

## Pembangunan Dan Perkembangan Hukum Investasi Hubungan Industrial di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Integratif

<sup>1</sup>KM Ibnu Shina Zaenudin, <sup>2</sup>Aep Risnandar

<sup>1,2</sup>Universitas Pasundan

<sup>1</sup>[ibnushina@yahoo.co.id](mailto:ibnushina@yahoo.co.id), <sup>2</sup>[ar.adhocphi23@gmail.com](mailto:ar.adhocphi23@gmail.com)

### ABSTRACT

*Investment is one of the main pillars of a country's economic development, but it often faces the complexities of industrial relations issues that can significantly affect the investment climate. Investment law in Indonesia has undergone various changes in line with global and domestic economic dynamics, including efforts to attract investment thru various incentives. On the other hand, industrial relations law seeks to create fairness and balance between the rights and obligations of employers and workers. Professor Romli Atmasasmita's integrative legal approach, which emphasizes the harmonization of various branches of law to achieve development goals, is relevant for analyzing how these two legal fields can synergize or, conversely, create disharmony in practice. This research aims to identify the challenges and opportunities in integrating investment law and industrial relations law to create a conducive investment climate while ensuring justice for workers. The conclusion of this research is that, so far, Indonesian investment law and industrial relations have operated separately, creating disharmony. An integrative approach is needed for harmonization and balancing social economic goals, therefore, the Job Creation Law needs to be revised to focus more on integrating worker protection and investment with the aim of synergizing economic growth and welfare.*

**Keywords:** Industrial Relations, Integrative Law, Investment Law

### ABSTRAK

Investasi merupakan salah satu pilar utama pembangunan ekonomi suatu negara, namun seringkali berhadapan dengan kompleksitas isu hubungan industrial yang dapat memengaruhi iklim investasi secara signifikan. Hukum investasi di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan seiring dinamika ekonomi global dan domestik, termasuk upaya menarik investasi melalui berbagai insentif. Di sisi lain, hukum hubungan industrial berupaya menciptakan keadilan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja. Pendekatan hukum integratif Prof. Romli Atmasasmita, yang menekankan harmonisasi berbagai cabang hukum untuk mencapai tujuan pembangunan, relevan untuk menganalisis bagaimana kedua bidang hukum ini dapat bersinergi atau justru menimbulkan disharmoni dalam praktik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam mengintegrasikan hukum investasi dan hukum hubungan industrial guna menciptakan iklim investasi yang kondusif sekaligus menjamin keadilan bagi pekerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sejauh ini hukum investasi dan hubungan industrial Indonesia berjalan terpisah sehingga menciptakan disharmoni. Pendekatan integratif diperlukan untuk harmonisasi dan menyeimbangkan tujuan ekonomi sosial untuk itu perlu dilakukan Pembaruan UU Cipta Kerja yang lebih fokus kepada integrasi perlindungan pekerja dan investasi dengan tujuan mensinergikan pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan.

**Kata Kunci:** Hubungan Industrial, Hukum Investasi, Hukum Integratif

### Pendahuluan

Investasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Secara teoritis maupun praktis, faktor investasi dapat dijadikan salah satu *instrument*

atau faktor utama untuk memacu dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Lebih jauh kebijakan investasi diharapkan dapat menjadi stimulant peningkatan kerja bagi masyarakat. Jadi ada hubungan yang linear dan berkelanjutan antara investasi dan pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja bagi masyarakat. Kegiatan investasi berhubungan langsung dengan sistim produksi, kegiatan perdagangan dan ekspor serta kegiatan ekonomi masyarakat pada umumnya (Ambo, 2018).

Upaya menarik investasi di Indonesia telah menjadi agenda utama pemerintah dimana hal tersebut tercermin dari berbagai regulasi yang bertujuan untuk menyederhanakan birokrasi dan memberikan insentif serta menciptakan kepastian hukum bagi investor. Investasi memberikan kontribusi besar terhadap penambahan modal, pengembangan teknologi, dan peningkatan daya saing suatu negara. Dalam konteks globalisasi yang semakin kompetitif, daya saing ekonomi nasional menjadi faktor penentu keberhasilan suatu negara dalam menarik arus investasi, baik dari dalam negeri maupun luar negeri (Putri. 2024). Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal menggantikan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing (UUPM) beserta seluruh peraturan perubahannya. Penggantian undang-undang tersebut dilakukan karena undang-undang lama dianggap tidak lagi sesuai dengan tantangan dan kebutuhan untuk mempercepat perkembangan ekonomi nasional, melalui pembangunan hukum nasional di bidang penanaman modal asing yang lebih mengutamakan kepentingan nasional.

