

## Penerapan Prinsip yang Sama Dalam Investasi Terhadap Hak Asasi Investasi Lokal

**Ratu Ratna Korompot**

raturatna825@gmail.com

Universitas Tadulako

### How to cite:

Ratu Ratna Korompot  
'Penerapan Prinsip Yang Sama Dalam Investasi Terhadap Hak Asasi Investasi Lokal' (2022)  
Vol. 5 No. 2 Jurist-Diction.

### Histori artikel:

Submit 20 Januari 2022;  
Diterima 18 Februari 2022;  
Diterbitkan 31 Maret 2022.

### DOI:

10.20473/jd.v5i2.34908

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



### Abstract

*The application of the same principle or the application of non-discrimination against foreign investors to come to invest in Indonesia, increase economic growth in Indonesia, the application of the Investment Law no. 25 of 2007 in article 3 letter d. However, what about local Indonesian investors as TKI, the arrival of TKA which reached 36.17 percent, most of whom were unskilled laborers, which should have occurred in the transfer of technology to potential workers who have the ability to work skills, did not occur, as well as highly discriminatory wages locally 100,000 and 800,000 TKA. There is a waiver of the 1945 Constitution, Article 33 and Article 27. The presence of the Job Creation Law can reduce the gap in investment. Answering local labor problems and clarifying the same principle without discrimination. Business companies must respect human rights. The responsibility of business companies to respect human rights refers to internationally recognized human rights.*

**Keywords:** Local Investors; The Principle of Equality in Investment; Local Workers.

### Abstrak

Penerapan prinsip yang sama atau pemberlakuan non diskriminasi terhadap para investor asing untuk datang menanamkan modal ke Indonesia, meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia, penerapan UU Penanaman Modal no 25 tahun 2007 pada pasal 3 huruf d. Namun bagaimana dengan investor lokal Indonesia sebagai TKI, kedatangan TKA yang mencapai 36, 17% , yang umumnya adalah buruh kasar, yang mestinya terjadi alih teknologi terhap tenaga kerja potensial yang memiliki kemampuan keterampilan kerja, tidak terjadi, serta pengupahan yang sangat diskriminasi lokal 100.000 dan 800.000 TKA. Adanya pengabaian terhadap UUD 1945, pasal 33 dan pasal 27. hadirnya UU Cipta Kerja dapat mengurangi kesenjangan dalam investasi. Menjawab permasalahan tenaga kerja lokal dan lebih memperjelas tentang prinsip yang sama tanpa diskriminasi. Perusahaan bisnis harus menghormati hak asasi manusia. Tanggung jawab perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia mengacu pada internasional hak asasi manusia yang diakui.

**Kata Kunci:** Investor Lokal; Prinsip Persamaan Dalam Investasi; Tenaga Kerja Lokal.

Copyright © 2022 Ratu Ratna Korompot

## **Pendahuluan**

Hak dasar yang dimiliki manusia adalah Hak Asasi Manusia (HAM), sehingga setiap manusia yang memiliki hak sejak lahir haruslah di hormati dan didukung oleh siapapun, mulai dari individu, pemerintah, pengusaha atau entitas bisnis seperti perusahaan. Dimana Perusahaan mestinya sebagai salah satu agen dalam mempromosikan HAM. Yang umumnya biasa kita kenal adalah perusahaan dalam paradigma tradisional, yang memiliki tujuan untuk mencari keuntungan semata, sehingga dalam konvensi mengenai hak-hak ekonomi, sosial dan budaya memperbolehkan Negara mencapai pemenuhan hak-hak tersebut secara bertahap. Negara sebagai penanggung jawab tidak bertindak secara langsung sebagai penyedia kebutuhan hak asasi tertentu. Namun dapat dipenuhi oleh pihak-pihak lain dalam memajukan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya (ekosob).

