

**PERBANDINGAN PENGATURAN MENGENAI
TENAGA KERJA ASING (TKA) YANG
MENDUDUKI JABATAN ANGGOTA DIREKSI ATAU KOMISARIS***

* perbandingan antara UU No. 3 Tahun 1958 dengan UU No. 13 Tahun 2003

Oleh : Umar Kasim

PENDAHULUAN

Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja warga negara Indonesia (TKI), Pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing (TKA) dan melakukan pengawasan penggunaan TKA atas dasar peraturan perundang-undangan. Sebelum lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam UU Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga (Kerja) Asing. Undang-undang Penempatan Tenaga Asing tersebut telah dicabut dengan UUK dalam Pasal 192 angka 9. Selanjutnya pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam suatu perundangan tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari *kompilasi* dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. UUK isinya (antara lain) adalah pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49.

Untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi warga Negara Indonesia dan guna memenuhi hasrat bangsa Indonesia menduduki kesempatan kerja yang layak pada berbagai lapangan kerja pada *level-level* tertentu, khususnya pada *level* jabatan-jabatan *middle management* dan *top management*, umumnya masih didominasi dijabat oleh Warga Negara Asing yang bekerja di Indonesia, oleh karenanya Pemerintah mengatur penggunaan tenaga kerja asing, guna ketersediaan kesempatan kerja yang lebih luas bagi warga Negara Indonesia.

Hingga saat ini penggunaan tenaga kerja asing belum jauh berbeda sebelum adanya UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 / 2003). Keadaan ini akan berlanjut terus jika Pemerintah tidak memulai untuk turut campur dalam penempatan tenaga kerja asing. Termasuk di dalamnya memperketat pengawasan penggunaan tenaga kerja asing dan membatasi serta menutup jabatan-jabatan tertentu bagi tenaga kerja asing dengan membuka dan menyediakan

jabatan-jabatan tersebut bagi tenaga kerja Indonesia. Proses "indonesianisasi" jabatan-jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing senantiasa dilakukan dengan mempersyaratkan adanya tenaga pendamping warga Negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka "*transfer of knowledge*" dan "*transfer of learning*" dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Oleh karenanya dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, dan meminta izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA.

TINJAUAN HUKUM PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Orang asing di Indonesia dibedakan dalam 2 golongan, yakni *orang asing pendatang* dan *orang asing penempat* (Budiono, h.260). Orang asing pendatang adalah mereka yang mendapat izin masuk (*admission*) dengan memperoleh hak untuk tinggal di Indonesia dalam waktu tertentu, atau yang dikenal dengan *tenaga asing pemegang visa*. Orang asing penempat yakni mereka yang diperbolehkan tinggal tetap di Indonesia dan memperoleh izin menetap dengan surat keterangan kependudukan, atau yang dikenal dengan *tenaga asing penempat* atau *tenaga asing domestik*.

Berkaitan dengan perbedaan itu, ditinjau dari hukum ketenagakerjaan (perburuhan), bagi tenaga kerja (orang) asing yang melakukan pekerjaan (bekerja), pekerjaan yang dilakukan (TKA) juga dibedakan menjadi 2, yakni *pekerjaan yang dilakukan orang asing yang mempunyai hubungan kerja* dengan majikan (pengusaha), dan *pekerjaan bebas* atau *mandiri*, yang bertindak sebagai majikan atau pengusaha yang berdiri sendiri.

Dalam peraturan perundangan lama, UU Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan

Tenaga Asing (selanjutnya disebut **UU Nomor 3 Tahun 1958**) orang asing yang bekerja tidak disebutkan dengan istilah *tenaga kerja asing* (TKA), tapi disebut dengan istilah "orang asing" (saja), yakni setiap orang yang bukan warga Negara Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1). Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut **UU No. 13 Tahun 2003**), orang asing yang bekerja di Indonesia disebutkan sebagai *tenaga kerja asing* (TKA) yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah (Republik) Indonesia.