Dinamika pembangunan nasional memerlukan langkah-langkah nyata dan strategis guna menopang pembaharuan arus investasi maka perlu sekiranya dirumuskan kerangka dasar dan arah kebijakan pengembangan penanaman modal guna menopang pertumbuhan ekonomi dan memacu gerak pembangunan nasional (Ilmar, 2010). Hingga saat ini UUPM menjadi payung hukum utama yang mengatur ketentuan investasi di Indonesia dilengkapi dengan berbagai peraturan pelaksana dan kebijakan sektoral yang terus diperbarui. Dalam perkembangannya pemerintah menerbitkan *Omnibus Law* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang di dalamnya terdapat kluster investasi dan ketenagakerjaan sebagai upaya pemerintah untuk menyelaraskan regulasi guna mempercepat pertumbuhan ekonomi dan menarik investasi sekaligus mempermudah perizinan usaha dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan (Steininger, S,2021). *Omnibus Law* dapat berperan efektif dalam meredam disharmonisasi dan pertentangan norma dalam peraturan perundang-undangan, namun di sisi lain juga memiliki legitimasi demokrasi yang akuntabel melalui mekanisme tinjauan publik dan partisipasi publik yang luas serta dilakukan dengan prinsip kehati-hatian. Hal tersebut disebabkan karena pelaksanaan politik praktis harus didasarkan pada legitimasi rakyat atau harus memiliki legitimasi demokratis. Dalam hal ini peran partisipasi masyarakat dalam pembentukan peraturan perundang-undangan (termasuk juga dalam pembentukan UU Cipta Kerja), dan menjawab bagaimana masyarakat dilibatkan dalam pelaksanaan dan pengawasan suatu undang-undang (Kushandi, 2023).

Walaupun demikian pembangunan investasi tidak dapat dipisahkan dari dinamika hubungan industrial. Hukum hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial (UU No. 2 Tahun 2004) berupaya menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja dengan mengakui hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Pemerintah meyakini dengan diundangkannya UU Cipta Kerja melalui pendekatan *omnibus law* akan mampu mendorong investasi di Indonesia sehingga meningkatkan perekonomian negara. Namun demikian pemerintah harus mengingat bahwa peraturan perundang-undangan di Indonesia disusun sesuai dengan cita-cita Pancasila yang menjadi landasan falsafah negara (*philosophische grondslag*). Termasuk dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia (Jatmika, 2020).

Keseimbangan antara kepentingan investor untuk mendapatkan keuntungan dan hak-hak pekerja untuk memperoleh perlindungan dan keadilan adalah esensial. Konflik yang tidak terselesaikan dalam hubungan industrial dapat menjadi penghambat serius bagi investasi bahkan berpotensi menyebabkan relokasi investasi ke negara lain. Persoalan mengenai ketidak seimbangan hak dan kewajiban antara investor dan pekerja dimana kaitannya dengan Penanamab Modal Asing (PMA) sebagai salah satu contohnya dimana investor asing memiliki kepentingan melakukan kegiatan bisnis yang menguntungkan di Indonesia. Dalam paradigma kapitalisme, tenaga pekerja - terutama angkatan pekerja yang tidak terdidik dan terlatih dianggap sebagai faktor produksi.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif-empiris (*socio-legal research*) dengan pendekatan konseptual dan komparatif (Sonata, 2014). Pendekatan konseptual akan digunakan untuk menganalisis gagasan hukum integratif Prof. Romli Atmasasmita dan relevansinya dalam konteks hukum investasi dan hubungan industrial. Pendekatan komparatif akan digunakan untuk membandingkan ketentuan hukum investasi dan hubungan industrial serta melihat potensi sinergi atau disharmoni di antara keduanya. Data yang digunakan meliputi data primer berupa wawancara dengan pakar hukum, akademisi, perwakilan pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja, serta data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, jurnal ilmiah, buku, dan dokumen resmi terkait lainnya. Analisis data dilakukan secara kualitatif-deskriptif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang isu yang diteliti.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hukum investasi di Indonesia telah mengalami evolusi signifikan, dimulai dari era Orde Baru dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing (UU PMA) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1968 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri (UU PMDN) yang cenderung proteksionis dan memprioritaskan modal dalam negeri. Kebijakan tersebut walaupun mampu menarik investasi awal akan tetapi yang menjadi hambatannya adalah birokrasi yang rumit serta tidak adanya ketidakpastian hukum.

