tri Jata Ayu Pramesti, “Syarat Tenaga Kerja Asing Bisa Bekerja di Indonesia”, Diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt557fb3beea80c/syarat-tenaga-kerja-asing-bisa-bekerja-di-Indonesias>, pada tanggal 28 Juli 2020.

M. Agus Yozami, “Begini Isi Perpres Penggunaan Tenaga Kerja Asing”, Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ac5cd490649a/begini-isi-perpres-penggunaan-tenaga-kerja-asing/>, pada tanggal 17 Juli 2020.

BIODATA PENULIS



Anna Triningsih, Peneliti Ahli Madya di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia sejak tahun 2010. Selain itu, sejak tahun 2012 mengabdikan sebagai Dosen di Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul Jakarta. Ia memperoleh gelar Magister Hukum (M.Hum.) pada Program Magister Hukum di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (2007). Sebelumnya, menyelesaikan pendidikan Sarjana

Hukum (S.H.) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2003).

Saat ini sedang menyelesaikan pendidikan Program Doktor Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro Semarang. Berbagai *professional trainings, short courses*, dan konferensi internasional yang diikuti, antara lain pada tahun 2016 mengikuti “*The 4th Summer School on Constitutional Adjudication of the Association of Asian Constitutional Courts and Equivalent Institutions*” di Mahkamah Konstitusi Republik Turkey; tahun 2017 mengikuti “*Meeting of the Founding Members of the Global Network of Electoral Justice*” di *The Electoral Tribunal of the Federal Judiciary, Mexico*; dan *Recharging Program* di *Max Planck Foundation for International Peace and the Rule of Law (MPFPR)*, dan *Max Planck Institute for Comparative Public Law and International Law (MPIL)*, Heidelberg, Jerman; dan tahun 2018

mengikuti *The VIII International Legal Forum*, di Saint Petersburg, Rusia.

Beberapa buku yang telah terpublikasi, di antaranya *Putusan Monumental: Menjawab Problematika Kenegaraan* (2016), *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi: Perkembangan dalam Praktik* (2019), dan *Keadilan Sosial dalam Pengujian Undang-Undang: Tafsir Atas Putusan Mahkamah Konstitusi* (2019). Selain buku, ia juga menulis artikel dan makalah yang terpublikasi dalam skala nasional maupun internasional mengenai hukum tata negara, hukum konstitusi, politik hukum, dan hak kekayaan intelektual, serta persoalan hukum lainnya. Korespondensi penulis annatriningsih@mkri.id dan anna.triningsih@esaunggul.ac.id.