Istilah tersebut juga dipakai dalam peraturan perundangan yang merupakan peraturan pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003, antara lain Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-228/MEN/2003 tentang Tatacara dan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA. Namun dalam Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, disebut dengan istilah *tenaga kerja warga negara asing pendatang* (disingkat TKWNAP), yaitu tenaga kerja warga negara asing yang

memiliki *visa tinggal terbatas* atau izin tinggal terbatas atau izin tinggal tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) di dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1). Istilah -TKWNAP- ini dianggap kurang tepat, karena seorang TKA bukan saja datang (sebagai pendatang) dari luar wilayah RI, akan tetapi ada kemungkinan seorang TKA lahir dan bertempat tinggal di Indonesia karena status keimigrasian orang tuanya (berdasarkan azas *ius soli* atau *ius sanguinis*).

Dalam hubungannya dengan kegiatan orang asing (TKA) melakukan pekerjaan di Indonesia, peraturan perundang-undangan lama, UU Nomor 3 Tahun 1958 hanyalah mengatur pekerjaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah atau tidak, dan mengatur pekerjaan borongan dalam suatu perusahaan. Jadi UU Nomor 3 Tahun 1958 ini tidak berlaku terhadap orang-orang asing yang (misalnya) hendak menjalankan sendiri suatu pekerjaan bebas (*vrije beroepen*) seperti pengacara, dokter, akuntan dan sebagainya (penjelasan). Namun dalam salah satu peraturan (:pedoman) pelaksanaan UU Nomor 3 Tahun 1958 tersebut, yakni Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 1968 tentang Pengawasan Terhadap, Kegiatan Warga Negara Asing Yang Melakukan Pekerjaan Bebas di

Indonesia pada *diktum* Pertama menyebutkan bahwa setiap warga negara asing yang bekerja di Indonesia, termasuk mereka yang melakukan pekerjaan bebas (*vrije beroepen*) dan majikan-majikan yang berkewarganegaraan asing yang berusaha sendiri, harus memiliki izin bekerja tertulis dari Menteri Tenaga Kerja. Izin tersebut diatur sesuai dengan ketentuan (maksudnya ketentuan pemberian IKTA, izin kerja tenaga kerja asing) menurut rencana (maksudnya RPTKA, rencana penggunaan tenaga kerja asing) dalam bidang pembangunan perekonomian nasional serta dengan tetap mengutamakan pemberian kesempatan bekerja dan berusaha bagi warga negara Indonesia, WNI (*diktum* Kedua). Inpres ini ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja (pada waktu itu) untuk melaksanakan Pasal 3 Instruksi Presidium Kabinet Nomor 37/U/IN/6/1967 tentang Keharusan bagi Warga Negara Asing, WNA untuk memiliki izin kerja disamping izin usaha yang sah.

Penggunaan TKA

Pada prinsipnya filosofi penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka (TKA) yang membawa modal (sebagai investor) dan/atau membawa

skill dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of knowhow*. Selain karena dengan alasan kedua hal sebagaimana tersebut, pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan TKA dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (TKI).

Hal ini senada dengan Keppres. 75 Tahun 1995 yang menyatakan bahwa setiap penggunaan TKWNAP (baca TKA) wajib mengutamakan penggunaan TKI di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia.

Dikecualikan apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh TKI, pengguna TKWNAP (: majikan), dapat menggunakan TKWNAP sampai batas waktu tertentu (Pasal 2) agar sampai batas waktu tertentu diharapkan tenaga kerja Indonesia sudah mampu *mengadap* skill TKA yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan TKA. Dengan demikian penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Tenaga Kerja Asing (atau dengan istilah lain TKWNAP) dapat bekerja di wilayah Republik Indonesia atas dasar permintaan pengguna atau *sponsor* yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang sesuai dengan bidang kegiatannya, karena Indonesia menganut azas *sponsorship* dan TKWNAP (: TKA) tersebut hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja (Pasal 1 jo Pasal 2 ayat (1) Kepmenaker No.KEP-173/MEN/2000).

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat (dimintakan) oleh pemberi kerja TKA(yakni, sponsor atau pengguna Tenaga Kerja Asing) untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri* (*maksudnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) atau pejabat yang ditunjuk **, (yakni, **Dirjen atau Direktur yang membidangi pelaksanaan kegiatan tersebut di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA, wajib memiliki RPTKA. RPTKA tersebut merupakan dasar untuk mendapatkan izin (IMTA).

Ketentuan ini selain sebagai amanat UU No. 13 Tahun 2003, juga (masih) merupakan peraturan pelaksanaan atau sebagai tindak lanjut daripada Keppres No. 75 Tahun 1995 yang menyatakan bahwa pengguna TKWNAP (maksudnya TKA) wajib memiliki rencana penggunaan TKWNAP (RPTKA) termasuk bagi Direksi dan Komisaris, yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 7 ayat (1)).