Pada masa Orde Lama setelah meraih kemerdekaan dari tahun 1945 sampai dengan 1966 Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menciptakan dasar atau landasan perekonomian. Pemerintah berfokus pada industrialisasi dan pembangunan infrastruktur dengan kontrol yang ketat dari negara. Kebijakan tersebut walaupun memiliki tujuan untuk menciptakan stabilitas akan tetapi sering kali berujung pada inflasi tinggi dan ketidakpastian ekonomi akibat konflik politik dan ketidakpuasan masyarakat. Jatuhnya Orde Lama yang digantikan dengan Orde Baru tahun 1966 sampai dengan 1998, pemerintah berusaha untuk memperbaiki keadaan dengan menerapkan model ekonomi yang lebih liberal. Pemerintahan di bawah Presiden Soeharto

mengedepankan investasi asing dan pertumbuhan ekonomi yang agresif. Kebijakan ini menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang substansial dan pengurangan angka kemiskinan namun demikian menimbulkan masalah ketimpangan sosial yang signifikan. Korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan menjadi masalah yang merusak sehingga menciptakan ketidakpuasan di kalangan rakyat dan akhirnya memicu krisis ekonomi pada akhir 1990-an. Era Reformasi (1998-sekarang) muncul sebagai respons terhadap krisis tersebut, menandai pergeseran paradigma perekonomian menuju lebih banyak partisipasi masyarakat dan desentralisasi (Shodiq dan Maula, 2025).

Memasuki era Reformasi pemerintah melakukan perubahan pada sistem investasi melalui UU No. 25 Tahun 2007 yang menyatukan regulasi penanaman modal asing dan dalam negeri serta berupaya menciptakan iklim investasi yang lebih terbuka dan transparan. Akan tetapi tetap terjadi tumpang tindih peraturan antar-sektor dan antara pemerintah pusat serta daerah tetap menjadi tantangan besar. Selain UU No. 25 Tahun 2007, penanaman modal juga diatur dalam beberapa peraturan sektoral. Keadaan inilah yang sering menyebabkan potensi terjadinya tumpang tindih antara undang-undang dengan peraturan sektoral lainnya (Fuad, et al, 2024). Titik balik paling signifikan terjadi dengan lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020. Undang-undang ini merevolusi perizinan dengan memperkenalkan sistem berbasis risiko, menyederhanakan birokrasi, dan menyinkronkan regulasi demi meningkatkan daya saing investasi. Untuk menarik investor, pemerintah juga gencar memberikan berbagai insentif, seperti keringanan pajak (tax holiday), pengurangan pajak (tax allowance), dan kemudahan perizinan terpadu melalui sistem perizinan satu pintu daring (Online Single Submission), di samping pembangunan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).

Upaya penyederhanaan perizinan ini, dijadikan misi Pemerintahan Presiden Joko Widodo, tahun 2019-2024. Dengan upaya pembuatan Undang-undang yang disebut dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, atau dikenal dengan omnibus law (Norma Omnibus), diundangkan tanggal 2 November 2020. Sebelumnya disampaikan pemberitaan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Kemenkeu RI) tanggal 1 Januari 2020 menyatakan: Penyederhanaan Perizinan Berusaha pada klaster I Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja mencakup beberapa poin. Pertama, yaitu konsep izin kegiatan usaha (license approach) diubah menjadi penerapan standar dan berbasis risiko (Risk-Based Approach/RBA). Pada kegiatan usaha risiko tinggi, pengusaha wajib memiliki izin. Kegiatan usaha risiko tinggi adalah kegiatan usaha yang berdampak kepada kesehatan (health), keselamatan (safety), dan lingkungan (environment) serta kegiatan pengelolaan sumber daya alam (SDA). Pemerintah melakukan pengawasan dan inspeksi yang ketat atas kegiatan usaha risiko tinggi. Pada kegiatan usaha risiko menengah menggunakan standar. Penilaian standar (compliance) dilakukan oleh profesi bersertifikat. Sedangkan kegiatan usaha risiko rendah cukup melalui pendaftaran. Penataan kewenangan perizinan diatur dalam Norma Standar Prosedur Kriteria (NSPK). Adapun cakupan perizinan sektor usaha pada klaster I terdiri dari 15 sektor yaitu pertanian, kehutanan, kelautan & perikanan, energi dan sumber daya mineral, ketenaganukliran, perindustrian, perdagangan, kesehatan obat dan makanan, pariwisata, pendidikan, keagamaan, transportasi, PUPR, Pos, Telekomunikasi dan Penyiaran, serta Pertahanan dan Keamanan (Hankam) (Rosari, et al, 2024). Pada klaster 2 persyaratan investasi, terdapat 6 kegiatan usaha yang tertutup untuk penanaman modal berdasarkan kepentingan nasional, asas kepatutan dan konvensi internasional yaitu perjudian dan kasino, budidaya dan produksi narkoba golongan I, industri pembuatan senjata kimia, industri pembuatan bahan perusak lapisan ozon (BPO), penangkapan spesies ikan yang tercantum dalam Appendix I, pemanfaatan (pengambilan) koral/karang dari alam (Kemenkeu, 2020).

