

**Ranah Research**

E-ISSN: 2655-0865

Journal of Multidisciplinary Research and Development

082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia dalam Penanaman Modal Asing Setelah Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Gunbaster Nickel Industry)

Anita¹¹ Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia, anita.surjoto@gmail.comCorresponding Author: anita.surjoto@gmail.com

Abstract: Investment is seen as one of the most effective ways to speed up a country's development, and labor is one of the factors that needs to be considered when implementing foreign investment in Indonesia, both Indonesian and foreign labor, in the context of technology transfer. This is reflected in development policies as outlined in the national development plan for the 2025-2029 period, which targets three main national development goals: reducing poverty levels, improving human resource quality, and achieving high and sustainable economic growth. The achievement of these targets is measured by several indicators, including reducing the poverty rate to 4.5-5 percent, achieving a human capital index (HCI) of 0.59 percent, and achieving economic growth of 8 percent by 2029.

However, in its implementation, labor protection and freedom of association without discrimination are needed in relation to foreign workers employed in Indonesia under the Foreign Investment in Indonesia program. Based on research findings, policies regarding the placement of Indonesian and foreign workers have not consistently adhered to existing regulations. This could lead to jealousy between Indonesian and foreign workers. To address the issue of Indonesian and foreign workers in foreign investment in Indonesia, policies are needed that can provide opportunities and at the same time protect Indonesian workers in occupying certain positions that are the same as those of foreign workers in foreign investment companies in Indonesia.

Keyword: Investment, Labor Protection, Foreign Workers

Abstrak: Penanaman modal dipandang sebagai salah satu sarana yang efektif untuk mempercepat pembangunan suatu negara dan tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan penanaman modal asing di Indonesia, baik tenaga kerja Indonesia maupun tenaga kerja asing dalam rangka proses alih teknologi. Hal tersebut tercermin dalam kebijakan pembangunan sebagaimana ditetapkan dalam agenda rencana pembangunan nasional periode 2025-2029 yang membidik tiga sasaran utama pembangunan nasional, yaitu penurunan tingkat kemiskinan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan. Pencapaian target sasaran ini diukur dengan sejumlah indikator, di antaranya penurunan tingkat kemiskinan menjadi 4,5-5 persen, indeks modal manusia (IMM) mencapai 0,59 persen, serta pertumbuhan ekonomi menuju 8

persen di tahun 2029. Namun dalam pelaksanaannya diperlukan perlindungan tenaga kerja dan kebebasan berserikat tanpa ada diskriminasi dengan keberadaan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dalam rangka Penanaman Modal Asing di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing belum secara konsisten melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ada. Hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan antara tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja asing. Untuk mengatasi persoalan tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing dalam penanaman modal asing di Indonesia, dibutuhkan kebijakan yang dapat memberikan peluang dan sekaligus dapat pula melindungi tenaga kerja Indonesia dalam menempati posisi jabatan-jabatan tertentu yang sama dengan posisi jabatan-jabatan tenaga kerja asing dalam perusahaan penanaman modal asing di Indonesia.

Kata Kunci: Penanaman Modal, Perlindungan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, maka negara harus melaksanakan pembangunan di berbagai bidang diantaranya bidang ekonomi, pendidikan, dan infrastruktur. Pembangunan negara tentu memerlukan pendanaan dalam jumlah besar, namun demikian pendanaan tersebut tidak bisa sepenuhnya disiapkan oleh negara. Oleh sebab itu, kekurangan dana yang dibutuhkan oleh negara tersebut menjadi pintu masuk bagi para investor untuk menanamkan modalnya, salah satunya melalui investasi asing. Penanaman modal asing bagi negara maju maupun negara berkembang.

Penanaman modal dipandang sebagai salah satu sarana yang efektif untuk mempercepat pembangunan suatu negara. Hal ini dimungkinkan karena penanaman modal merupakan sarana yang dapat menggalang pengarahannya dana jangka panjang dari masyarakat untuk disalurkan ke sektor-sektor yang produktif. Apabila pengarahannya dana masyarakat melalui lembaga-lembaga keuangan maupun pasar modal sudah dapat berjalan dengan baik, maka dana pembangunan yang bersumber dari luar negeri makin lama makin dikurangi.

Penanaman Modal adalah segala bentuk kegiatan menanam modal, baik oleh penanam modal dalam negeri maupun penanam modal asing untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia¹. Memperhatikan ketentuan dalam Undang-Undang No. 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal, bahwa tujuan penyelenggaraan penanaman modal adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional;
- 2) Menciptakan lapangan kerja;
- 3) Meningkatkan Pembangunan ekonomi berkelanjutan;
- 4) Meningkatkan kemampuan daya saing dunia usaha nasional;
- 5) Meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi nasional;
- 6) Mendorong pengembangan ekonomi kerakyatan;
- 7) Mengolah ekonomi potensial menjadi kekuatan ekonomi riil dengan menggunakan dana yang berasal baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri;
- 8) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, diatur di dalam Peraturan Presiden No 16 tahun 2012 tentang Rencana Umum Penanaman Modal bahwa terdapat 7 arah utama Kebijakan Penanaman Modal di Indonesia yang mencakup:
 - a) Perbaikan iklim penanaman modal;
 - b) Persebaran penanaman modal;
 - c) Fokus pengembangan pangan, infrastruktur, dan energi;
 - d) Penanaman modal yang berwawasan lingkungan (*green investment*);

¹ Lihat Indonesia, *Undang-Undang tentang Penanaman Modal*, UU Nomor 25 Tahun 2007, LN. No. 67 Tahun 2007, TLN 4724, Ps. 1 angka 1

- e) Pemberdayaan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi;
- f) Pemberian fasilitas, kemudahan dan/atau insentif penanaman modal;
- g) Promosi penanaman modal.

