

PARADOKS NASIONALISME EKONOMI DAN KOSMOPOLITANISME KORPORASI:
LEGITIMASI YURIDIS DIREKSI DAN KOMISARIS WARGA NEGARA ASING PADA ANAK
PERUSAHAAN BADAN USAHA MILIK NEGARA

Salsabil Qodrunnada¹, Muhamad Farudin²

Email: salsabil22001@mail.unpad.ac.id, muhamad21040@mail.unpad.ac.id

Universitas Padjadjaran

ABSTRAK

Nasionalisme ekonomi menggarisbawahi kepentingan nasional dalam kebijakan ekonomi, sementara kosmopolitanisme korporasi mencerminkan keterbukaan global. Fenomena ini menciptakan paradoks dalam pengelolaan anak perusahaan BUMN, terutama terkait legitimasi yuridis direksi dan komisaris WNA dalam sistem hukum Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Sumber data mencakup peraturan, doktrin hukum, serta literatur ilmiah. Analisis dilakukan secara sistematis guna mengkaji legitimasi yuridis direksi dan komisaris WNA pada anak perusahaan BUMN. Oleh karena itu, perlu ada kajian lebih lanjut dan koordinasi antara regulator, pemegang saham, dan pelaku usaha untuk menciptakan kerangka hukum yang lebih tegas dan komprehensif terkait pengangkatan WNA sebagai direksi dan komisaris di anak perusahaan BUMN. Paradoks antara nasionalisme ekonomi dan kosmopolitanisme korporasi tercermin dalam fleksibilitas regulasi pengangkatan WNA sebagai direksi dan komisaris anak perusahaan BUMN. Meski bermanfaat bagi daya saing, keterbukaan dan akuntabilitas tetap merupakan aspek fundamental. Diperlukan keteraturan kebijakan untuk menjaga kepentingan nasional dan tata kelola perusahaan yang baik.

Kata Kunci: *Kosmopolitanisme ekonomi, Anak perusahaan, BUMN*

Article History

Received: Maret 2025

Reviewed: Maret 2025

Published: Maret 2025

Plagiarism Checker No 237

Prefix DOI:

[10.8734/CAUSA.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/CAUSA.v1i2.365)

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed

under a [Creative](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Commons Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Nasionalisme ekonomi merupakan prinsip yang menekankan terhadap pentingnya membangun dan mengembangkan perekonomian yang bertujuan untuk kepentingan nasional (Wicaksana, 2021). Nasionalisme ini menjadi landasan dalam pelaksanaan setiap kebijakan ekonomi yang dapat menjamin bahwa keputusan ekonomi diambil dengan tujuan untuk kepentingan negara.

Nasionalisme ekonomi di Indonesia menerangkan bahwa keterlibatan negara di sektor ekonomi yang di dalamnya termasuk aturan pasar dalam negeri, pengelolaan tenaga kerja, serta pembangunan dan penguatan modal, merupakan langkah yang diperlukan untuk menjaga stabilitas ekonomi dan kedaulatan Indonesia. Dalam implementasinya, nasionalisme ekonomi sering diwujudkan melalui kebijakan yang membatasi akses asing terhadap sektor-sektor ekonomi strategis, penerapan tarif impor, serta pembatasan lainnya dengan tujuan untuk

mendukung industri dalam negeri dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan (Maghfur & Syuaibi, 2020).

Namun, di tengah semangat nasionalisme ekonomi, muncul fenomena kosmopolitanisme korporasi yang mencerminkan realitas globalisasi dan integrasi ekonomi internasional. Kosmopolitanisme korporasi menggambarkan bagaimana entitas bisnis, termasuk anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), beroperasi dalam lanskap ekonomi global yang menuntut efisiensi, profesionalisme, dan daya saing internasional. Dalam konteks ini, perekrutan direksi dan komisaris dari kalangan Warga Negara Asing (WNA) menjadi suatu strategi yang diadopsi untuk menghadirkan keahlian, pengalaman, serta jaringan global yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Keberadaan WNA dalam struktur kepemimpinan anak perusahaan BUMN menimbulkan dilema antara menjaga kepentingan nasional dan memenuhi kebutuhan bisnis yang lebih kompetitif.