Perjalanan penerapan regulasi berkenaan dengan investasi tersebut khususnya menunjukkan upaya berkelanjutan pemerintah untuk menciptakan lingkungan penanaman



modal yang lebih kondusif untuk mendorong keberlangsungan pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja pada ranah hubungan industrial yang merupakan sistem bentuk hubungan antara para pelaku produksi yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Hubungan ini diatur untuk menciptakan keharmonisan, ketenangan, dan keseimbangan dalam kegiatan kerja, sehingga produktivitas dan kesejahteraan dapat tercapai secara optimal. UU Cipta Kerja membawa berbagai perubahan signifikan dalam hubungan kerja, terutama dalam hal hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Kewajiban perusahaan untuk memberikan pelatihan, kewajiban membayar kompensasi bagi tenaga kerja asing, serta ketentuan yang lebih ketat mengenai upah dan pesangon, semuanya diatur untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan transparan. Memahami aturan ini sangat penting untuk memastikan bahwa baik pekerja maupun pengusaha menjalankan tanggung jawab mereka secara harmonis dan sesuai dengan hukum yang berlaku (Manusu, et al, 2025).

Prinsip dasar hubungan industrial Pancasila menekankan pada hubungan kemitraan, saling menghargai, dan kekeluargaan. Dasar hukum utama yang mengatur hal ini adalah UU No. 13 Tahun 2003. Undang-undang ini menjadi payung hukum bagi berbagai aspek ketenagakerjaan, mulai dari perjanjian kerja, pengupahan, hingga pemutusan hubungan kerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU No. 21 Tahun 2000) juga menjadi landasan hukum penting yang menjamin hak pekerja untuk berserikat dan berunding. Dalam hubungan industrial baik pengusaha maupun pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi dimana pengusaha berhak untuk mengelola perusahaan, mendapatkan keuntungan dan meminta pekerja melaksanakan tugas sesuai perjanjian. Pengusaha berkewajiban memberikan upah yang layak, menjamin keselamatan dan kesehatan kerja serta menghormati hak-hak pekerja termasuk hak berserikat. Sejalan dengan hak dan kewajiban pengusaha, pekerja berhak mendapatkan upah yang layak, jaminan sosial, cuti dan perlindungan dari diskriminasi. Pekerja berkewajiban menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan dan menjaga rahasia perusahaan. Secara normatif apabila terdapat perusahaan yang terlambat membayar upah pekerja selama dua bulan maka berdasarkan UU Ketenagakerjaan pekerja berhak menuntut upah keterlambatan tersebut dan melaporkan perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan dengan alasan pengusaha tidak memenuhi kewajibannya.

Apabila terjadi perselisihan maka terdapat beberapa tahapan yang ditempuhsebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, yaitu pada tahap pertama adalah perundingan langsung antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja (Bipatrit). Adapun tujuan dari langkah perundingan bipatrit tersebut adalah mencari kesepakatan secara kekeluargaan. Apabila bipartit gagal maka langkah kedua adalah tripatrit yaitu membawa perselisihan untuk diselesaikan melalui Dinas Ketenagakerjaan untuk dimediasi oleh mediator. Apabila terjadi perselisihan kepentingan maka dapat menggunakan jasa konsiliator. Mediator akan memberikan anjuran tertulis. Langkah lain yang masih dalam lingkup tripatrit adalah arbitrase dimana pihak yang berselisih dapat memilih arbiter untuk menyelesaikan perselisihan. Adapun keputusan arbiter bersifat final dan mengikat. Tahap terakhir adalah apabila Langkah bipatrit dan tripatrit tidak berhasil maka penyelesaian perselisihan atau sengketa dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada di wilayah kompetensi pengadilan negeri dan apabila salah satu atau para pihak yang bersengketa berkeberatan terhadap putusan tingkat pertama maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (Mantili, 2021).