Penanaman modal asing (PMA) lebih banyak mempunyai kelebihan jangka panjang banyak memberikan andil dalam alih teknologi alih keterampilan manajemen dan membuka lapangan kerja baru. Lapangan kerja baru sangat penting bagi negara berkembang mengingat terbatasnya kemampuan pemerintah untuk penyediaan lapangan kerja. Sehingga salah satu fungsi penanaman modal bagi Indonesia adalah membantu dalam penyerapan tenaga kerja lebih banyak sehingga mampu mengurangi pengangguran.

Selain itu apabila kita lihat di dalam RPJMN periode 2025-2029, terdapat delapan prioritas nasional pembangunan jangka menengah yang merupakan implementasi langsung dari delapan misi Presiden yaitu sebagai berikut:²

1. memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM);
2. memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;
3. melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi;
4. memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas;
5. melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
6. membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
7. memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; dan
8. memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Maka kita dapat melihat dalam rencana yang telah disusun oleh Pemerintah tersebut bahwa keterlibatan tenaga kerja asing dalam rangka menciptakan rencana pembangunan nasional juga memiliki peran penting untuk memperbaiki sumber daya manusia lokal. Salah satu substansi untuk menyukseskan pembangunan nasional adalah penguatan investasi di dalam negeri.

Mengingat pentingnya peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sehingga dibutuhkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan harkat dan martabat kemanusiaan melalui pengaturan ketenagakerjaan serta menciptakan adanya kepastian hukum karena salah satu penyebab turunnya investasi di Indonesia adalah tidak adanya kepastian hukum dan jaminan keamanan di Indonesia sehingga meskipun perekonomian dunia sudah membaik namun para investor asing masih berhati-hati menanamkan modalnya di Indonesia.

Hal tersebut mengingat penanam modal asing yang memiliki tujuan untuk menciptakan keuntungan cenderung menekan biaya produksi dengan cara menanamkan modalnya di negara yang memiliki ketersediaan bahan baku dengan harga rendah serta menerapkan standar rendah terhadap hak-hak pekerja. Sementara itu tenaga kerja menginginkan pemenuhan hak untuk

² Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029

mencukupi hak dasar mereka. Dua kepentingan yang berbeda menempatkan pemerintah sebagai pembuat kebijakan untuk berhati-hati dalam mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, antara penanam modal asing dan tenaga kerja atau ancaman pekerja melakukan mogok kerja, serta investor asing akan menghengkang, merelokasi atau membatalkan rencana investasinya di Indonesia senantiasa membayangkan-bayangi pemerintah dalam setiap penyusunan kebijakan serta peraturan perundang-undangan.

Sedangkan dalam Undang-Undang penanaman modal terdapat ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban penanam modal asing dengan pekerja Indonesia. Pada pengaturannya terdapat beberapa hak pekerja Indonesia yang harus dipenuhi oleh penanam modal asing. Diantaranya dalam pelaksanaan Penanaman modal asing di Indonesia dalam pemenuhan Tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja Indonesia hal ini ditujukan untuk mempercepat pembangunan ekonomi nasional melalui ketersediaan lapangan kerja bagi warga negara Indonesia. Selain itu, pengutamaan tenaga kerja warga Negara Indonesia (WNI) juga diimbangi dengan pembatasan tenaga kerja warga Negara Asing (WNA) yang bekerja dalam wilayah Indonesia. Dalam hal ini, pemerintah juga mengharuskan perusahaan penanaman modal untuk memiliki izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing. Pembatasan ini dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.

Pengaturan bidang ketenagakerjaan tersebut diatas menunjukkan perlunya perlindungan bagi pekerja lokal sekaligus pentingnya pengaturan mekanisme dan prosedur yang ketat dalam mempekerjakan tenaga kerja asing yang dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan dan pengawasan agar tidak timbul permasalahan terkait ketenagakerjaan yang berdampak pada investasi asing di Indonesia. Salah satu kasus permasalahan ketenagakerjaan yang melibatkan perusahaan investasi asing di Indonesia adalah kasus PT Gunbuster Nickel Industry (PT. GNI) dimana Kementerian Tenaga Kerja didesak mengambil tindakan hukum dan menjatuhkan sanksi berat terhadap perusahaan tersebut karena diduga melakukan sejumlah pelanggaran aturan ketenagakerjaan sehingga menyebabkan setidaknya empat pekerja meninggal sejak 2022. Pelanggaran aturan ketenagakerjaan itu mulai dari tidak adanya Peraturan Perusahaan, memberlakukan status kontrak bagi pekerjaan yang bersifat tetap, pemotongan upah, melanggar aturan tentang Keselamatan Kesehatan Kerja atau K3, serta PHK sepihak. Hal tersebut memicu adanya bentrok antar Tenaga Kerja lokal dan Tenaga Kerja Asing di PT. GNI.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang dilakukan terhadap hukum positif yang tertulis atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data sekunder, yakni data yang diperoleh dari kepustakaan. Data sekunder ini dibagi menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa UUD NRI 1945 dan Undang-Undang serta peraturan perundang-undangan lain yang relevan dengan judul penelitian ini.