Makna Kosmopolitanisme diambil dari bahasa Yunani yaitu '*kosmopolites*' yang bermakna '*citizen of the world*' atau dengan kata lain adalah seorang individu yang memiliki identitas sebagai warga negara dunia, disamping identitasnya sebagai warga negara itu sendiri. Melihat dari makna tersebut bahwa identitas seseorang tidak melihat hanya kepada asal mula geografisnya, akan tetapi dapat dilihat juga oleh kesadaran bahwa seluruh manusia adalah bagian dari suatu kelompok global yang saling terhubung satu sama lain. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kosmopolitanisme adalah untuk memperkuat solidaritas dan hubungan lintas batas negara tanpa mengesampingka identitas lokal. Kosmopolitanisme dapat dilihat dalam berbagai *point of view* yaitu aspek politik, sosial, maupun budaya (Kleingeld & Brown, 2015).

Ketika kosmopolitanisme dikaitkan dengan konsep dari nasionalism ekonomi, kemudian akan memunculkan sebuah paradoks antara korporasi multinasional dan perusahaan negara. Nasionalisme ekonomi mengedepankan kedaulatan ekonomi nasional sedangkan kosmopolitanisme korporasi mendorong terhadap keterbukaan terhadap penggunaan tenaga kerja asing dalam struktur kepemimpinan suatu perusahaan. Dinamika bisnis global menuntut kompetensi dan pengalaman internasional yang banyak dimiliki oleh tenaga kerja asing, yang pada akhirnya keberadaan WNA dalam jajaran pimpinan perusahaan menjadi suatu cara untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi perusahaan (Nadapdap, 2017).

Paradoks dalam kebijakan pengelolaan anak perusahaan BUMN muncul sebagai konsekuensi dari dualisme kepentingan antara kepatuhan terhadap prinsip nasionalisme ekonomi dan kebutuhan akan strategi bisnis yang adaptif dalam menghadapi persaingan global. Di satu sisi, sebagai entitas yang berafiliasi dengan negara, anak perusahaan BUMN diharapkan menjalankan kebijakan yang sejalan dengan kepentingan nasional, termasuk dalam hal penggunaan sumber daya dalam negeri, pemberdayaan tenaga kerja lokal, serta penguatan industri nasional. Namun, di sisi lain, dinamika bisnis yang semakin kompleks dan keterlibatan Indonesia dalam sistem ekonomi global menuntut fleksibilitas dalam pengelolaan perusahaan, termasuk dalam hal investasi asing, inovasi, serta rekrutmen tenaga ahli internasional. Hal ini menciptakan kontradiksi kebijakan, di mana pemerintah berupaya mempertahankan kendali strategis atas sektor-sektor ekonomi tertentu, tetapi pada saat yang sama mendorong BUMN dan anak perusahaannya untuk beroperasi dengan standar bisnis global.

Anak Perusahaan BUMN berbentuk perseroan terbatas dengan kepemilikan sahamnya lebih dari 50% dimiliki oleh BUMN atau perseroan terbatas yang dikendalikan secara langsung oleh BUMN (Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-

3/MBU/03/2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, 2023). Untuk dapat diangkat sebagai anggota Direksi BUMN atau anggota Direksi Anak Perusahaan dikenakan syarat materiil dan syarat formal. Terhadap syarat materiil seseorang harus memenuhi keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, kejujuran, perilaku yang baik, serta dedikasi yang tinggi dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan (Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, 2023).

Terhadap syarat formalnya individu yang bersangkutan harus memenuhi syarat bahwa calon anggota Direksi harus merupakan orang perseorangan, mampu melaksanakan perbuatan hukum, serta tidak pernah dinyatakan pailit dalam lima tahun sebelum pengangkatan. Selain itu, calon anggota Direksi tidak boleh pernah menjadi anggota Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang terbukti bersalah menyebabkan BUMN, Anak Perusahaan, atau badan usaha lainnya dinyatakan pailit dalam lima tahun sebelum pengangkatan. Terakhir, calon anggota Direksi juga tidak boleh pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara, BUMN, Anak Perusahaan, badan usaha lainnya, atau yang berkaitan dengan sektor keuangan dalam lima tahun sebelum pengangkatan.

Dewan Komisaris diangkat harus berdasarkan persyaratan materiil maupun formal. Persyaratan materiil mencakup integritas, dedikasi, serta pemahaman terhadap berbagai masalah manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen. Selain itu, calon anggota Dewan Komisaris harus memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha yang relevan dengan jabatannya serta mampu menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Terhadap persyaratan formal, Dewan Komisaris harus orang perseorangan dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan perbuatan hukum, tidak boleh pernah dinyatakan pailit dalam lima tahun sebelum pengangkatan serta tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang terbukti bersalah menyebabkan suatu BUMN, Anak Perusahaan, atau badan usaha lainnya dinyatakan pailit dalam lima tahun sebelum pengangkatan. Selain itu, calon anggota Dewan Komisaris juga tidak boleh pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara, BUMN, Anak Perusahaan, badan usaha lainnya, atau yang berkaitan dengan sektor keuangan dalam lima tahun sebelum pengangkatannya.