Berkenaan dengan sengketa hubungan industrial, terdapat beberapa isu menjadi sorotan utama yang sering memicu konflik yaitu mengenai penetapan upah minimum seringkali menjadi titik perdebatan antara pengusaha yang ingin menjaga biaya operasional dan pekerja yang menuntut upah layak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Isu yang lain adalah Praktik

outsourcing yang seringkali memunculkan kekhawatiran terkait perlindungan hak-hak pekerja dimana pekerja alih daya kerap tidak memiliki jaminan kepastian kerja dan kesejahteraan yang sama dengan pekerja tetap. Isu perhitungan dan pembayaran pesangon saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga sering menjadi sumber sengketa. UU Cipta Kerja mengubah ketentuan pesangon yang menimbulkan pro dan kontra. Selain dari pada itu meskipun dijamin oleh undang-undang, masih ada kasus-kasus di mana pengusaha menghalangi atau melakukan diskriminasi terhadap pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja sehingga hal tersebut melemahkan posisi tawar pekerja.

Berbagai isu di atas menunjukkan dinamika kompleks dalam hubungan industrial. Upah minimum misalnya, harus ditetapkan dengan mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi dan kebutuhan hidup layak. Sementara itu regulasi terkait outsourcing perlu diperkuat untuk mencegah eksploitasi. Adanya serikat pekerja yang kuat menjadi kunci untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi dan terciptanya keseimbangan dalam perundingan dengan pengusaha. Hukum investasi dan hubungan industrial meskipun memiliki tujuan yang berbeda sering kali bertemu di titik-titik persinggungan yang dapat menciptakan konflik atau sinergi. Keduanya beroperasi dalam satu ranah yang sama yaitu lingkungan bisnis dan dunia kerja. Konflik muncul ketika upaya untuk menarik investasi berbenturan dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja. Hukum investasi sering kali berfokus pada penciptaan iklim bisnis yang fleksibel dan efisien yang dapat mengarah pada deregulasi, kemudahan rekrutmen dan pemutusan hubungan kerja. Sebaliknya hukum hubungan industrial menekankan perlindungan hak-hak pekerja, jaminan sosial, upah minimum dan hak untuk berserikat. Sebagai contoh nyata di salah satu pemerintahan daerah mungkin memberikan insentif investasi besar kepada sebuah perusahaan dengan imbalan penciptaan lapangan kerja akan tetapi di sisi lain perusahaan tersebut menuntut fleksibilitas kerja yang mengurangi perlindungan jam kerja, upah lembur atau status kepegawaian permanen. Konflik ini dapat menciptakan ketidakpastian bagi pekerja dan merusak citra investasi itu sendiri.

Sebaliknya sinergi juga dapat terjalin ketika kedua bidang hukum ini saling melengkapi. Kepastian hukum adalah kunci dari sinergitas tersebut. Hukum investasi yang kuat dan stabil akan menarik investor tetapi investor yang cerdas juga mencari lingkungan yang dapat beroperasi tanpa risiko hukum yang signifikan termasuk sengketa perburuhan. Sinergi terjadi ketika kerangka hukum investasi mensyaratkan kepatuhan terhadap standar hubungan industrial yang adil dan transparan. Misalnya investasi yang masuk ke suatu negara dapat disyaratkan untuk mematuhi prinsip-prinsip ketenagakerjaan internasional atau jaminan sosial yang kuat. Hal tersebut tidak hanya melindungi pekerja akan tetapi juga memberikan jaminan kepada investor bahwa operasional mereka akan berjalan lancar dan terhindar dari pemogokan atau tuntutan hukum yang mahal.

Pada akhirnya yang merupakan tantangan utama adalah menemukan keseimbangan yang tepat dimana pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan harus bersinergi dengan keadilan sosial. Hukum investasi dan hukum hubungan industrial tidak boleh dipandang sebagai rivalitas satu sama lain melainkan sebagai dua pilar yang seyogyanya saling menopang untuk menciptakan sebuah ekosistem bisnis yang tidak hanya menguntungkan secara finansial tetapi juga etis dan berkelanjutan. Investor modern semakin menyadari bahwa keberlanjutan bisnis jangka panjang sangat bergantung pada hubungan yang harmonis dan adil dengan tenaga kerja. Perusahaan yang baik semestinya dikelola dengan sasaran akhir keuntungan (benefits). Keuntungan di sini tidak semestinya dimaknai sebagai maksimalisasi keuntungan jangka pendek, tetapi lebih kepada long term net benefits. Perusahaan yang dikelola secara baik dan mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja akan memberikan keuntungan/manfaat jangka panjang bagi Perusahaan (Martono Anggusti, 2019).