Bahan hukum sekunder yang hendak penulis gunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil karya dalam bentuk buku, artikel, penelitian-penelitian, skripsi, tesis, disertasi, kamus-kamus hukum dan jurnal hukum serta sumber internet yang mendukung bahan hukum primer terkait dengan judul penelitian ini. Adapun bahan hukum tersier yang hendak penulis gunakan adalah dapat berupa kamus istilah hukum seperti kamus besar bahasa Indonesia, ensiklopedia. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan studi kasus sebagai pendalaman analisis dalam penelitian. Studi kasus yang digunakan adalah studi kasus termutakhir yang relevan dengan judul penelitian. Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu objek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Mengenai Penanaman Modal Asing di Indonesia

Istilah penanaman modal merupakan sebuah istilah yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *investment*.³ Penanaman modal (*investment*) berasal dari bahasa latin *investire* (memakai) yang diartikan berbeda-beda pengertiannya. Dalam literatur investasi ada beberapa pendapat tentang pengertian investasi antara lain sebagai berikut⁴:

1. Menurut Salim HS dan Budi Sutrisno, pengertian investasi adalah aktivitas penanaman modal oleh investor, baik investor lokal maupun investor asing dalam berbagai jenis bidang usaha yang terbuka untuk investasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan.
2. Ana Rokhmatussa'diyah dan Suratman pengertian investasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan baik oleh orang pribadi (natural person) maupun badan (*juridical person*) dalam upaya untuk meningkatkan dan/ mempertahankan nilai modalnya baik yang berbentuk uang tunai (cash money) peralatan (equipment) aset tidak bergerak hak atas kekayaan intelektual maupun keahlian.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang– Undang No. 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal, diatur Penanaman Modal Asing (“PMA”) adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah Indonesia yang dilakukan penanam modal asing, baik yang menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri.

Sedangkan yang dimaksud penanam modal asing adalah perseorangan warga negara asing, badan usaha asing, dan/atau pemerintah asing yang melakukan penanaman modal di wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 6 UU Penanaman Modal).

Secara umum penanaman modal asing di Indonesia bisa dilakukan 2 cara yaitu melalui perjanjian atau pendirian perusahaan. Indonesia memiliki 2 (dua) bentuk investasi, yaitu investasi langsung dan investasi tidak langsung. Investasi langsung adalah ketika investor menanamkan modalnya pada perusahaan yang menjalankan kegiatan usahanya di Indonesia. Investasi langsung dapat dilakukan melalui aksi korporasi seperti merger dan akuisisi. Sedangkan investasi tidak langsung adalah penanaman modal yang dilakukan melalui pembelian sekuritas di pasar modal, seperti pembelian saham perusahaan Indonesia. Perusahaan investor asing yang akan melakukan investasi asing langsung (*foreign direct investment*) di Indonesia harus berbentuk perusahaan terbatas (*limited company*).⁵

Pemerintah telah membuat payung hukum regulasi di bidang penanaman modal diantaranya adalah Undang–Undang No. 1 Tahun 1967 jo. Undang–Undang No. 11 Tahun 1970 Tentang Penanaman Modal Asing, Undang–Undang No. 6 Tahun 1968 Jo. Undang–Undang No. 12 Tahun 1970 Tentang Penanaman Modal Dalam Negeri, kemudian diubah dengan Undang– Undang No. 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal.

Dalam Pendirian PMA di Indonesia, terdapat beberapa hal yang perlu diketahui oleh penanam modal asing, di antaranya yaitu:⁶

1. PMA Wajib Berbentuk Perseroan Terbatas (PT)

Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) dan (3) UU Penanaman Modal *jo.* Pasal 7 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2021 tentang Bidang Usaha Penanaman Modal PMA wajib berbentuk perseroan terbatas (“PT”) berdasarkan hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang, serta dilakukan dengan:

- a. mengambil bagian saham pada saat pendirian PT;
- b. membeli saham; dan

³ David Kairupan, *Aspek Hukum Penanaman Modal Asing di Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013), hlm. 21.

⁴ Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Rajawali Pers, 2020, hlm.21.

⁵ *Penyelesaian Sengketa Investasi Asing Melalui Mekanisme Arbitrase Internasional (Studi Kasus: Rafat Ali Rizvi Melawan Republik Indonesia)* 279 SRJ - VOLUME 1, NO. 3, JUNI 2023

⁶<https://www.hukumonline.com/klinik/a/ini-aturan-pendirian-pt-pma-di-indonesia-lt61d56ad143be5/>