Pengangkatan Direksi dan Dewan Komisaris pada anak perusahaan BUMN ditetapkan dalam RUPS Anak Perusahaan. Anak perusahaan BUMN tidak lagi berstatus sebagai BUMN karena sahamnya tidak dimiliki langsung oleh negara, melainkan oleh BUMN induk. Dengan demikian, kewenangan terkait pengelolaan dan pengangkatan direksi anak perusahaan BUMN berada di tangan pemegang sahamnya. Oleh karena itu, proses pengangkatan direksi anak perusahaan BUMN dilakukan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) anak perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Sadzili, 2024).

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maharani & Gultom, 2024) dengan judul '*Tinjauan Yuridis Terhadap Tanggung Jawab Atas Tindakan Hukum Anak Perusahaan Yang Merugikan Pihak Ketiga Oleh Induk Perusahaan Holding BUMN*'. Jika penelitian terdahulu membahas tanggung jawab hukum induk perusahaan terhadap tindakan anak perusahaan yang merugikan pihak ketiga, penelitian ini justru menyoroti aspek legitimasi yuridis dari kepemimpinan WNA dalam struktur direksi

dan komisaris anak perusahaan BUMN. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menggali paradoks antara nasionalisme ekonomi yang menuntut dominasi kepentingan nasional dalam pengelolaan perusahaan negara dan kosmopolitanisme korporasi yang mendorong profesionalisme serta daya saing global melalui keterlibatan tenaga ahli asing.

Kebaruan dalam penelitian ini juga terletak pada pendekatan hukum terhadap keberadaan direksi dan komisaris WNA dalam anak perusahaan BUMN, yang belum menjadi fokus dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiadi et al., 2023) dengan judul penelitian '*Direksi Asing, Ukuran Perusahaan dan Penghindaran Pajak dengan Direktur Wanita sebagai Variabel Pemoderasi*'. Jika penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada aspek ekonomi dan keuangan, khususnya terkait dengan penghindaran pajak oleh perusahaan yang memiliki direksi asing, penelitian ini justru mengeksplorasi legitimasi yuridis dari keberadaan WNA dalam struktur kepemimpinan anak perusahaan BUMN dalam konteks nasionalisme ekonomi dan globalisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif hukum yang lebih komprehensif mengenai peran WNA dalam tata kelola perusahaan negara, serta dampaknya terhadap kebijakan ekonomi nasional dan kepentingan strategis Indonesia. Selain itu, penelitian ini menyoroti bagaimana regulasi di Indonesia mengakomodasi atau membatasi peran direksi dan komisaris WNA, yang merupakan aspek yang belum dikaji dalam penelitian terdahulu.

Hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada perdebatan antara nasionalisme ekonomi dan kosmopolitanisme korporasi dalam pengelolaan anak perusahaan BUMN. Pertama, keberadaan direksi dan komisaris WNA pada anak perusahaan BUMN diasumsikan memiliki dasar legitimasi yuridis dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Namun, di sisi lain, nasionalisme ekonomi yang menjadi prinsip dasar dalam kebijakan BUMN diduga membatasi peran WNA dalam jabatan strategis guna menjaga kepentingan nasional. Sebaliknya, kosmopolitanisme korporasi yang menekankan profesionalisme dan daya saing global cenderung mendorong keterlibatan WNA dalam struktur kepemimpinan anak perusahaan BUMN. Hipotesis lain yang diajukan adalah bahwa regulasi di Indonesia belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum yang jelas mengenai batasan dan kewenangan direksi serta komisaris WNA dalam anak perusahaan BUMN. Akhirnya, penelitian ini menguji kemungkinan adanya kontradiksi antara kebijakan nasionalisme ekonomi dan praktik kosmopolitanisme korporasi, terutama dalam hal pengangkatan WNA sebagai bagian dari kepemimpinan anak perusahaan BUMN.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi legitimasi yuridis dari keberadaan direksi dan komisaris WNA pada anak perusahaan BUMN dalam sistem hukum Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana prinsip nasionalisme ekonomi mempengaruhi kebijakan pengelolaan anak perusahaan BUMN, khususnya dalam hal pembatasan terhadap keterlibatan WNA dalam posisi strategis. Selain itu, penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana kosmopolitanisme korporasi mendorong partisipasi WNA dalam kepemimpinan anak perusahaan BUMN guna meningkatkan daya saing global. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana regulasi yang ada telah memberikan kepastian hukum terkait batasan dan kewenangan direksi serta komisaris WNA dalam anak perusahaan BUMN.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif sebagaimana dijelaskan oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder (Widiarty, 2024). Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis normatif terhadap legitimasi yuridis direksi dan komisaris WNA pada anak perusahaan BUMN dalam sistem hukum Indonesia. Sumber data dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, doktrin hukum, putusan pengadilan, serta literatur ilmiah seperti buku dan jurnal hukum. Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk mengkaji regulasi yang mengatur kedudukan WNA dalam kepemimpinan anak perusahaan BUMN, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) guna memahami dinamika nasionalisme ekonomi dan kosmopolitanisme korporasi dalam konteks pengelolaan BUMN. Analisis dilakukan secara sistematis untuk menilai apakah terdapat inkonsistensi atau paradoks dalam regulasi yang berlaku, serta untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang dapat menjembatani kepentingan nasional dengan kebutuhan bisnis global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Regulasi Pengangkatan Direksi dan Komisaris WNA di Anak Perusahaan BUMN