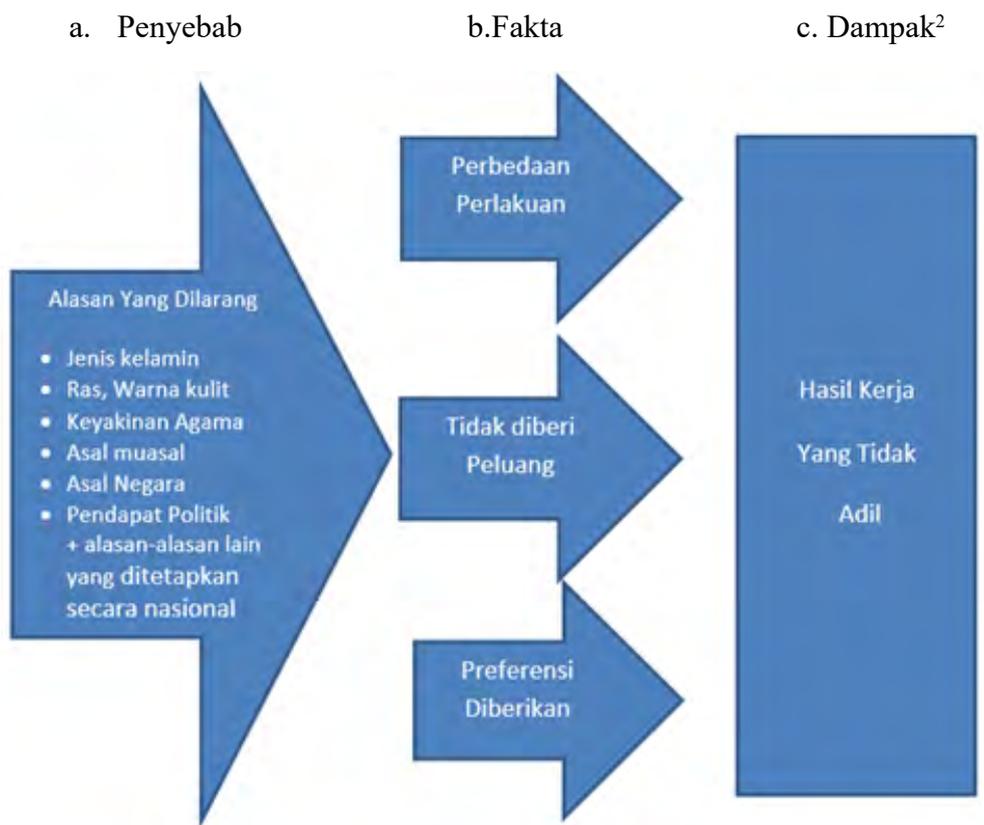
Pada konvensi-konvensi HAM internasional pemerintah memiliki peran sebagai pengemban utama untuk memajukan penegakan hak-hak asasi manusia di negaranya, termasuk di dalamnya ialah penegakan hak-hak ekonomi, sosial, budaya Hak-hak tersebut baik yang tercantum dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia (Duham) maupun konvensi Ekosob meliputi hak-hak sebagai berikut:<sup>1</sup>

- a. hak atas kondisi kerja yang adil dan aman;
- b. hak mencari dan memilih pekerjaan;
- c. hak membentuk, bergabung dan mengambil keputusan bersama dalam serikat buruh;
- d. hak atas jaminan sosial, antara lain bantuan pemerintah pada masa tua dan saat tidak adanya pekerjaan dan uang atau bantuan lainnya bagi orang yang membutuhkan bantuan agar dapat menjalani kehidupan yang bermartabat;
- e. bantuan dan perlindungan keluarga;
- f. hak perkawinan yang sejajar bagi pria dan wanita;
- g. standar kehidupan yang memadai bagi tiap orang, dengan terpenuhinya pakaian, perumahan dan makanan yang layak;
- h. standar tinggi pada kesehatan dan perawatan kesehatan untuk semua orang;
- i. pendidikan utama yang memuaskan bagi semua orang dan kesempatan yang lebih meningkat pada pendidikan lebih lanjut;
- j. hak berpartisipasi dalam kehidupan budaya komunitas; dan
- k. hak mendapat keuntungan dan kemajuan ilmiah.

---

<sup>1</sup> Giri Ahmad Taufik, 'Hak asasi manusia dan Tangungjawab Sosial Perusahaan' (Bandung Free School 2018 ) <<https://bandungfreeschool.wordpress.com/2008/11/29/hak-asasi-manusia-dan-tanggung-jawab-sosial-perusahaan>> akses tanggal 20 Desember 2020.

Dengan melihat deklarasi di atas pada point a tentang hak atas kondisi kerja yang adil dan aman, ini menjadi menarik dengan situasi dan kondisi saat ini, sesuai dengan topik penulis diatas terhadap non diskriminasi terhadap Investasi dan tenaga kerja lokal. Sebagaimana dalam konfensi ILO (International Labour Organization) nomor 111 tahun 1958 tentang diskriminasi dalam hal pekerjaan dan kesempatan. Terdapat dalam 3 komponen yaitu;



Pada dasarnya implementasi penerapan prinsip non diskriminasi adalah harus melindungi tindakan yang menentang adanya diskriminasi. Ini dapat terwujud apabila didalam materi muatan undang-undang mengatur dan memuat bahwa kelompok rentan dapat mengakses secara fisik maupun ekonomi hak atas pendidikan, kesehatan, pekerjaan tanpa hambatan dan didukung dengan adanya mekanisme pengaduan dan gugatan untuk memperoleh keadilan ketika haknya dilanggar.