- c. melakukan cara lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Hanya Bisa Melakukan Kegiatan Usaha pada Usaha Besar
- Pasal 7 ayat (1) Perpres 10/2021 diatur Penanam modal asing hanya dapat melakukan kegiatan usaha pada usaha besar. Sehingga, penanam modal asing tidak dimungkinkan melakukan kegiatan usaha pada usaha mikro, kecil, dan menengah di Indonesia.
- Selanjutnya perlu diperhatikan pula dalam memilih bidang usaha, apakah bidang usaha tersebut terbuka, terbuka dengan persyaratan tertentu, atau tertutup untuk penanaman modal. Adapun bidang usaha yang dinyatakan tertutup untuk penanaman modal yaitu:⁷
- a. Bidang usaha yang tidak dapat diusahakan sebagaimana tercantum dalam Pasal 77 angka 2 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 12 ayat (2) UU Penanaman Modal, yakni:
 - 1) budi daya dan industri narkotika golongan I;
 - 2) segala bentuk kegiatan perjudian dan/atau kasino;
 - 3) penangkapan spesies ikan yang tercantum dalam Lampiran I *Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora*;
 - 4) pemanfaatan atau pengambilan koral dan pemanfaatan atau pengambilan karang dari alam yang digunakan untuk bahan bangunan kapur kalsium, akuarium, dan souvenir/perhiasan, serta koral hidup atau koral mati (*recent death coral*) dari alam;
 - 5) industri pembuatan senjata kimia; dan
 - 6) industri bahan kimia industri dan industri bahan perusak lapisan ozon;
 - b. Industri minuman keras mengandung alkohol (KBLI 11010), industri minuman mengandung alkohol: anggur (KBLI 11020), dan industri minuman mengandung *malt* (KBLI 11031).
- Selain itu, ada pula bidang usaha yang terbuka dengan persyaratan tertentu bagi penanam modal asing, dalam hal ini yakni persyaratan penanaman modal dengan pembatasan kepemilikan modal asing.⁸
- Sebagai contoh, bagi penanam modal asing yang hendak menjalankan kegiatan usaha berupa aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha tanpa hak opsi, yang meliputi alat transportasi darat (*rental without operator*) dengan kode Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (“KBLI”) 77311, maka dipersyaratkan untuk bermitra dengan koperasi dan UMKM Indonesia.
- Namun, pembatasan kepemilikan modal asing ini tidak berlaku ter⁹hadap:
- a. Penanam modal yang telah disetujui pada bidang usaha tertentu sebelum Perpres 10/2021 diundangkan, sebagaimana tercantum dalam perizinan berusaha, kecuali ketentuan dalam Perpres 10/2021 ini lebih menguntungkan bagi penanaman modal; atau
 - b. Penanam modal yang memperoleh hak istimewa berdasarkan perjanjian antara Indonesia dengan negara asal penanam modal tersebut, kecuali ketentuan bidang usaha yang sama yang diatur dalam Perpres 10/2021 lebih menguntungkan bagi penanam modal.
3. Nilai Investasi Lebih Besar dari Rp10 Miliar
- Penanam modal asing harus memenuhi syarat nilai investasi, yakni lebih besar dari Rp10 miliar di luar nilai tanah dan bangunan per bidang usaha KBLI 5 digit per lokasi proyek.¹⁰ Namun, ketentuan tersebut di atas dikecualikan bagi PMA di kawasan ekonomi khusus (“KEK”) pada bidang usaha rintisan berbasis teknologi. PMA di KEK pada bidang

⁷ Pasal 2 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Bidang Usaha Penanaman Modal

⁸ Pasal 6 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Bidang Usaha Penanaman Modal

⁹ Pasal 6 ayat (4) Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Bidang Usaha Penanaman Modal

¹⁰ Pasal 7 ayat (1) Perpres 10/2021 jo. Pasal 12 ayat (1) dan (2) Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Fasilitas Penanaman Modal

usaha rintisan berbasis teknologi dapat melakukan investasi dengan nilai investasi sama atau kurang dari Rp10 miliar di luar nilai tanah dan bangunan.¹¹

4. Modal Disetor Minimal Rp10 Miliar

Selain ketentuan nilai minimum investasi, bagi PMA diatur ketentuan minimum permodalan, yakni modal ditempatkan/disetor minimal Rp10 miliar, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan.¹²

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia dalam Penanaman Modal Asing

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia dalam Penanaman Modal Asing secara umum diatur dalam Undang Undang Penanaman Modal Asing Nomor 25 Tahun 2007 terkait ketenagakerjaan yakni sebagai berikut:

1. Pasal 10 ayat (1) yang menyatakan bahwa perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia.

Tenaga kerja mengutamakan tenaga kerja Indonesia Penanaman modal asing di Indonesia ditujukan untuk mempercepat pembangunan ekonomi nasional. Untuk itu suatu tujuan pemerintah tidak hanya memerlukan suntikan dana dari para penanam modal lainnya, tetapi juga harus ketersediaan lapangan kerja bagi warga negara Indonesia. Sebagai salah satu bentuk insentif, pemerintah memberikan fasilitas penanam modal berupa berbagai macam kemudahan bagi penanam modal yang usahanya menyerap banyak tenaga. Jumlah penduduk yang semakin bertambah dinilai tidak sebanding dengan kemampuan pemerintah untuk memberikan lapangan pekerjaan bagi warganya, oleh sebab itu pemerintah mewajibkan bagi penanam modal asing untuk memprioritaskan tenaga kerja warga Indonesia.

2. Pasal 10 ayat (2) menyatakan bahwa perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

Pengutamaan tenaga kerja warga Negara Indonesia (WNI) juga diimbangi dengan pembatasan tenaga kerja warga Negara Asing (WNA) yang bekerja dalam wilayah Indonesia. Lapangan pekerjaan yang ada harus mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan, jika belum ada tenaga kerja Indonesia yang dianggap mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut, perlu kiranya ada tenaga ahli dalam pekerjaannya. Selain itu, pemerintah juga mengharuskan perusahaan penanaman modal untuk memiliki izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing. Pembatasan ini dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.

3. Pasal 10 ayat (4) menyatakan bahwa 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. Untuk itu penggunaan tenaga-tenaga kerja warga negara asing dapat dilaksanakan sepanjang pekerjaan yang akan dikerjakan tidak dapat dikerjakan oleh warga negara Indonesia.