Sebelum masuk kepada regulasi pengangkatan Direksi dan Komisaris WNA di Anak Perusahaan BUMN mari lihat pengertian dari BUMN dan Anak Perusahaan BUMN. Berdasarkan Pasal 1 angka (1) UU BUMN, BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Sedangkan Pasal 1 angka 5 Permen BUMN 3/2023, anak perusahaan BUMN adalah perseroan terbatas yang sahamnya lebih dari 50% dimiliki oleh BUMN atau perseroan terbatas yang dikendalikan secara langsung oleh BUMN. Maka dapat diartikan kesimpulan bahwa Anak perusahaan BUMN tunduk pada (Undang-undang (UU) Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, 2007), bukan Undang-Undang BUMN. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan. Pertama, status hukum anak perusahaan BUMN yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) membuatnya tidak memiliki status sebagai BUMN, meskipun sahamnya dimiliki oleh induk BUMN. Kedua, dari segi kepemilikan saham, saham anak perusahaan dimiliki oleh BUMN, bukan oleh negara secara langsung (APBN). Ketiga, dalam hal pengawasan dan tata kelola, anak perusahaan BUMN tunduk pada mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sesuai ketentuan dalam UUPT, bukan melalui pengawasan langsung oleh Kementerian BUMN. Oleh karena itu, secara hukum, anak perusahaan BUMN diatur berdasarkan ketentuan dalam UUPT.

Saat ini terdapat Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara (disingkat Permen BUMN 3/2023) membahas mengenai pengangkatan direksi dan dewan komisaris pada Anak Perusahaan. Maka dari itu, anak perusahaan selain tunduk kepada UUPT juga tunduk kepada Permen BUMN 3/2023.

Berdasarkan UUPT, ketentuan mengenai pengangkatan direksi dan komisaris diatur dalam beberapa pasal. Pasal 93 mengatur mengenai siapa saja yang dapat diangkat menjadi anggota direksi, sedangkan pasal 95 menyatakan bahwa pengangkatan direksi dilakukan melalui RUPS. Kepada Dewan Komisaris dalam pasal 110 menyebutkan bahwa anggota dewan komisaris haruslah perorangan yang cakap dalam melakukan perbuatan hukum, dan pengangkatan

anggota dewan komisaris oleh RUPS diatur dalam pasal 111. Namun, UUPT tidak mengatur secara spesifik mengenai pengangkatan direksi dan komisaris yang diisi oleh warga negara asing pada anak perusahaan BUMN.

Selain UUPT, ketentuan mengenai pengangkatan direksi dan dewan komisaris pada anak perusahaan BUMN diatur dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara (Permen BUMN PER-3/MBU/03/2023). Dalam peraturan ini, Pasal 3 mengatur tentang syarat materiil bagi anggota direksi BUMN atau anak perusahaan, sementara Pasal 4 mengatur syarat formal bagi anggota direksi. Pasal 6 mengatur syarat lainnya yang harus dipenuhi. Sementara itu, syarat materiil untuk anggota dewan komisaris diatur dalam Pasal 15, syarat formal dalam Pasal 16, dan syarat lainnya dalam Pasal 18. Meskipun demikian, Permen BUMN PER-3/MBU/03/2023 tidak mengatur secara spesifik mengenai pengangkatan direksi dan dewan komisaris yang merupakan WNA.