<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms\\_203601.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_203601.pdf), akses Oktober 2021.

Sesuai dengan persoalan yang diangkat penulis, juga tentang permasalahan tenaga kerja yang ada di Indonesia dan data BPS mencatat pada bulan Agustus 2020 jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 138,22 juta orang. Jumlah tersebut mengalami kenaikan sebesar 2,36 juta orang jika dibandingkan jumlah yang tercatat pada bulan Agustus 2019 lalu. Dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga ikut mengalami kenaikan sebesar 0,24% persen poin menjadi 67,77%. Sudah sempat disinggung di atas bahwa meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia selama tahun 2020 disebabkan oleh pandemi Covid-19. Dalam laporan Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 Terhadap Pelaku Usaha yang dirilis oleh BPS diketahui beberapa fakta penting. Salah satu fakta pentingnya adalah sebanyak 35,56% perusahaan yang disurvei oleh BPS telah mengurangi jumlah pegawai yang bekerja pada tahun 2020. Masalah ekonomi yang terjadi akibat pandemi membuat banyak perusahaan kesulitan untuk bertahan. Mengurangi pegawai pun akhirnya harus dilakukan agar perusahaan bisa tetap survive lebih lama. Laporan tersebut juga menyebutkan informasi mengenai apa saja sektor usaha yang paling terdampak Covid-19.<sup>3</sup>

Namun demikian utamanya prinsip hak atas kesetaraan dalam peluang kerja dan perlakuan memungkinkan orang dari segala ras, jenis kelamin, agama, latar belakang sosial atau etnis, status kesehatan disabilitas untuk melakukan cara mereka keluar dari kemiskinan dan menghidupi keluarga mereka.<sup>4</sup> Pendukung dari hak tersebut yaitu dengan di canangkannya investasi di Indonesia, keran investasi dibuka selebar-lebarnya agar dapat menciptakan peluang kerja mensejahterahkan masyarakat sekitar dan dapat mengatasi masalah infrastruktur, mengingat sumber daya alam kita yang melimpah dibuktikan dengan hadirnya para investor-investor nasional dan asing menanamkan modalnya di Indonesia.

---

<sup>3</sup> Tias Ismi '4 Fakta Mengenai Pengangguran di Indonesia Selama Tahun 2020' (Glints Com 2021) <<https://glints.com/id/lowongan/fakta-pengangguran-indonesia/#.YYyFdmBBzIU>> di akses pada tanggal 23 Pebruari 2021.

<sup>4</sup> *ibid.*

Hadirnya UU Penanaman Modal Nomo 25 tahun 2007 yang menggantikan UU sebelumnya diyakini dapat lebih mudah menarik, khususnya minat para investor asing untuk datang ke Indonesia. Dan bila melihat Tujuan penyelenggaraan penanaman modal pada pasal 3 ayat 2 UU Penanaman Modal menentukan bahwa tujuan penyelenggara penanaman modal adalah:

- a. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional;
- b. Menciptakan lapangan kerja;
- c. Meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan;
- d. Meningkatkan kemampuan daya saing dunia usaha nasional;
- e. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi nasional;
- f. Mendorong pengembangan ekonomi kerakyatan;
- g. Mengelola ekonomi potensial menjadi kekuatan ekonomi rill dengan menggunakan dana yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri;
- h. Meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Tujuan dimaksud harus mampu mengarahkan kebijakan dasar penanaman modal yang diatur dalam pasal 4 UU Penanaman Modal. Kebijakan dasar penanaman modal tersebut untuk:

1. Mendorong terciptanya iklim uaha nasional yang kondusif bagi penanam modal untuk penguatan daya saing perekonomian nasional;
2. Mempercepat peningkatan penanaman modal.

Dan kemudian tugas pemerintah memperhatikan hal-hal tentang kebijakan dasar penanaman modal adalah:

1. Memberikan perlakuan yang sama bagi penanam modal dalam negeri dan asing dengan tetap memperhatikan kepentingan nasional;
2. Menjamin kepastian hukum, kepastian berusaha dan keamanan berusaha bagi penanam modal sejak proses pengurusan perizinan sampai dengan berakhirnya kegiatan penanamn modal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada pasal 3 terdapat asas hukum dalam penanaman modal yaitu kepastian hukum penanaman modal diletakkan berdasarkan hukum, dan ketentuan peraturan peundang-undangan dalam setiap kebijakan dan tindakan serta keterbukaan asas yang terbuka terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penanaman modal.