Ketentuan dan pengaturan lebih lanjut mengenai rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-228/MEN/2003 tentang Tatacara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagai peraturan pelaksanaan lebih lanjut dari UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 43 ayat (4) UU tersebut.

Yang dimaksud dengan pemberi kerja sebagaimana dimaksudkan dalam peraturan perundang-undangan tersebut adalah (terdiri dari) :

- a. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;

- b. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- c. badan usaha pelaksana proyek Pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
- d. badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;
- e. lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan;
- f. usaha jasa impresariat.

IMTA. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Semula dalam UU Nomor 3 Tahun 1958, disebutkan bahwa majikan (:pengguna TKA) dilarang mempekerjakan orang asing (TKA) tanpa izin dari Menteri Perburuhan (Pasal 2 ayat (1)).

Selanjutnya dipertegas dalam Keppres 75 Tahun 1995 bahwa izin mempekerjakan TKWNAP (: TKA) diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 7 ayat (2)). Sekarang dengan *UU No. 13 Tahun 2003* disebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) wajib memiliki izin tertulis dari Menteri yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan, atau dari pejabat yang ditunjuk.

Namun kewajiban memiliki izin tersebut **tidak berlaku bagi perwakilan negara asing** yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Demikian juga izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 2 Keppres 75/1995). Semula, khusus mengenai permohonan IKTA dalam rangka PMA yang didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Asing yang Akan Bekerja dalam Rangka Koordinasi Penanaman Modal, diatur bahwa IKTA dikeluarkan oleh Ketua Badan Koordianasi Penanaman Modal (BKPM).

Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi teknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3).

Selanjutnya pengaturan secara teknis tentang tatacara permohonan dan penyelesaian IKTA bagi perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, wajib menyesuaikan dan mengikuti ketentuan dalam Kepmenaker Nomor KEP-416/MEN/1990 (Pasal 21). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-169/MEN/2000 tentang Pencabutan **Kepmenakertranskop** Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Asing yang Akan Bekerja dalam Rangka Koordinasi Penanaman Modal dan **Kepmenaker** Nomor KEP-105/MEN/1985 tentang Penunjukan Ketua BKPM untuk Mensahkan RPTK(A) Dalam Rangka Penanaman Modal, **mencabut wewenang pemberian izin kerja (IKTA) oleh Ketua BKPM** dalam rangka penanaman modal (sejak tanggal 1 Juli 2000).

Selanjutnya pemberian IKTA dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja (Menaker) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan Perusahaan Swasta Nasional BRO-1934; Perusahaan Swasta Asing berdasarkan kontrak; BUMN; lembaga-lembaga sosial ekonomi

pendidikan dan kebudayaan serta keagamaan; Perwakilan Dagang – Usaha Asing, Kantor Berita Asing dan Perwakilan Regional Asing; Perwakilan Negara Asing dan Organisasi Internasional; Instansi Pemerintah dan Proyek-proyek Pemerintah, serta Perusahaan Impresariat, **disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja** atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 9 ayat (1)). Kemudian Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (dengan memperhatikan pertimbangan dari instansi teknis) mengeluarkan IKTA bagi IKTA permohonan baru, dengan tembusan instansi teknis (Pasal 10 ayat (1) dan (3)). Dalam rangka otonomi daerah serta adanya tuntutan instansi/lembaga pemerintahan di daerah untuk merealisasikan UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, terbit Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota.

Pada Lampiran Kepmendagri tersebut, khususnya pada Bidang Ketenagakerjaan, angka Rumawi I huruf A : Penempatan dan Pendedayagunaan Tenaga Kerja, angka 7: Perizinan dan Pengawasan, Perpanjangan Izin Penggunaan TKWNAP (TKA) bahwa kewenangan yang dilimpahkan kepada Kabupaten/Kota adalah :

- a. penelitian kelengkapan persyaratan perizinan (IKTA);
- b. analisis jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- c. pengecekan kesesuaian jabatan dengan **Positif List** TKA yang akan dikeluarkan oleh Depnaker;
- d. pemberian perpanjangan izin (perpanjangan IMTA);
- e. pemantauan pelaksanaan kerja (TKA); dan
- f. pemberian rekomendasi IMTA.