Pengaturan serupa juga terdapat dalam (Undang-undang (UU) Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, 2003). Dalam undang-undang ini, Pasal 15 mengatur bahwa pengangkatan dan pemberhentian direksi dilakukan oleh RUPS, dan jika menteri bertindak sebagai RUPS, maka menteri juga terlibat dalam pengangkatan dan pemberhentian tersebut. Pasal 16 ayat (1) mengatur kriteria anggota direksi yang dapat diangkat berdasarkan pertimbangan tertentu, namun tidak ada ketentuan yang melarang WNA untuk menduduki jabatan tersebut. Hal yang sama berlaku untuk dewan komisaris yang diatur dalam Pasal 27, dengan ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria anggota dewan komisaris terdapat pada Pasal 28 ayat (1), yang juga tidak memuat larangan terhadap WNA.

Dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-7/MBU/09/2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara juga membahas mengenai pengangkatan direksi dan komisaris pada BUMN namun tidak membahas spesifik mengenai WNA.

Berdasarkan (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 228 Tahun 2019 Tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing, 2019) mengatur mengenai seluruh jabatan yang boleh diduduki oleh tenaga kerja asing namun tidak termasuk jabatan personalia.

Kemudian berdasarkan (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, 2019) (disingkat Kepmenaker 349/2019) disebutkan bahwa jabatan direksi yang tidak boleh diisi oleh tenaga kerja asing adalah Direktur Personalia atau segala urusan yang berhubungan dengan personalia. Sebagaimana diatur dalam (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, 2021) (disingkat PP 24/2021) disebutkan dalam pasal 11 ayat 1 bahwa Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia. Kemudian dalam Pasal 11 ayat (2) disebutkan juga bahwa Jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat masukan dari kementerian/lembaga terkait.

Di Indonesia tidak ditemukan Undang-Undang yang secara spesifik dan tegas mengatur mengenai keberadaan Warga Negara Asing menduduki jabatan direksi dan dewan komisaris. Namun dari Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri ditemukan bahwa perusahaan boleh

mengangkatan direktur ataupun komisaris WNA asalkan tidak menangani urusan personalia. Oleh karena itu, ketika perusahaan mulai mempekerjakan karyawan dan menangani hal-hal terkait personalia, hanya Direktur WNI yang memiliki kewenangan untuk mewakili perusahaan dalam hal tersebut. Apabila Direktur WNA terbukti mengurus personalia perusahaan, hal ini dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 dan dapat berakibat pada ancaman deportasi dari wilayah Indonesia.

Karena tidak adanya pengaturan mengenai Direksi dan Dewan Komisaris terhadap perbedaan maupun pembatasan terkait kewenangan Direksi dan Dewan Komisaris WNA ataupun WNI. Maka hal ini menunjukkan bahwa Direksi ataupun Dewan Komisaris Asing memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan Direksi yang berkewarganegaraan Indonesia, khususnya dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab atas operasional perusahaan.

B. Praktik Penggunaan Direksi dan Komisaris WNA di Anak Perusahaan BUMN

Tahun 2013, pada masa kepemimpinan Menteri BUMN Dahlan Iskan, Erik Meijer resmi menjabat sebagai salah satu direksi di perusahaan penerbangan BUMN PT Garuda Indonesia Tbk (GIAA). Erik Meijer, seorang warga negara Belanda, diangkat sebagai Direktur Pemasaran dan Penjualan di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Keputusan tersebut telah disepakati dalam rapat umum pemegang saham tahunan (RUPST) yang digelar di Hotel Ritz Carlton, Pacific Place, Jakarta (Herdiyan, 2013).

Berdasarkan UUPT dan Permen BUMN 3/2023 tidak ada aturan khusus mengenai kewarganegaraan direksi atau dewan komisaris, sehingga jabatan tersebut dapat diisi oleh warga negara asing selama memenuhi persyaratan lain yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Namun terdapat pengecualian dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019, yang mengatur bahwa jabatan direksi yang tidak boleh diisi oleh tenaga kerja asing adalah Direktur Personalia atau jabatan yang mengurus hal-hal yang berhubungan dengan personalia.

Maka dari itu pengangkatan Erik Meijer sebagai Direktur Pemasaran dan Penjualan tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada, karena posisinya tidak berkaitan dengan urusan personalia. Dalam era globalisasi, diperlukan tenaga kerja asing untuk membantu perusahaan negara, termasuk BUMN, dalam mengembangkan daya saing dan inovasi. Kehadiran tenaga kerja asing dengan keahlian dan pengalaman internasional dapat memperkuat strategi dalam menghadapi persainagn global.