Tentunya tujuan dan asas di atas menggambarkan Pasal 33 UUD 1945 yang merupakan salah satu undang-undang yang mengatur tentang pengertian perekonomian pemanfaatan sumber daya alam dan prinsip perekonomian Nasional yang disebutkan dalam:

- Ayat 1. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan.
- Ayat 2. Cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
- Ayat 3. Bumi air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
- Ayat 4. Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsipkebersamaan, efisiensi, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan kemandirian serta dengan menjaga keeimbangan kemajuan dan keatuan ekonomi nasional.
- Ayat 5. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam undang-undang. Demikianlah pasal 33 ayat 1), (2),(3), (4), dan (5) Undang-undang Dasar 1945 yang menggunakan aturan dasar pemerintah maupun rakyatnya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang mengatur berbagai hal, dari hal-hal sederhana sederhana hingga berbagai hal yang menyangkut hajat hidup orang banyak.

Nampaklah tentang hak Rakyat Indonesia, mengenai perlindungan dan mendapatkan hak untuk kesejahteraan berusaha dan kemakmuran dan pekerjaan telah dilindungi oleh Negara, serta semuanya untuk kemakmuran Rakyatnya, Siapapun yang hadir berinvestasi di Indonesia semata-mata adalah membantu pertumbuhan ekonomi serta menciptakan lapangan kerja tanpa diskriminasi.

Pada Juni 2011, berdasarakan Konvensi ILO No. 111 Dewan Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa mengesahkan Panduan Prinsip-prinsip Bisnis dan Hak Asasi Manusia disajikan Special oleh Perwakilan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa, Profesor John Ruggie. Langkah ini menetapkan Prinsip Panduan sebagai standar praktik global yang sekarang diharapkan dari semua Negara dan bisnis sehubungan dengan bisnis dan hak asasi Manusia. Prinsip-Prinsip Panduan mencerminkan dan membangun struktur tiga pilar dari Kerangka kerja “Lindungi, Hormati, dan Perbaiki”. Terdiri dari 31 prinsip. Prinsip Panduan menguraikan

langkah-langkah bagi Negara untuk mendorong penghormatan bisnis terhadap hak asasi manusia memberikan cetak biru perusahaan untuk mengelola risiko yang berdampak buruk terhadap hak asasi manusia. Karena banyaknya bisnis di seluruh dunia, dan telah melihat bagaimana mereka dapat menerapkan Prinsip-Prinsip Panduan dalam operasi mereka. Kantor Komisaris Tinggi PBB untuk Hak Asasi Manusia (OHCHR) telah mendukung proses panjang enam tahun yang mengarah pada Prinsip di bawah pengawasan Wakil Khusus.<sup>5</sup>

Hak asasi manusia sering diungkapkan dan dijamin oleh hukum, dalam bentuk: perjanjian, hukum kebiasaan internasional, prinsip-prinsip umum dan sumber-sumber lain dari hukum internasional. Hukum hak asasi manusia internasional menetapkan kewajiban atas Negara untuk bertindak dengan cara tertentu atau untuk menahan diri dari tindakan tertentu, untuk mempromosikan dan melindungi hak asasi manusia dan kebebasan dasar individu atau kelompok. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 disusun oleh perwakilan dari banyak negara untuk mencegah terulangnya kekejaman Perang Dunia Kedua dan merupakan landasan hak asasi manusia modern hukum. Pada Konferensi Dunia Hak Asasi Manusia di Wina tahun 1993, semua 171 negara-negara peserta menegaskan kembali komitmen mereka terhadap aspirasi yang diungkapkan dalam Deklarasi itu. Yaitu Perusahaan bisnis harus menghormati hak asasi manusia. Ini berarti bahwa mereka harus menghindari melanggar hak asasi manusia. Tanggung jawab perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia mengacu pada internasional hak asasi manusia yang diakui dan dipahami, dalam Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak di Tempat Kerja.<sup>6</sup>

Sehingga Indonesia menghargai, menjunjung tinggi dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan kedua lembaga Internasional. Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO No. 111 menjadi UU Nomor 21 tahun 1999 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan yang di setuju pada konferensi ketenagakerjaan

---

<sup>5</sup> The Corporate Responsibility To Respect Human Rights. *New York and Geneva, 2012. United Nations Human Rightsoffice Of The High Commisioner.*[5-9], akses Oktober 2021.