Penanam modal asing wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan-undangan. Peningkatan kompetensi tenaga kerja merupakan salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh penanam modal asing untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kewajiban ini ditegaskan kembali dalam Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) No 3 tahun 2012 tentang pedoman dan tata cara pengendalian pelaksanaan

¹¹ Pasal 8 ayat (2) Perpres 10/2021 jo. Pasal 12 ayat (1) dan (2) Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Fasilitas Penanaman Modal

¹² Pasal 12 ayat (6) dan (7) Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Fasilitas Penanaman Modal ("Peraturan BKPM 4/2021")

penanaman modal yang berbunyi: “Setiap penanam modal berkewajiban meningkatkan kompetensi tenaga kerja warga Indonesia melalui pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dilakukan pemantauan perkembangan pelaksanaan pelatihan kerja terhadap warga negara Indonesia, hal ini dapat dilakukan dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Perusahaan penanaman modal diwajibkan untuk menyerahkan Laporan Kegiatan Penanaman Modal (LKPM) secara berkala. Dalam tahap konstruksi (pembangunan), perusahaan penanaman modal diwajibkan untuk menyerahkan LKPM setiap tiga bulan, sementara jika perusahaan sudah beroperasi, maka LKPM diserahkan setiap bulan untuk mengetahui hasilnya.
2. Perusahaan penanam modal diwajibkan untuk melaporkan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam perusahaan tersebut. Dalam laporan ini investor diwajibkan pula untuk menyebutkan jumlah tenaga kerja warga negara Indonesia dengan tenaga kerja asing.
3. Perusahaan penanam wajib melaporkan kewajiban perusahaan yang telah dijalankan dalam ukuran waktu tertentu. Salah satu kewajiban yang harus dilaporkan yaitu mengenai pelatihan tenaga kerja Indonesia. Laporan ini harus mencantumkan jenis pelatihan yang diberikan, pelaksana pelatihan, serta jumlah tenaga kerja warga negara Indonesia yang dilatih.
4. Perusahaan penanam wajib melaporkan pelatihan tenaga kerja Indonesia diberlakukan bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Perusahaan tersebut memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi terhadap tenaga kerja Indonesia, karena telah mempekerjakan tenaga kerja asing yang mengambil porsi kesempatan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia. Kewajiban pemberian kompetensi tersebut diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 12 Tahun 2013 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja Asing.

Sedangkan terkait dengan implementasi *transfer of technology and knowledge* (alih teknologi dan pengetahuan) Keppres 75 Tahun 1995 mengatur kewajiban bagi penanam modal antara lain sebagai berikut:

1. Adanya kewajiban pengguna tenaga kerja asing untuk melaksanakan program alih teknologi dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja Indonesia, disamping itu penggunaan tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang oleh tenaga kerja asing, serta menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia yang dikerjakan sendiri atau menggunakan jasa pihak ketiga.
2. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia (TKI) sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari tenaga kerja asing. Disamping itu pemberi kerja tenaga kerja asing wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan tersebut dikecualikan bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris.
3. Setiap pengguna tenaga kerja asing (sponsor) wajib melaksanakan program penggantian tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia.

Oleh karenanya pengguna tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang atau yang ditangani oleh tenaga kerja asing. Tenaga pendamping (TKI) harus tercantum dengan jelas dalam rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan dalam struktur jabatan perusahaan. Lebih lanjut bahwa setiap perusahaan yang memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IKTA), wajib menunjuk dan melatih TKI sebagai pendamping tenaga kerja asing sesuai dengan RPTKA yang dikeluarkan. Penunjukan TKI tersebut haruslah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam RPTKA. Permohonan KTA untuk pekerjaan yang bersifat sementara, diajukan kepada menteri tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk. Apabila di

perusahaan tersebut tidak memiliki TKI yang memiliki persyaratan, menteri tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk, dapat menempatkan TKI yang memenuhi persyaratan. Penentuan bagi TKI calon pendamping tenaga kerja asing sebagaimana tersebut, pelaksanaannya dilakukan melalui seleksi yang diselenggarakan oleh Disnaker kabupaten/kota setempat atau bersama-sama dengan instansi teknis. Selanjutnya penempatan TKI tersebut didasarkan atas pertimbangan perusahaan.

Mengingat manfaat dan tujuan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing menurut peraturan dalam negeri No 50 Tahun 2010 menyatakan, bahwa keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan perkembangan perekonomian nasional, maka agar optimal pelaksanaannya perlu dipantau agar keberadaannya sesuai dengan tujuan dan sasaran untuk menjamin keamanan dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja asing di daerah.

Selanjutnya pengaturan tentang tenaga kerja asing juga diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga kerja asing dengan rincian sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing yaitu pada Bab VIII Pasal 42-49, diantaranya yaitu sebagai berikut:
 - 1) Pasal 42 ayat (1) menyatakan bahwa "setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
 - 2) ayat (2) pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing".
 - 3) ayat (3) kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
 - 4) Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam menyatakan bahwa ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu.
 - 5) ayat (5) menyatakan bahwa ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan keputusan Menteri.
 - 6) ayat (6) TKA sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang, dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. Untuk itu kedudukan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di Indonesia adalah hanya dalam waktu tertentu dan jangka waktu tertentu, kecuali jabatan direktur atau komisaris yang diangkat berdasarkan RUPS atau Pemegang Saham. Selanjutnya disebut TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
- b. Pengaturan mekanisme perizinan mengenai penggunaan TKA di Indonesia saat ini diatur berdasarkan UU 6/2023 dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Sesungguhnya mengenai tata cara atau prosedur penggunaan TKA tetap pengacu pada PP 34/2021 dan Permenaker 8/2021, sesuai dengan peraturan Pasal 49 UU 6/2023. Undang-undang ini merubah beberapa ketentuan dari UU Ketenagakerjaan dan undang-undang lainnya dengan tujuan untuk mendukung pertumbuhan perekonomian nasional sehingga dapat memberikan kemudahan, perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta didukung oleh beberapa peraturan pelaksanaannya. Permohonan RPTKA sampai dengan visa dan izin tinggal saat ini dipermudah karena dapat dilakukan secara daring.

Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 diatur hal-hal sebagai berikut:

1. bahwa dalam hal penggunaan TKA, harus ada suatu perusahaan berbadan hukum yaitu disebut dengan Pemberi Kerja TKA yang akan memenuhi seluruh persyaratan penggunaan TKA sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu dengan menyusun rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). Menurut Permenaker 8/2021, RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan dan jangka waktu tertentu. Pengesahan RPTKA harus mendapat persetujuan atau pengesahan dari menteri.

2. Untuk mendapatkan izin bekerja, para calon Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti:
 - a. Pendidikan calon TKA harus sesuai dengan jabatan yang akan diisi.
 - b. Calon TKA diwajibkan memiliki sertifikat pengalaman kerja minimal 5 tahun yang relevan dengan jabatan yang akan diisi.
 - c. Calon TKA harus bersedia membuat surat pernyataan untuk mentransfer keahliannya kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pendamping.
 - d. Harus memiliki polis asuransi yang berbadan hukum Indonesia.
 - e. Mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Sebelum calon TKA akan mengajukan izin bekerja di Indonesia, tentunya calon TKA tersebut wajib memiliki perjanjian kerja dengan suatu perusahaan yang akan menjadi tempat kerjanya.
3. Selanjutnya mengenai jenis-jenis perusahaan berbadan hukum yang dapat memberikan peluang kerja bagi TKA (selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA) juga diatur dalam Pasal 3 Permenaker 8/2021 yaitu antara lain:
 - a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional dan organisasi internasional;
 - b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia
 - c. Perusahaan swasta asing yang terdaftar di instansi yang berwenang
 - d. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan
 - e. Lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan lembaga pendidikan
 - f. Usaha Jasa Impresariat; a
 - g. badan usaha sepanjang tidak ada larangan dalam peraturan perundang undangan.
4. Pasal 42 UU 6/2023 mengatur bahwa setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA harus mempunyai rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disetujui oleh Pemerintah Pusat dan badan perorangan tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan TKA dikarenakan hanya perusahaan berbadan hukum saja yang diizinkan sebagai Pemberi Kerja TKA.
5. Pasal 45 mengatur bahwa Pemberi Kerja TKA diwajibkan menunjuk TKI sebagai pendamping TKA.
6. Lebih lanjut melalui Pasal 49 mengatur bahwa peraturan tentang penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah. Peraturan Pemerintah yang dimaksud dalam hal ini adalah PP 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dimana peraturan pelaksanaannya diatur melalui Permenaker 8/2021.
7. Rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) diatur melalui Pasal 12 PP 34/2021. Persyaratan permohonan RPTKA antara lain:
 - a. RPTKA dibuat oleh Pemberi Tenaga Kerja dan kemudian didaftarkan kepada Menteri secara online.
 - b. permohonan RPTKA wajib memuat mengenai data diri Pemberi Kerja TKA, tujuan penggunaan TKA, posisi yang akan diisi oleh calon TKA, jumlah calon TKA yang akan diberi izin, jangka waktu berlakunya kontrak kerja, lokasi tempat kerja, identitas pendamping TKA, dan pernyataan kewajiban penggunaan TKI.
 - c. Dokumen yang diperlukan adalah surat permohonan, SIUP Pemberi Kerja TKA, akta pendirian, bukti wajib lapor ketenagakerjaan, perjanjian kerja, struktur organisasi, surat penunjukkan Pendamping TKA, surat keterangan pelatihan bahasa Indonesia bagi calon TKA.
 - d. Pengesahan RPTKA akan membutuhkan waktu yang berlainan sesuai dengan jenis-jenis RPTKA yang dimohonkan oleh Pemberi Kerja TKA. Adapun jenis-jenis RPTKA diatur melalui Pasal 16 PP 34/2021 yaitu: 1. RPTKA untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara dengan jangka waktunya sampai dengan 6 bulan dan tidak dapat diperpanjang,

- seperti contohnya untuk kepentingan pembuatan film komersial, kepentingan audit atau pemeriksaan pada suatu perusahaan di Indonesia yang membutuhkan waktu berbulan-bulan, dan pekerjaan dengan keahlian elektrikal dan mesin. 2. RPTKA untuk jenis pekerjaan lebih dari 6 bulan, diberikan jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang 3. RPTKA non-DKPTA, yaitu RPTKA untuk non dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing. RPTKA ini diberikan waktu antara 6 bulan sampai dengan 2 tahun dan dapat diperpanjang 4. RPTKA KEK, ini digunakan untuk posisi khusus seperti direksi atau komisaris dan memiliki jangka waktu selama jabatannya masih diduduki. Setelah permohonan diajukan, selanjutnya akan dilakukan penilaian kelayakan pengesahan RPTKA yang dilakukan oleh Dirjen atau Direktur yang dilakukan secara daring maupun tatap muka. Jika terdapat dokumen yang belum dilengkapi maka diberitahukan secara daring kepada Pemberi Kerja TKA dan kekurangan dokumen tersebut harus dilengkapi sampai dengan 5 hari kerja. Apabila lewat waktu maka Pemberi Kerja TKA harus mengajukan kembali permohonan pengesahan RPTKA secara daring.
8. Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, calon TKA yang akan bekerja di Indonesia wajib mengajukan permohonan visa dan izin tinggal.

Implementasi di Indonesia berdasarkan studi kasus PT Gunbuster Nickel Industry (PT GNI)

PT Gunbuster Nickel Industry (PT GNI) merupakan salah satu perusahaan industri smelter nikel yang beberapa tahun lalu diresmikan langsung oleh Presiden RI, Joko Widodo. Berdiri sejak tahun 2019, PT Gunbuster Nickel Industry mengedepankan pertumbuhan ekonomi jangka panjang dalam bidang industri pengolahan bijih nikel.