Pengangkatan warga negara asing sebagai direksi atau komisaris di anak perusahaan BUMN harus dilihat dalam konteks strategi bisnis dan kepatuhan hukum. Dari sisi bisnis, kehadiran tenaga profesional asing dapat memberikan perspektif global, meningkatkan inovasi, serta memperluas jaringan internasional perusahaan. Dalam era persaingan global, BUMN dan anak perusahaannya perlu mengadopsi praktik terbaik yang memungkinkan mereka bersaing di pasar internasional. Namun, dari perspektif hukum, kebijakan ini harus tetap memperhatikan regulasi ketenagakerjaan dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kepentingan bisnis dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

C. Implikasi Hukum dari Pengangkatan WNA dalam Jabatan Direksi dan Komisaris Anak Perusahaan BUMN

Pengangkatan WNA sebagai direksi dan komisaris dalam anak perusahaan BUMN memiliki implikasi hukum yang perlu dikaji dari berbagai aspek, termasuk kepastian hukum, potensi konflik regulasi, serta dampaknya terhadap tata kelola perusahaan. Meskipun tidak ada larangan eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, tetap diperlukan kehati-hatian dalam implementasi kebijakan ini agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dan masalah dalam praktik pengelolaan perusahaan (Easybiz, 2015). Selain itu, pengangkatan WNA juga harus mempertimbangkan aspek kepentingan nasional dan ketersediaan tenaga kerja lokal yang kompeten dalam bidang tersebut.

Dari segi kepastian hukum, pengangkatan WNA sebagai direksi dan komisaris di anak perusahaan BUMN masih menghadapi ambiguitas regulasi. UUPT dan Permen BUMN 3/2023 memang tidak secara eksplisit membatasi kewarganegaraan dalam jabatan tersebut. Namun, terdapat peraturan ketenagakerjaan seperti Kepmenaker 349/2019 yang melarang WNA menduduki jabatan yang menangani urusan personalia. Kekosongan aturan spesifik mengenai pengangkatan WNA dalam posisi strategis ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktiknya, terutama dalam hal tanggung jawab hukum dan perizinan kerja bagi tenaga kerja asing di sektor BUMN.

Konflik regulasi juga menjadi permasalahan dalam implementasi pengangkatan WNA sebagai direksi dan komisaris. Di satu sisi, UUPT memberikan kebebasan kepada pemegang saham dalam menentukan pengelola perusahaan, sementara di sisi lain, regulasi ketenagakerjaan membatasi peran tertentu bagi tenaga kerja asing. Ketidakkonsistenan ini dapat menimbulkan tantangan hukum dalam penerapan aturan di lapangan, terutama dalam aspek pengawasan dan kepatuhan terhadap berbagai regulasi yang berlaku (Simamora Michael et al., 2024). Selain itu, perbedaan interpretasi regulasi di antara kementerian terkait dapat semakin memperumit situasi, yang berpotensi menimbulkan ketidaksepahaman dalam pelaksanaannya.

Implikasi terhadap tata kelola perusahaan juga perlu diperhatikan dalam pengangkatan WNA sebagai direksi dan komisaris. Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) menuntut transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam pengelolaan perusahaan (Zahada Sabhira & Umar Fadhilah, 2024). Pengangkatan WNA dapat memperkuat profesionalisme dan keahlian internasional dalam manajemen perusahaan, tetapi juga berpotensi menimbulkan tantangan dalam hal transparansi (Rachmawati & Setiawan, 2017), khususnya terkait regulasi pelaporan dan tanggung jawab hukum di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme pengawasan yang lebih ketat guna memastikan bahwa pengelolaan perusahaan tetap berjalan sesuai dengan peraturan nasional yang berlaku.

Dari sisi keterbukaan, pengangkatan WNA harus didukung oleh mekanisme yang jelas untuk dapat dipastikan keterbukaan informasi dan kepatuhan terhadap hukum nasional. Perbedaan budaya hukum dan sistem regulasi di negara asal direksi atau komisaris WNA dapat menjadi kendala dalam penerapan kebijakan transparansi yang sesuai dengan standar hukum di Indonesia. Oleh karena itu, mekanisme pelaporan yang lebih ketat perlu diterapkan untuk dapat memastikan kepatuhan terhadap aturan nasional (Nikhio et al., 2023). Dapat juga dilakukan dengan keterlibatan otoritas pengawas seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk menjadi faktor dalam menjaga transparansi operasional dan tata kelola perusahaan yang baik.