<sup>6</sup> *ibid.*[7-14].

Internasional ke 42 tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa, merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja.<sup>7</sup>

### **Perlindungan Investasi dan Tenaga Kerja Lokal**

Bagi Negara-negara berkembang dan terbelaya kang kebijakan pembatasan terhadap penanaman modal asing masih diperlukan untuk melindungi kepentingan nasional mereka dari persaingan yang tidak seimbang antara industry domestik dengan modal dan sumberdaya terbatas melawan perusahaan-perusahaan multinasional yang jelas-jelas lebih hebat dalam bidang permodalan maupun teknologi, Persaingan bebas murni hanya dapat diterapkan apabila para pemainnya berada dalam kondisi yang setara. Indonesia sejak pendiriannya telah menentukan bentuk perekonomiannya. Hal tersebut dibentuk berdasar asas kekeluargaan, cabang-cabang produksi yang penting dan menguasai hajat hidup oleh orang banyak dikuasai oleh Negara. Sebagaimana halnya disebutkan dalam pasal 33 UUD 1945.

Sehingga penanaman modal asing merupakan solusi bagi Negara-negara berkembang seperti Indonesia untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam dan potensi ekonomi agar bernilai lebih tinggi. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat. Sehingga persaingan antar Negara untuk menarik masuknya investor ke negaranya sudah demikian ketat, di buatlah bentuk-bentuk kebijakan yang ramah terhadap investor asing dan investor dalam negeri untuk menanamkan modalnya di Indonesia merupakan hal yang penting.<sup>8</sup>

Indonesia telah merealisasikan prinsip non diskriminasi kedalam UU Penanaman Modal khususnya dalam pasal 18 dengan memberikan banyak fasilitas bagi keberadaan penanaman modal asing. Tetapi meskipun pemerintah memberikan fasilitas bagi keberadaan penanam modal asing peluang sama diberikan kepada

---

<sup>7</sup> Aprilia, 'Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur' (2019) 1 Jurnal Risalah Hukum.[14].

<sup>8</sup> Nurhani Fithriah, 'Penerapan Prinsip Non-Diskriminatif Dan National Treatment Oleh Indonesia Dalam Rangka Mea Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal' (2017) 1 UBELAJ.

penanam modal dalam negeri sebagaimana tertera dalam pasal 13 UU Penanaman Modal dengan bidang-bidang usaha khusus bagi usaha kecil menengah dan dengan menerapkan pola kemitraan anatar usaha kecil menengah dengan kemitraan.<sup>9</sup>

Prinsip Non-Diskrimatif dan National Treatment tetap harus ditegakkan tanpa terkecuali dalam menyama ratakan para penanam modal, baik asing maupun dalam negeri. Penyamaraan inilah yang harus kita lihat pelaksanaannya saat ini, begitu baiknya amanat dan perintah undang-undang, sehingga bagaimana dengan investor dalam negeri atau lokal. Apakah pemberlakuan ini sudah berlaku tanta non diskriminasi, sebagaimana pemerintah menyambut para investor asing. Tidak dipungkiri pelaku usaha lokal sudah ada yang mampu menanamkan modalnya dalam perusahaan-perusahaan besar khususnya bagian pertambangan, yang saat ini tetap menarik. Demikina pula dengan tenaga kerja lokal, hak untuk mendapatkan kesempatan kerja di saat tenaga kerja asing hadir dan menjadi tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan asing di Indonesia.

Pengembangan masyarakat lokal merupakan upaya untuk meningkatkan kualitasnya masyarakat yang bermukim di wilayah invetasi. Investasi yang di tanamkan oleh investor mempunyai peranan yang sangat penting bagi masyarakat lokal karena memberikan pengaruh ketertinggalan dalam berbagai kehidupan ekonomi. Sebagaimana Soedjono Dirjosisworo mengatakan bahwa setiap penanam modal terutama modal asing akan di pengaruhi oleh:

- a. Sistem politik atau ekonominegara yang bersangkutan;
- b. Sikap rakyat dan pemerintahannya terhadap orang asing dan modal asing;
- c. Tabilitas politik, stabilitas ekonomi, dan stabilitas keuangan;
- d. Jumlah dan daya beli penduduk sebagai calon konsumennya;
- e. Adanya bahan mentah atau bahan penunjang dalam pembuatan hasil produksi;
- f. Adanya tenaga buruh yang terjangkau untuk produksi;
- g. Tanah untuk tempat usaha;
- h. Struktur perpajakan, pabean dan cukai;
- i. Peraturan perundang-undangan aspek kepastian hukum yang mendukung jaminan akan usaha yang di jalankannya.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> *ibid.*

<sup>10</sup> Soedjono Dirjosisworo, *Hukum Perusahaan Mengenai Penanaman Modal di Indonesia* (Mandar Maju 1999).[266].