PT Gunbuster menghasilkan produk Nickel Pig Iron (NPI) sebagai bahan baku stainless dan industri besi nickel alloy. Kedua bahan baku tersebut akan disuplai kepada konsumen untuk diolah kembali menjadi produk sehari-hari seperti peralatan makan, kawat anti karat, dan sebagainya.

Menggunakan teknologi Rotary Kiln Electric Furnace (RKEF), PT Gunbuster mampu menghasilkan 10 hingga 12 persen kadar NPI dengan kapasitas produksi yang diprediksi mampu menghasilkan hingga 2 juta metrik ton per tahunnya. Teknologi RKEF berbeda dengan teknologi High Pressure Acid Leaching (HPAL) yang biasanya digunakan untuk memproduksi baterai.

RKEF merupakan metode smelter dengan pendekatan pirometalurgi yang menggunakan tungku listrik dan tungku putar dalam mengolah bijih nikel saprolit yang kaya akan kandungan besi menjadi NPI dengan kadar nikel lebih dari 10%. Secara singkat, RKEF melibatkan proses pengeringan (drying), pengurangan reduksi (preliminary reduction), serta reduksi dan peleburan (reduction and smelting).

Selain meningkatkan kualitas produk bahan mentah menjadi bahan setengah jadi, smelter nikel semacam PT Gunbuster juga dapat mendorong aktivitas ekspor nikel di Indonesia. Kebutuhan bahan baku nikel di dalam maupun luar negeri sangatlah banyak mengingat nikel dapat bermanfaat dalam berbagai sektor kehidupan.

Dikutip dari Kompas, nikel dapat digunakan sebagai bahan dasar elektronik, industri otomotif, konstruksi bangunan, hingga peralatan rumah tangga. Perekonomian kemitraan maupun masyarakat sekitar pun tak kalah terbantu dengan adanya perindustrian yang letaknya di pelosok negeri.

Namun dalam perjalanan bisnisnya pada Januari 2023 Kementerian Tenaga Kerja didesak mengambil tindakan hukum dan menjatuhkan sanksi berat terhadap PT Gunbuster Nickel Industry karena melakukan sejumlah pelanggaran aturan ketenagakerjaan sehingga menyebabkan setidaknya empat pekerja meninggal sejak 2022, menurut pengamat.

Tuntutan Serikat Pekerja PT GNI atas Pelanggaran aturan ketenagakerjaan itu antara lain sebagai berikut :

1. Mendesak PT GNI menerapkan prosedur Keselamatan Kesehatan Kerja atau K3. Para pekerja di beberapa posisi tidak dibekali alat pelindungi diri (APD) yang memadai. Misalnya pekerja di tungku smelter pabrik hanya mengenakan kaos oblong dan masker medis. Padahal pekerjaan itu risikonya besar sebab bersinggungan dengan suhu tinggi yang membahayakan keselamatan. Selain itu, bijih logam yang diolah mengandung zat berbahaya. Belum lagi alat-alat berat yang digunakan punya potensi risiko besar. Semestinya pekerja di tungku smelter memakai baju tahan panas.

Contoh lain, terdapat dua pekerja diketahui meninggal karena terlindas kendaraan besar beroda 12 ketika mereka hendak menuju lokasi kerja menggunakan sepeda motor. Dalam hal ini perusahaan tidak menyediakan kendaraan khusus yang dipergunakan untuk antar-jemput pekerja.

2. Menuntut PT GNI membuat Peraturan Perusahaan.
Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap perusahaan wajib membuat Peraturan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib. Namun PP itu tidak pernah dibuat dan belum pernah disosialisasikan ke pekerja. Akibatnya pekerja diperlakukan dengan sewenang-wenang. Sedangkan beberapa kali, manajemen mengeluarkan Surat Peringatan kepada pekerja tanpa acuan yang jelas.
3. Menghentikan status kontrak pada pekerja Indonesia.
Kebanyakan pekerja Indonesia di PT GNI, imbuhnya, statusnya kontrak. Padahal mereka telah bekerja selama dua hingga tahun dan pekerjaan yang mereka lakukan bersifat tetap. Pihak manajemen berdalih status pekerja tetap hanya berlaku untuk staf seperti HRD.
4. Menghentikan pemotongan upah secara tidak jelas.
Beberapa pekerja mengadu dipotong upahnya padahal kerja lembur. Kemudian ada pekerja yang mengambil enam hari cuti tahunan malah kena pemotongan upah. Selain itu terdapat juga buruh yang tidak menerima tunjangan keahlian sebesar Rp.600.000 gara-gara tidak masuk kerja karena sakit. Pihak manajemen berdalih ada kesalahan teknis, tapi nyatanya terus berulang. Dari empat tuntutan tersebut tidak ada yang dikabulkan. Malah beberapa pekerja yang terlibat aksi unjuk rasa dan mogok kerja diputus kontraknya dan ada yang diberi Surat Peringatan atau SP. Oleh karena itu Serikat Pekerja PT. GNI menggelar aksi unjuk rasa dan mogok kerja pada Januari 2023 dan pihak PT GNI setuju untuk menggelar mediasi pada Jumat 13 Januari 2023 dengan difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Morowali Utara dan pihak kepolisian setempat. Namun pada saat itu "tidak terjadi kesepakatan" antara serikat dan manajemen dan terjadi bentrok antara Tenaga Kerja Indonesia dan Tenaga Asing PT GNI.