Akuntabilitas dalam tata kelola perusahaan juga menjadi isu penting dalam pengangkatan WNA. Direksi dan komisaris memiliki tanggung jawab hukum yang signifikan terhadap perusahaan yang dipimpinnya, dan adanya perbedaan dalam sistem hukum serta norma bisnis

dapat menjadi tantangan dalam memastikan akuntabilitas mereka terhadap pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Mekanisme pertanggungjawaban yang jelas harus diterapkan agar tidak terjadi kesenjangan dalam penegakan hukum. Hal ini mencakup kewajiban pelaporan berkala, pembatasan kewenangan tertentu, serta penegakan sanksi apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh direksi atau komisaris yang berasal dari luar negeri.

Dari aspek profesionalisme, pengangkatan WNA dapat membawa manfaat dalam bentuk pengalaman dan keahlian yang lebih luas, terutama dalam menghadapi persaingan global. Namun, adaptasi terhadap regulasi nasional menjadi tantangan utama, mengingat perbedaan sistem hukum dan kebijakan bisnis antara Indonesia dan negara asal WNA. Oleh karena itu, pelatihan khusus mengenai regulasi Indonesia bagi direksi dan komisaris WNA menjadi suatu keharusan untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, proses seleksi direksi dan komisaris WNA harus melalui tahapan yang ketat agar mereka benar-benar memahami dinamika bisnis serta regulasi yang berlaku di Indonesia.

Secara praktis, pengangkatan WNA sebagai direksi dan komisaris di anak perusahaan BUMN juga harus mempertimbangkan dampaknya terhadap tenaga kerja lokal. Kebijakan ini harus sejalan dengan upaya pengembangan sumber daya manusia dalam negeri dan tidak menghambat kesempatan bagi tenaga profesional Indonesia untuk menduduki posisi strategis. Oleh karena itu, perlu ada keseimbangan dalam pengangkatan tenaga kerja asing agar tidak mengabaikan kepentingan tenaga kerja lokal (Shadiqin, 2019). Selain itu, pemberian insentif bagi tenaga kerja lokal yang memiliki keahlian serupa dapat menjadi solusi untuk menjaga keseimbangan dalam distribusi jabatan di perusahaan.

Selain itu, pengawasan terhadap direksi dan komisaris WNA harus diperkuat agar mereka tetap bertanggung jawab terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil. Dalam hal ini, pemegang saham dan regulator perlu memiliki mekanisme kontrol yang efektif untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil oleh direksi dan komisaris WNA tetap berada dalam koridor hukum dan kepentingan nasional.

Secara keseluruhan, pengangkatan WNA sebagai direksi dan komisaris anak perusahaan BUMN memiliki implikasi hukum yang kompleks. Meskipun regulasi saat ini belum secara eksplisit mengatur pengangkatan WNA sebagai direksi ataupun komisaris, adanya ambiguitas hukum dan potensi konflik regulasi harus disikapi dengan kehati-hatian. Untuk itu, perumusan kebijakan yang lebih jelas serta penerapan mekanisme tata kelola yang baik menjadi langkah baik untuk memastikan bahwa aturan tersebut dapat memberikan manfaat optimal tanpa mengorbankan kepastian hukum dan kepentingan nasional. Selain itu, pengaturan komposisi yang lebih baik antara berbagai kementerian dan lembaga terkait sangat diperlukan agar aturan dapat diimplementasikan secara efektif tanpa menimbulkan ketidakpastian dalam praktik bisnis di Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Paradoks antara nasionalisme ekonomi dan kosmopolitanisme korporasi dalam situasi pengangkatan warga negara asing (WNA) sebagai direksi dan komisaris di anak perusahaan BUMN mencerminkan ketidakkonsistenan regulasi di Indonesia. Secara hukum, anak perusahaan BUMN tunduk pada UU Perseroan Terbatas (UUPT) dan bukan UU BUMN, sehingga dalam pengangkatan direksi dan komisaris, prinsip yang berlaku lebih fleksibel terhadap keterlibatan WNA. Tidak ada larangan eksplisit bagi WNA untuk menduduki jabatan

tersebut dalam regulasi yang mengatur perusahaan BUMN maupun anak perusahaannya, kecuali dalam urusan personalia sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Hal ini menandakan bahwa pengangkatan WNA lebih didasarkan pada kebutuhan bisnis dan strategi korporasi, bukan pembatasan hukum yang ketat. Namun, perbedaan interpretasi regulasi ketenagakerjaan dengan regulasi korporasi dapat menciptakan ketidakpastian hukum, terutama dalam aspek tanggung jawab hukum dan kepatuhan terhadap prinsip tata kelola perusahaan.