Ada lima bidang yang menjadi target pengembangan masyarakat lokal oleh suatu perusahaan yaitu;

- a. Bidang Pendidikan, bertujuan untuk mencerdaskan dan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang bermukim di daerah sekitar perusahaan;
- b. Bidang Kesehatan, bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat disekitarnya;
- c. Bidang Pertanian, bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pertanian yang diperoleh petani di daerah sekitar perusahaan;
- d. Bidang Sosial Budaya, merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kondisi social budaya masyarakat yang bermukim di sekitar perusahaan agar eksistensinya dapat terjaga bahkan dapat dikembangkan keberadaanya;
- e. Bidang Koperasi Usaha kecil dan menengah, merupakan suatu upaya untuk menunjang kesejahteraan masyarakat melalui koperasi usaha kecil dan menengah yang dikembangkan oleh masyarakat lokal.<sup>11</sup>

Secara umum intensif dalam bidang penanaman modal yang bersifat nonpajak dapat dibagi atas:

- a. Diberikannya jaminan terhadap tindakan nasionalisasi;
- b. Jaminan investasi atas terjadinya peristiwa-peristiwa tertentu;
- c. Telah di ratifikasinya konvensi penyelesaian sengketa investasi oleh Indonesia, termasuk pengakuan atas wewenang ICSID dalam penyelesaian sengketa investasi;
- d. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa melalui arbitrase pada BANI;
- e. Tersedianya kawasan-kawaasan industry;
- f. Adanya kawasan berikat;
- g. Adanya enterprot Produksi Tujuan Ekspor (EPTE) beserta fasilitasnya;
- h. Adanya kredit ekspor dan asuransi ekspor;
- i. Adanya intensif dibidang ekspor;
- j. Adanya *draw back facilities*;
- k. Adanya pengecualian atas *import duty* untuk produk yang yang berorientasi ekspor.<sup>12</sup>

Kemudian pendapatan syarat investasi bagi penanm modal asing sebesar satu juta dolar Amerika, dengan pengecualian jika dapat di penuhi persyaratan-persyaratan tertentu seperti:

- a. Padat karya dengan jumlah tenaga kerja langung sekurang-kurangnya 50 Orang;
- b. Sekurang-kurangnya 65% produksinya untuk di ekspor;

<sup>11</sup> Salim H, Budi Sutrisno, *Hukum Investasi di Indonesia* (Rajawali Pers Indonesia 2014). [386].

<sup>12</sup> Suratman Ana Rohmatussa'dyah, *Hukum Investasi dan Pasar Modal* (Sinar Grafika 2009) [69-70].

- c. Menghasilkan bahan baku/penolong/barang setengah jadi/komponen untuk memenuhi kebutuhan industri dan lain-lain.<sup>13</sup>

Saat ini pergerakan tenaga kerja asing atau TKA pada perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia ini perlu dikendalikan dan diawasi oleh Negara, agar tidak terjadi masalah hukum dan penggunaan TKA yang berlebihan. Pemerintah harus mengatur kebijakan mengenai TKA dengan model *selective policy*. Utamanya terkait perizinan dan penggunaan tenaga kerja asing pada *unskill labour*. Ini terjadi dikarenakan TKA yang berlebih di Indonesia antara lain:

- a. Faktor keterbukaan investasi, mengingat Indonesia sedang banyak melakukan pembangunan yang mendatangkan investor satu paket dengan tenaga kerjanya mulai dari manager samapi buruh kasar;
- b. Faktor kebijakan bebas visa;
- c. Faktor berlakunya MEA yang berakibat pada hilangnya batasan antar Negara serta meningkatnya keberadaan TKA di Indonesia.