Gagasan Hukum Integratif Prof. Romli Atmasasmita menawarkan solusi mendalam untuk mengatasi disharmoni antara hukum investasi dan hukum hubungan industrial. Hukum integratif adalah hukum yang hari ini (menurut Kusumaatmadja) bisa berubah esok, karena perilaku warga masyarakat (menurut Rahardjo) yang begitu dinamis namun dalam pembentukan hukum yang baru berdasarkan hukum yang responsif (Nonet and Zelznik) tidak dapat dilepaskan dari akar-akar budaya/ ciri khas bangsa Indonesia yang telah tersublimasi dalam Pancasila. Satu kesimpulan yang utama dari pengembangan teori hukum integratif di Indonesia adalah bahwa teori hukum ini memiliki peranan penting dan menentukan dalam mendefinisikan dan mempertahankan nilai-nilai dan idealisme yang dapat memelihara kesinambungan pandangan hidup kita bersama yaitu Pancasila. Dalam Pancasila terungkap bahwa penegakan dan pembentukan hukum di Indonesia sudah tidak dilandaskan pada upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Penegakan hukum sering dijalankan tanpa arah dan tujuan yang nyata dan belum dirasakan manfaatnya bagi kepentingan para pencari keadilan khususnya (Prasetyo, et al, 2021).

Pendekatan ini menolak pandangan sempit bahwa pertumbuhan ekonomi dan keadilan sosial adalah tujuan yang saling bertentangan. Sebaliknya keduanya harus dipandang sebagai pilar yang saling menopang untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan. Dalam kerangka ini nilai-nilai Pancasila berfungsi sebagai kompas moral dan etis. Sila Pertama Ketuhanan Yang Maha Esa menegaskan bahwa setiap kegiatan, termasuk investasi, harus dilandasi etika dan moralitas yang tinggi, bukan sekadar keuntungan finansial. Hal ini menuntut kejujuran dan tanggung jawab dari semua pihak. Sila Kedua Kemanusiaan yang Adil dan Beradab menjadi fondasi utama dalam memastikan bahwa investasi menghormati martabat manusia. Hal ini berarti hukum investasi dan ketenagakerjaan harus bersinergi untuk menjamin kondisi kerja yang aman, upah yang layak dan perlindungan hak-hak pekerja. Sila Ketiga Persatuan Indonesia menekankan pentingnya kolaborasi dan musyawarah. Dalam kaitannya dengan hubungan industrial sila ini mendorong semua pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk dapat menyelesaikan perbedaan melalui dialog dan mencari solusi yang memperkuat persatuan nasional, bukan yang memecah belah. Sila Keempat Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan menuntut agar regulasi tidak dibuat sepihak melainkan melalui proses partisipatif yang melibatkan representasi dari pengusaha dan pekerja. Hal tersebut menjadi sebuah penegasan bahwa kebijakan yang dihasilkan mencerminkan aspirasi semua pihak. Terakhir yaitu Sila Kelima Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia yang menjadi tujuan akhir dimana Hukum Integratif yang berlandaskan Pancasila memastikan bahwa manfaat ekonomi dari investasi didistribusikan secara adil, mengurangi kesenjangan sosial, dan memberikan jaminan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat.

Dengan demikian peran dari masing-masing pihak dalam kerangka integratif ini menjadi lebih terdefinisi yaitu Peran pemerintah tidak lagi hanya sebatas menarik investor dan memfasilitasi bisnis, melainkan juga bertindak sebagai regulator yang memastikan setiap investasi membawa manfaat nyata dan adil bagi masyarakat luas. Hal tersebut berarti bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk menjamin terciptanya lapangan kerja yang layak, transfer teknologi dan perlindungan lingkungan sehingga keuntungan ekonomi tidak hanya dinikmati oleh segelintir pihak tetapi juga meningkatkan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada sisi pengusaha, tidak hanya dituntut untuk mencari keuntungan akan tetapi juga memiliki tanggung jawab etis dan berkelanjutan yang lebih besar. Pengusaha sebagai investor harus menjalankan bisnis dengan prinsip-prinsip kejujuran, transparansi dan mempertimbangkan dampak sosial serta lingkungan dari operasionalnya. Konsep ini menekankan bahwa keberhasilan bisnis juga diukur dari seberapa besar kontribusinya terhadap kesejahteraan masyarakat dan keberlanjutan lingkungan. Dari sisi pekerja, tidak lagi dipandang sebagai objek pasif dalam proses produksi

melainkan sebagai subjek aktif yang memiliki peran penting dalam perumusan kebijakan. Melalui keterlibatan pekerja baik secara langsung maupun melalui serikat pekerja aspirasi dan kepentingan pekerja dapat disuarakan. Hal ini memastikan bahwa kebijakan ekonomi yang dibuat bersifat inklusif, adil dan tidak hanya menguntungkan pengusaha atau pemerintah. Dengan demikian Hukum Integratif adalah sebuah filosofi yang memastikan bahwa investasi dan hubungan industrial dapat berjalan seiring, menciptakan pertumbuhan ekonomi yang kuat sekaligus mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan beradab.