Ketentuan lebih lanjut mengenai IMTA yang mengacu dan merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, saat ini diatur dalam Kepmenakertrans No. KEP-20/MEN/III/2004.

Program Penggantian TKA dan Penunjukan Tenaga Pendamping

Pemberi kerja tenaga kerja asing (TKA) wajib menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia (TKI) sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari TKA.

Disamping itu Pemberi kerja TKA wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Namun ketentuan penunjukan tenaga pendamping dan

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris (Pasal 46).

Setiap pengguna TKA (sponsor) wajib melaksanakan program penggantian TKA kepada tenaga kerja Indonesia (TKI). Oleh karenanya pengguna TKA, wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia (TKI) sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang yang dipegang atau ditangani oleh TKA yang bersangkutan. Selain itu, pengguna TKA wajib menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi TKI yang dipekerjakan, baik (dilaksanakan) sendiri, maupun menggunakan jasa pihak ketiga yang biaya-(diklat)-nya dibebankan pada penggunaan TKA dan tidak dibebankan pada TKI yang bersangkutan (Pasal 8 ayat 1, 2 dan 4 KP).

Tenaga pendamping (TKI) yang bersangkutan harus tercantum dengan jelas dalam rencana penggunaan TKA (RPTKA) dan –tercantum- dalam struktur jabatan perusahaan (Pasal 8 ayat (3) KP).

Lebih lanjut dijelaskan, semula dalam Permen 03/1990 bahwa setiap perusahaan yang memperoleh izin (IKTA) mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib menunjuk dan melatih tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA yang

bersangkutan sesuai dengan RPTKA-nya. Penunjukan TKI tersebut haruslah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam RPTKA. Permohonan IKTA untuk pekerjaan yang bersifat sementara, diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 13 ayat (1)). Apabila di perusahaan tersebut tidak memiliki tenaga kerja Indonesia (TKI) yang memenuhi persyaratan, Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, dapat menempatkan TKI yang memenuhi persyaratan (ayat 3). Penentuan bagi TKI calon pendamping TKA sebagai mana tersebut, pelaksanaannya dilakukan melalui seleksi yang diselenggarakan oleh Kandeptaker (sekarang Disnaker Kabupaten/Kota) setempat, atau bersama-sama dengan instansi teknis yang bersangkutan. Selanjutnya penempatan TKI tersebut didasarkan atas pertimbangan perusahaan (Pasal 8 KEPMENAKER-416/1990). Sebagaimana diketahui, bahwa salah satu syarat pemberian IKTA adalah bahwa pemohon IKTA wajib menyampaikan program *diklat* bagi TKI yang dicalonkan sebagai pengganti TKA yang bersangkutan. Kewajiban menyampaikan program *diklat* tersebut tidak berlaku untuk permohonan IKTA bagi Sekolah Internasional/Lembaga *diklat* bahasa asing; Instansi /proyek-proyek

Pemerintah; Perwakilan dagang asing; Organisasi Internasional; Kantor perwakilan regional perusahaan asing (Pasal 16 KEP-416). Namun Kepmenakertrans No. KEP-20/MEN/III/2004 yang sekarang berlaku tidak membedakan.

Berakhirnya Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing

Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA, wajib memulangkan tenaga kerja asing tersebut ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir (48).

PENGATURAN PENGGUNAAN TKA PADA JABATAN DIREKSI / KOMISARIS

Ketentuan Dalam UU Perseroan Terbatas

Sebagaimana dinyatakan dalam UU Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, khususnya Pasal 1 angka 2, bahwa organ perseroan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Komisaris. Direksi adalah organ perseroan yang bertanggung-jawab penuh atas pengelolaan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

Demikian, Direksi dan Komisaris dalam suatu perseroan merupakan suatu keharusan, atau dengan perkataan lain, suatu perseroan wajib memiliki Direksi dan

Komisaris karena perseroan sebagai *artificial persoon* tidak dapat berbuat apa-apa tanpa adanya bantuan dari anggota Direksi sebagai *natural persoon*. Untuk dapat diangkat menjadi anggota Direksi dan Komisaris, seseorang harus memenuhi persyaratan yang ditentukan, yakni orang (perseorangan) yang mampu melaksanakan perbuatan hukum, dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota Direksi/Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit, atau orang yang pernah dihukum karena melaksanakan tindak pidana yang merugikan keuangan negara. Apabila seseorang pernah mengalami atau dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dia atas, maka ia tidak dapat diangkat sebagai anggota Direksi (dan Komisaris) dalam jangka waktu 5 tahun sejak yang bersangkutan dinyatakan pailit.