Karennya dalam penggunaan TKA perlu dilakukan mekanisme yang ketat dan tidak mencederai amanat pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pada tingkatan konstitusional, perlindungan tenaga kerja Indonesia lebih khusus memang terletak pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pengaturan secara nasional mengenai ketenaga kerjaan sejauh ini hanya berlandaskan UU N0. 13 tahun 2003 yang bahkan masih belum di harmonisasikan dengan peraturan lainnya. Pada implementasinya beberapa kebijakan yang diambil umumnya bersifat sporadic dan jarang memecahkan problematika di lapangan.<sup>14</sup>

Baiknya prioritas Negara disini tentu adlh tenaga dalam negeri diberikn kesempatan kerja dibandingkan dengan penggunaan TKA. Sementara dta TKA tercatat pada jumlah TKA asal China menduduki peringkat pertama, yaitu 35.781 Orang, atau setara 36, 17%. Fakta lainnya terjadi kesenjangan upah Rp dalam proyek kereta cepat di Rancaekek, dimana TKI diberi upah 100.000/hari

---

<sup>13</sup> *ibid.*[68].

<sup>14</sup> Riza Fauziah Djazuli, 'Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia' (2021) 15 ADLIY: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan.[7-8].

sementara TKA diberi upah 800.000/hari padahal posisi TKI dan TKA sama-sama sebagai pekerja kasar, sehingga tidak ada yang namanya alih pengetahuan, bahasa yang di gunakan bahasa yang digunakan di negaranya. Ini berimplikasi pada kesejahteraan kerja.<sup>15</sup>

### **Hadirnya Undang-Undang Cispta Kerja**

Pembentukan peraturan-perundang-undangan di setiap negara sangat tergantung sistem yang dianut negara bersangkutan, yang secara teori dibedakan antara *civil law* (*Eropa Kontinental*) dan *common law* (*Anglo Saxon*). Pembentukan peraturan perundang-undangan di setiap negara juga terikat sistem hukum yang berlaku. Untuk Indonesia, pembentukan peraturan perundang-undangan tak dapat dilepaskan dari keterikatan pada sumber hukum tertinggi, Pancasila dan UUD 1945, sebagaimana dikuatkan dengan rumusan Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 bahwa: "Negara Indonesia adalah negara hukum" Sejak TAP MPR No. XX/MPRS/1966, TAP MPR No. III/MPR/2000, UU 10/2004, dan UU 12/2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sistem hukum di Indonesia telah ditetapkan dalam suatu rangkaian yang bersifat hierarkis, dari Pancasila dan UUD 1945 hingga peraturan perundang-undangan di tingkat daerah.

Selain itu, di Indonesia hanya dikenal satu UU yaitu peraturan yang dibentuk Presiden dengan persetujuan DPR (sebelum Perubahan UUD 1945) atau yang dibentuk DPR dengan persetujuan bersama Presiden (sesudah Perubahan UUD 1945). Indonesia haruslah berlandaskan prinsip-prinsip itu, sehingga suatu pembaruan hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus dilakukan secara hati-hati dan bijaksana, sehingga tak menimbulkan gejolak yang justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaannya. *Omnibus* (Latin) bermakna untuk semua/untuk segalanya, tentunya istilah *Omnibus Law* (OL) bermakna hukum untuk semua/segalanya. Sedikit banyak, ada perbedaan pendapat soal definisi OL di beberapa kamus hukum maupun pendapat ahli. Ada

---

<sup>15</sup> *ibid.*

yang memaknai sebagai UU yang mengandung lebih dari satu atau beberapa materi yang dijadikan satu UU.<sup>16</sup>

*Omnibus Law* (OL) merupakan konsep hukum yang tujuannya untuk menghilangkan tumpang tindih antara peraturan perundang-undangan baik di sektor yang sejenis ataupun saling bertentangan kemudian akan di tata ulang. Undang-undang Cipta lapangan kerja no 12 tahun 2011 masih menyimpan sejumlah problematika normatif, yakni belum memberikan jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja. UU hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi PHK terhadap buruh /pekerja secara sepihak. Untuk menjamin setiap warga Negara mendapatkan pekerjaan yang layak serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur kebijakan strategi cipta kerja yang salah satunya meliputi ketenagakerjaan, untuk lebih mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal, serta meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal, dengan adanya pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dengan kualifikasi tinggi dapat memberikan sumbangan peningkatan produktivitas dan alih keterampilan serta pengetahuan bagi tenaga kerja lokal.<sup>17</sup>

Negara yang bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan juga mengatur hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan secara otomatis melepaskan peranan tersebut. Hak-hak dan perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan seperti upah yang layak, cuti, kepatian kerja, dan pesangon akan di ubah atau dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Juga tidak mengatur mengenai pelanggaran pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan sekarang ini. OL memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan

---

<sup>16</sup> Maria Farida Indrati , Pakar Hukum. [https://www.kompas.id/baca/opini/2020/01/04/omni-bus-law-uu-sapu-jagat/?status=sukses\\_login&status\\_login=login](https://www.kompas.id/baca/opini/2020/01/04/omni-bus-law-uu-sapu-jagat/?status=sukses_login&status_login=login) akses Oktober 2021.