Membangun model hukum yang mengintegrasikan investasi dan hubungan industrial secara seimbang adalah kunci untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Analisis komprehensif ini berfokus pada rekomendasi kebijakan berbasis hukum yang integratif, yang bertujuan menciptakan sinergi antara dua domain yang seringkali dianggap berlawanan. Paradigma lama yang memisahkan hukum investasi dari hukum ketenagakerjaan telah menciptakan ketidakseimbangan. Hukum investasi seringkali didominasi oleh upaya deregulasi untuk menarik modal yang terkadang mengabaikan perlindungan pekerja. Sebaliknya hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja kerap kali dianggap sebagai hambatan bagi investasi. Model hukum integratif mengusulkan sebuah kerangka kerja di mana kedua domain ini saling mendukung yaitu:

1. Pengembangan kerangka hukum nasional yang inklusif dimana pemerintah perlu mengembangkan undang-undang investasi yang secara eksplisit memasukkan klausul-klausul ketenagakerjaan dan keadilan sosial. Misalnya, setiap perjanjian investasi besar dapat diwajibkan untuk menyertakan Rencana Ketenagakerjaan (*Employment Plan*) yang transparan mencakup target penciptaan lapangan kerja, standar upah minimum dan mekanisme penyelesaian sengketa industrial yang adil.
2. Harmonisasi kebijakan dan regulasi atau penyelarasan kebijakan dari berbagai kementerian misalnya Kementerian Investasi dan Kementerian Ketenagakerjaan agar tidak terjadi tumpang tindih atau konflik kepentingan. Pembentukan sebuah komite atau badan koordinasi antar-kementerian dapat memastikan bahwa kebijakan promosi investasi sejalan dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang layak.
3. Penguatan dialog sosial tripartit dimana kerangka hukum harus mewajibkan dan memfasilitasi dialog sosial yang kuat antara pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Dialog tersebut harus menjadi bagian integral dari setiap tahapan proyek investasi mulai dari perencanaan hingga implementasi. Partisipasi aktif serikat pekerja dalam perumusan kebijakan investasi akan memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak tergerus demi keuntungan ekonomi.
4. Mekanisme pemantauan dan sanksi yang efektif yaitu dengan diciptakannya sistem pemantauan yang kuat untuk memastikan kepatuhan terhadap klausul ketenagakerjaan. Sanksi yang tegas seperti denda berat atau bahkan pencabutan izin investasi harus diberlakukan bagi investor yang melanggar hak-hak pekerja atau standar ketenagakerjaan. Hal ini akan mendorong pengusaha untuk memprioritaskan praktik bisnis yang etis dan berkelanjutan.

Dengan mengadopsi kerangka hukum yang integratif ini, negara dapat mencapai tujuan ganda yaitu menarik investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi sambil memastikan bahwa pertumbuhan tersebut membawa keadilan sosial dan martabat kerja bagi seluruh masyarakat. Model ini mengubah pandangan dari "investasi versus pekerja" menjadi "investasi untuk pekerja."



## Penutup

Pembangunan dan perkembangan hukum investasi serta hukum hubungan industrial di Indonesia seringkali berjalan secara terpisah, bahkan berpotensi menciptakan disharmoni dalam praktik. Meskipun hukum investasi berupaya menarik modal dan mendorong pertumbuhan ekonomi, serta hukum hubungan industrial bertujuan melindungi hak-hak pekerja, namun ketiadaan kerangka integratif yang komprehensif seringkali menyebabkan konflik kepentingan dan ketidakpastian hukum. Pendekatan hukum integratif Prof. Romli Atmasasmita menawarkan solusi dengan melihat hukum sebagai suatu sistem yang saling terkait, di mana harmonisasi antara kedua bidang hukum ini adalah kunci untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif sekaligus menjamin keadilan sosial. Tanpa adanya integrasi yang kuat, investasi berisiko terhambat oleh perselisihan industrial, sementara perlindungan pekerja dapat tergerus oleh tekanan ekonomi. Dengan demikian, diperlukan suatu pendekatan yang menyelaraskan tujuan ekonomi dan sosial secara seimbang melalui reformasi regulasi yang holistik dan komprehensif.