Persyaratan lain bagi anggota Direksi dan Komisaris yakni seseorang yang mampu melaksanakan perbuatan hukum, atau cakap dalam pengertian hukum (*bekwaam*) sehingga memiliki *legal power* untuk bertindak. Orang yang mampu melaksanakan "perbuatan hukum" dalam arti luas, tidak hanya sekedar "cakap" atau *bekwaam* -mampu dan berwenang- saja, akan tetapi (sekarang) harus diartikan luas, yakni mempunyai latar belakang pendidikan

yang tinggi atau mempunyai profesionalisme di bidangnya dan pengalaman yang laus serta dedikasi dan moral yang baik.

Anggota Direksi (dan Komisaris) diangkat oleh RUPS untuk jangka waktu tertentu (sesuai dengan Anggaran Dasar) dengan kemungkinan untuk dapat diangkat kembali. Dan untuk pertama kali, pengangkatan anggota Direksi (dan Komisaris) dilakukan dengan mencantumkan dalam Akta Pendirian yang memuat mengenai susunan dan nama lengkap, tempat dan tanggal lahir, pekerjaan, tempat tinggal dan kewarganegaraan anggota Direksi (dan Komisaris) yang bersangkutan. Mengenai *kewarganegaraan* anggota Direksi (dan Komisaris) juga termasuk disebutkan karena terbuka kemungkinan orang asing (TKA) untuk menjabat sebagai anggota Direksi atau Komisaris suatu perseroan.

Sebaliknya, sebagaimana disebutkan bahwa anggota Direksi diangkat oleh RUPS, anggota Direksi dapat sewaktu-waktu diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS.

Dengan demikian, kedudukannya sebagai anggota Direksi –apabila diberhentikan oleh RUPS- berakhir sudah. Disamping diberhentikan untuk selama-lamanya, anggota Direksi dapat diberhentikan sementara oleh RUPS atau oleh Komisaris dengan menyebutkan alasannya. Pemberhentian sementara tersebut harus diberitahukan secara tertulis kepada anggota Direksi yang bersangkutan, sehingga dengan demikian anggota Direksi dimaksud tidak berwenang melakukan tugasnya.

Pada dasarnya pemberhentian hanya dapat dilakukan dalam dan oleh RUPS, namun untuk melaksanakan maksud tersebut diperlukan waktu yang cukup. Demi kepentingan perseroan, tidak dapat menunggu sampai diselenggarakannya RUPS. Oleh karenanya, Komisaris sebagai organ perseroan yang mempunyai fungsi pengawasan, wajar diberi kewenangan untuk melakukan pemberhentian sementara. Direksi bertanggung-jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam, maupun di luar pengadilan. Dengan demikian, selain Direksi bertanggung-jawab penuh atas pengurusan perusahaan, juga bertindak mewakili perseroan (*persona standi in judicio*).

Dalam menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan, maka setiap anggota Direksi wajib dengan itikad baik (*in good faith*) dan penuh tanggung-jawab (*full responsibility*). Namun apabila tidak demikian, maka setiap anggota Direksi bertanggung-jawab penuh secara pribadi bila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sebagaimana yang dibebankan dan diwajibkan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan penggunaan TKA untuk menduduki jabatan Direksi/ Komisaris, dalam Keppres Nomor 75 Tahun 1995 diatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing untuk Jabatan Direksi dan Komisaris pada Perusahaan Penanaman Modal (PMA/PMDN) yang didirikan dengan seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh WNA dan/atau badan hukum asing atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh WNI dan/atau badan hukum Indonesia (kecuali untuk menduduki jabatan Komisari bagi perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh WNI), terbuka bagi TKI. Walaupun pengaturan dalam Keppres No. 75/1995 tersebut menyalahi dan tidak sejalan dengan prinsip-prinsip *corporate law*.