<sup>17</sup> May Linda Iswaningsih 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja (2021) 2 Jurnal Preferensi Hukum at <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juprehum> DOI: <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3.986.478-484>.

lapangan kerja namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap buruh/pekerja bukan menjadi fokus utama undang-undang *Omnibus law* Cipta Kerja.<sup>18</sup>

### **Kesimpulan**

Hak asasi terhadap investasi lokal dalam prinsip yang sama dalam berinvestasi belumlah tercapai sebagaimana yang di sebutkan dalam UU Penanaman modal nomor 25 tahun 2007, hanya menekankan pada koperasi dan UKM yang hanya secara aturannya baik untuk kesetaraan dan keadilan, dan untuk kemajuan perekonomian rakyat sebagaimana amanah UUD 1945. Dan masih terlihat diskriminasi terhadap pelaku kerja, dimana kesenjangan antara TKI dan TKA dalam hal pengupahan dipekerjaan yang sama sebagai buruh kasar, mestinya kehadiran TKA karena keahliannya sehingga ada proses alih teknologi, karena TKA yang 36, 17% kehadirannya di Indonesia saat ini sudah sangat meprihatinkan bisa terjadi diskriminasi terhadap pekrja lokal.

Hadirnya UU Cipta Kerja yang juga masih menunjukkan polemik menjadikan kehadirannya cenderung diskriminasi terhadap investasi lokal dan tenaga kerja lokal. Dan tumpang tindihnya peraturan yang sebelumnya berpihak kepada masyarakat Indonesia namun dalam hal investasi dan tenaga kerja lebih kepada hiperregulasi. Yang mungkin belum bisa diterima dikarenakan keberlakuannya yang baru.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

Ana Rohmatussa dyah, Suratman, *Hukum Investasi dan Pasar Modal*. (Sinar Grafika 2009).

Salim H, Budi Sutrisno, *Hukum Investsi di Indonesia*. (Rajawali Pers Indonesia 2014).

Soedjono Dirjosisworo, *Hukum Perusahaan Mengenai Penanaman Modal di Indonesia* (Mandar Maju 1999).

---

<sup>18</sup> *ibid.*

he Corporate Responsibility To Respect Human Rights. *New York and Geneva, 2012. United*

### **Jurnal**

Aprilia, 'Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Risalah Hukum*' (2019) 1 *Risala Hukum*.

May Linda Iswaningsih 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja, (2021) 2 *Jurnal Preferensi Hukum* at <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juprehum> DOI: <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3.986.478-484>.

Nurhani Fithriah 'Penerapan Prinsip Non-Diskriminatif Dan National Treatment Oleh Indonesia Dalam Rangka Mea Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal', (2017) 1 *UBELAJ*.

Riza Fauziah Djazuli, *Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, (2021) 15 *ADLIY: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*.

### **Laman**

Giri Ahmad Taufik ' Hak asasi manusia dan Tangungjawab Sosial Perusahaan (Bandung Free School 2018 ) <<https://bandungfreeschool.wordpress.com/2008/11/29/hak-asasi-manusia-dan-tanggung-jawab-sosial-perusahaan>> akses tanggal 20 Desember 2020.

Maria Farida Indrati, 'Pakar Hukum. (2020 *kompas*)< [https://www.kompas.id/baca/opini/2020/01/04/omnibus-law-uu-sapujagat/?status=sukses\\_login&status\\_login=login](https://www.kompas.id/baca/opini/2020/01/04/omnibus-law-uu-sapujagat/?status=sukses_login&status_login=login).

Tias Ismi '4 Fakta Mengenai Pengangguran di Indonesia Selama Tahun 2020 (*Glints Com* 2021)<https://glints.com/id/lowongan/fakta-pengangguran-indonesia/#.YYyFdmBBzIU>' di akses pada tanggal 23 Pebruari 2021.

### **Perundang-undangan**

UU RI tahun 1945.

UU Nomor 21 tahun 1999 tentang Pengesahan Ilo Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi Ilo Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan).

746        **Ratu Ratna:** Penerapan Prinsip yang...

Undang-Undang No 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Perburuhan

Undang-Undang No 12 tahun 2011 tentang Cipta Lapangan Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tentang Cipta Kerja

TAP MPR No. XX/MPRS/1966, TAP MPR No. III/MPR/2000, UU 10/2004