Dari perspektif tata kelola perusahaan, keberadaan WNA dalam posisi strategis dapat membawa manfaat berupa peningkatan daya saing, inovasi, serta ekspansi jaringan internasional bagi anak perusahaan BUMN. Namun, tantangan utama tetap terletak pada keterbukaan, akuntabilitas, dan mekanisme pengawasan. Mengingat potensi perbedaan budaya hukum dan kepatuhan terhadap standar nasional dari warga negara asing tersebut. Oleh karena itu, pengangkatan WNA harus disertai dengan kebijakan yang memastikan keseimbangan antara kepentingan global dan nasional, termasuk dengan memperkuat mekanisme pengawasan, seleksi ketat terhadap tenaga asing, serta memastikan bahwa kebijakan ini tidak menghambat pengembangan tenaga profesional dalam negeri. Dengan demikian, diperlukan keharmonisan antara kepentingan nasionalisme ekonomi dan dinamika globalisasi agar kebijakan pengangkatan direksi dan komisaris WNA di anak perusahaan BUMN dapat berjalan sesuai dengan nasionalisme ekonomi, kosmopolitanisme, dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Easybiz. (2015). *Bolehkah Tenaga Kerja Asing Bekerja Sebagai Direktur Utama?* HukumOnline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-tenaga-kerja-asing-bekerja-sebagai-direktur-utama-lt5538930d427d1/>
- Herdiyan. (2013). *Direksi Garuda Indonesia: Erik Meijer Resmi Direktur Garuda Indonesia*. Espos. <https://news.espos.id/direksi-garuda-indonesia-erik-meijer-resmi-direktur-garuda-indonesia-400554>
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 228 Tahun 2019 Tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing, Pub. L. No. 228 (2019).
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, Pub. L. No. 349 (2019).
- Kleingeld, P., & Brown, E. (2015). Cosmopolitanism. In *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Stanford Encyclopedia of Philosophy. <https://plato.stanford.edu/entries/cosmopolitanism/>
- Maghfur, I., & Syuaibi, M. (2020). Nasionalisme Ekonomi di Indonesia (Perspektif Ekonomi Islam dalam A-Quran dan hadis). *Malia: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 249–250.
- Maharani, A., & Gultom, E. (2024). Tinjauan Yuridis Terhadap Tanggung Jawab Atas Tindakan Hukum Anak Perusahaan Yang Merugikan Pihak Ketiga Oleh Induk Perusahaan Holding BUMN. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Ilmu Sosial*, 2(1), 262–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/hakim.v2i1.1561>
- Nadapdap, B. (2017). *WNA sebagai Direksi BUMN: Sebuah Persepektif Hukum*. HukumOnline.

- Nikhio, A., Sekarwati Amalia, C., & Irawan, Z. (2023). Penegakan hukum di Indonesia: Peran Pemerintah dalam Mewujudkannya. *Indigenous Knowledge*, 2(6), 414–423.
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, Pub. L. No. PER-3/MBU/03/2023 (2023).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (2021).
- Rachmawati, A., & Setiawan, A. (2017). Analisis Implementasi Good Corporate Governance Pada PT XYZ. In *Universitas Gadjah Mada*. Universitas Gadjah Mada.
- Sadzili, I. (2024). Status Badan Usaha Milik Negara Terhadap Anak Perusahaan Holding BUMN. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 2(1), 236.
- Setiadi, N. B. T., Widaningsih, D. S., Erlita, W., & Hatta Hambali, A. J. (2023). Direksi Asing, Ukuran Perusahaan dan Penghindaran Pajak dengan Direktur Wanita Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(4), 868. <https://doi.org/10.24843/EJA.2023.v33.i04.p01>
- Shadiqin, M. T. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3), 558–570. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i3.558-570>
- Simamora Michael, Jitmau Ranny, & Danburji Anwar. (2024). Tantangan Implementasi Regulasi Hak dan Kewajiban Warga Negara Indonesia di Era Globalisasi. *Indigenous Knowledge*, 2(4), 316–324.
- Undang-undang (UU) Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, Pub. L. No. 19 (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43919/uu-no-19-tahun-2003>
- Undang-undang (UU) Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pub. L. No. 40 (2007). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39965>
- Wicaksana, I. G. W. (2021). Nasionalisme Ekonomi Indonesia Dalam Era Kompetisi Global. *Journal of International Relations and Developmen*, 21(1).
- Widiarty, W. S. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum* (Pertama). Publika Global Media.
- Zahada Sabhira, S., & Umar Fadhilah, M. (2024). Analisis Prinsip Good Corporate Governance dalam Regulasi Hukum Perusahaan. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 17, 146–151. <https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1109>