Menindaklanjuti permasalahan tersebut, PT GNI diminta oleh Kementerian Tenaga Kerja untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut, selanjutnya PT GNI juga melakukan beberapa langkah perbaikan terkait perlindungan tenaga kerja baik Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Asing di PT GNI antara lain sebagai berikut:

1. Dalam pengoperasian fasilitas smelter tersebut, PT GNI menerapkan regulasi keamanan kerja sesuai aturan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker). Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga probabilitas kecelakaan kerja akibat kelalaian dapat diminimalkan. PT GNI juga membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dalam operasional bisnisnya. Prosedur keamanan kerja PT GNI ini pun mendapat apresiasi dari pemerintah pusat.¹³
2. PT GNI memastikan kesejahteraan karyawan dan masyarakat di sekitar *smelter* melalui pengaturan sebagai berikut:¹⁴
 - a. Gaji ditetapkan di atas upah minimum regional (UMR), karyawan PT GNI juga diikutsertakan dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kesehatan

¹³<https://money.kompas.com/read/2023/10/04/183100026/komitmen-pt-gni-dukung-keselamatan-kerja-karyawan-dan-berkontribusi-untuk?page=all>

¹⁴ https://www.kompas.id/baca/adv_post/pt-gni-beri-perhatian-penuh-pada-kesejahteraan-karyawan

Nasional (JKN), asuransi lain, tunjangan bagi keluarga karyawan, insentif, dan lain-lain sesuai peraturan pemerintah.

- b. Melaksanakan pemberian hak karyawan berupa cuti sesuai dengan UU ketenagakerjaan.
- c. Di lingkungan *smelter*, juga disediakan poliklinik untuk mendukung kesehatan karyawan yang bertujuan untuk pemberian pertolongan pertama bagi tenaga kerja yang mengalami masalah kesehatan yang harus ditangani segera.
- d. PT GNI juga memberi perhatian khusus pada kondisi kesehatan mental karyawan.
- e. PT GNI melakukan dialog dengan para karyawan untuk mendorong keterbukaan dan rasa saling menghargai antara perusahaan dan karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang nyaman dan kondusif.¹⁵

KESIMPULAN

1. Pemerintah menetapkan kebijakan dasar penanaman modal untuk mendorong terciptanya iklim usaha nasional yang kondusif bagi penanaman modal untuk penguatan daya saing perekonomian nasional dan untuk mempercepat peningkatan penanaman modal.
2. Perlindungan hukum bagi penanaman modal asing merupakan salah satu bentuk untuk memperbaiki aspek penegakan hukum di suatu negara. Tentunya perlindungan hukum diberikan oleh negara kepada masyarakatnya demi mewujudkan stabilitas dalam hal apapun. Perlindungan hukum juga dilakukan oleh pemerintah dengan memperlakukan yang sama bagi penanam modal dalam negeri maupun asing dengan tetap memperhatikan kepentingan nasional.
3. Sebagai negara hukum, Indonesia harus melakukan pemenuhan perlindungan hukum kepada semua subjek hukum yang berada di wilayah Negara Republik Indonesia, diantaranya yang berkaitan dengan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan tenaga kerja Indonesia karena sepatutnya negara menjamin perlindungan hukum bagi semua orang.
4. Perlindungan hukum terhadap dimaksudkan untuk menjadi terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja.
5. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga kerja asing .
6. Dalam implementasinya, seperti yang terjadi pada kasus PT. GNI, masih terdapat perusahaan penanaman modal asing yang belum melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

REFERENSI

- Adolf, Huala, *Perjanjian Penanaman Modal dalam Hukum Perdagangan Internasional (WTO)*, Penerbit CV Keni Media, 2011.
- Amalia, Rafika. Mekamisme Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 12 No. 05 Tahun 2024.
- Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Rajawali Pers, 2020.
- Anna Triningsih, Triningsih. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia dalam Pelaksanaan Modal Asingdi Di Indonesia, *Lex Jurnalica Volume 16 Nomor 2*, Agustus 2019.
- Bangsawan, Achmad, Saprudin, Suprpto. *Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2023.

¹⁵ https://gunbusternickelindustry.com/en_us/berita/page/2/

David Kairupan, *Aspek Hukum Penanaman Modal Asing di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013.

https://gunbusternickelindustry.com/en_us/berita/page/2/

<https://money.kompas.com/read/2023/10/04/183100026/komitmen-pt-gni-dukung-keselamatan-kerja-karyawan-dan-berkontribusi-untuk?page=all>

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/ini-aturan-pendirian-pt-pma-di-indonesia-lt61d56ad143be5/>

https://www.kompas.id/baca/adv_post/pt-gni-beri-perhatian-penuh-pada-kesejahteraan-karyawan

Ilmar, Aminuddin S. *Hukum Penanaman Modal Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2010
Indonesia, *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 20 Tahun 1994 tentang Pemilikan Saham Dalam Perusahaan Yang Didirikan Dalam Rangka Penanaman Modal Asing*

Indonesia, *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko*

Indonesia, *Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 49 Tahun 2021 Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Bidang Usaha Penanaman Modal*

Indonesia, *Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2012 tentang Rencana Umum Penanaman Modal*

Indonesia, *Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029*

Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diubah sebagian dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kusairi, Suratman, M. Taufik, *Perlindungan Hukum Terhadap Penanam Modal Asing terkait dengan Ketenagakerjaan*, DINAMIKA Volume 28 Nomor 11 Bulan Juli Tahun 2022.

Rajagukguk, Erman. *Hukum Investasi, Penanaman Modal Asing dan Penanaman Modal Dalam Negeri*, Rajawali Press, 2022.

Saidin, OK dan Serena Rangkuti, Yessi, *Hukum Investasi dan Pasar Modal*, Cet. II, Jakarta: Kencana, 2023.

Sornarajah, M. *The International Law on Foreign Investment Third Edition*, Cambridge, Cambridge University Press, 2010.