## Daftar Pustaka

- Ambo, I.(2018). Peranan Investasi Dalam Menunjang Pembangunan Perekonomian di Indonesia, Maleo Law Jurnal, Universitas Muhammadiyah Palu. 2(2). 106.  
<https://doi.org/10.56338/mlj.v2i2.768>.
- Anggusti, M. (2019). Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, Hlm. 38.
- Atmasasmita, R. (2012). Memahami Teori Hukum Integratif, Jurnal Hukum Legalitas, Universitas Batanghari, Jambi, III(2), 1-13,  
<https://legalitas.unbari.ac.id/index.php/Legalitas/article/download/132/116>
- Fuad., Riyanto, O.S., dan Munawar, S. (2024). Penerapan Regulasi Investasi Asing di Indonesia Sebelum Dan Setelah Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal Innovative, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Riau, 4(4), 12779-12794.<https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/14310/9778/24625>  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/61897/49406>
- Ilmar, A. (2010). Hukum Penanaman Modal Di Indonesia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, Hlm. 268- 269.
- Jatmik, B.J. (2020). Asas Hukum Sebagai Pengobat Hukum; Implikasi Penerapan Omnibus Law,” JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura), Tanjungpura 9(1), <https://doi.org/10.26418/jaakfe.v9i1.41145>.
- Kushandi, E.A. (2023). Peraturan Perundang-Undangan mengenai Omnibus Law, Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional, 2(2), 155-169.  
<https://journal.uns.ac.id/index.php/sovereignty/article/view/238>
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase), Jurnal Bina Mulia Hukum, Fakultas Hukum Unpad, 6(1), 47-65. <http://dx.doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Manusu, A.G.F., Sumbu, T., dan Pinangkaan, N. (2025). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Harian Tetap Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, : Jurnal Lex Privatum, Fakultas Hukum Unsrat, 15(5)
- Prasetyo, D.E., Nugroho, M.A.A., Hilmi, H.E., dan Firdaus, Y .(2021). Bertamasya Ke Teori Hukum Romli Atmasasmita.

- Putri, A. (2024.) Implikasi Omnibus Law dalam Menarik Investasi Asing di Indonesia (Studi Penyederhanaan Perizinan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja), Jurnal Batavia, Zhata Institut, 1(5), 227-240.  
<https://journal.zhatainstitut.org/index.php/batavia/article/view/90/62>
- Rohendi, R. (2023). Dampak UU Cipta Kerja Terhadap Kaidah Hukum Bisnis, Jurnal Selisik, Universitas Pancasila, 9(2), 4-26.
- Rosari, A., Darnis, dan Patra, L. (2024). Penyederhanaan Izin Usaha Pasca Undang-Undang Cipta Kerja, Berdasarkan Prinsip Perizinan Berbasis Besarnya Resiko Berusaha, Jurnal Dinasti Review, Dinasti Review Publisher, 4(3), 314-328  
<https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i3>
- Shodiq, A. dan Maula. F.L. (2025). Paradigma Perkonomian Indonesia Pada Masa Orde Lama, Orde Baru, dan Reformasi, Jurnal Bisnis Net, Universitas Dharmawangsa Medan, 8(1), 698 713. doi.org/10.46576/bn.v8i1.5644
- Sonata, D.L. (2015). Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, Unila, Lampung, 8(1), 15-35  
<https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/download/283/349/1238>
- Steininger, S. (2021). The Role of Human Rights in Investment Law and Arbitration: State Obligations, Corporate Responsibility and Community Empowerment. In I. Bantekas & M. A. Stein (Eds.), *The Cambridge Companion to Business and Human Rights Law* (pp. 406-427). chapter, Cambridge: Cambridge University Press.  
<https://www.cambridge.org/core/books/abs/cambridge-companion-to-business-and-human-rights-law/role-of-human-rights-in-investment-law-and-arbitration/0CEC4ECADB1BBAA3B451EA634F2DA1DC>
- Sulistiyowati. (2015). Ketidakseimbangan Antara Hak dan Kewajiban Investor Asing dengan Pekerja Indonesia, Jurnal Mimbar Hukum, Fakultas Hukum UGM, 27(2), 193-213,.  
<https://doi.org/10.22146/jmh.15893>.