Disebutkan : pemilik modal perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh WNA dan/atau badan hukum asing, dapat menunjuk sendiri TKI sebagai Direksi dan Komisaris perusahaannya, tentunya tidak salah. Pemilik Modal Perusahaan Penanaman Modal yang didirikan dalam bentuk patungan (*joint ventura*) antara modal asing dengan modal warga negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh warga negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, penunjukan Direksi dan Komisaris sesuai kesepakatan para pihak sebagaimana Pasal 3 Keppres 75 Tahun 1995 adalah juga benar.

Kemudian ketentuan pembatasan bahwa jabatan Direksi pada Perusahaan yang didirikan bukan dalam rangka penanaman modal, terbuka bagi TKA. Namun sebaliknya Jabatan Komisaris pada perusahaan yang didirikan bukan dalam rangka penanaman modal, hanya terbuka bagi TKI saja (Pasal 4).

Demikian juga khusus untuk jabatan Direktur yang membidangi personalia, wajib menggunakan TKI. *Statement* ini tentunya kurang tepat kalau dikaji dari sisi UU Perseroan (*corporate law*) sebagaimana

tersebut, karena akan jadi persoalan, bagaimana kalau izin ketenagakerjaan (IKTA) yang nota bene jangka waktunya terbatas, sementara jabatan Direksi dan anggota Komisaris belum berakhir. Atau seseorang (asing) yang tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan izin (IKTA) akan tetapi ia adalah seorang anggota Direksi atau Komisaris. Dapatkah dibatalkan atau dikesampingkan untuk mendapatkan izin?

Sementara, sebagaimana Pasal 80 UUPT pengangkatan Direksi dan Komisaris adalah sepenuhnya kewenangan RUPS terhadap siapa yang RUPS kehendaki dan untuk jangka waktu berapa lama harus "bekerja" menduduki jabatan Direksi atau Komisaris tersebut. Suatu hal yang menjadi persoalan berikutnya adalah, bahwa izin kerja tenaga asing (IKTA) dibuat berdasarkan rencana (RPTKA) yang dibuat oleh korporasi dan dibatasi hanya dalam hubungan kerja terbatas untuk waktu tertentu, sementara kalau seseorang (asing) *menjadi majority shareholders* dan selamanya (selama korporasi masih *exist*) mengangkat dirinya atau orang asing lain untuk menduduki jabatan anggota Direksi atau Komisaris, apakah akhirnya terlarang atau setidaknya menjadi terbatas (pemberian izinnya) dengan mengacu kepada UU Ketenagakerjaan?

Ini persoalan yang harus dibenahi melalui revisi Keppres No. 75/1995 yang mengacu dan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan.

Dalam praktek, setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dengan visa kerja untuk bekerja –tanpa kecuali- harus memiliki izin (IMTA) tanpa membedakan : apakah (murni) untuk bekerja sebagai *employee* atau sebagai *investor* (pemegang saham – pemodal – *shareholders*) yang membawa modal. Semestinya, dibedakan antara TKA (yang memang khusus untuk bekerja) dalam rangka *transfer of knowledge* dan *transfer of learning* dengan TKA yang datang bekerja sebagai pemegang saham (*investor*) yang biasanya menduduki jabatan dalam *Board of Director* sebagai anggota Direksi (atau Komisaris). Karena ketentuan yang mengatur sebagai *employee* adalah UU Ketenagakerjaan, sementara yang mengatur mengenai orang (asing) yang datang sebagai *investor* adalah UU mengenai penanaman modal, dalam hal ini UU No 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing dan UU mengenai Pasar Modal (UU No. 8 Tahun 1995) serta yang mengatur mengenai jabatan Direksi atau Komisaris adalah UU mengenai perseroan (UU No. 1 Tahun 1995).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari segi hukum, penggunaan tenaga kerja asing oleh suatu *company* atau *corporate* seharusnya dipisahkan antara jabatan-jabatan yang termasuk dalam *board of director* dan jabatan Komisaris *board of commissioner* dengan jabatan *senior manager* atau *general manager* dibawah. Karena tenaga kerja asing yang menduduki jabatan dalam *board of director* dan Komisaris *board of commissioner* tersebut pada prinsipnya hubungan hukumnya bukan hubungan hukum ketenagakerjaan, akan tetapi hubungan hukum perdata diatur dalam *corporate law*. Sebaliknya jabatan *senior manager* atau *general manager* dibawah adalah hubungan hukum perburuhan (*labour law*) dan bukan hubungan hukum perdata (*privaatrecht*). Persualannya, dalam proses penggunaan, perencanaan dan perizinan tenaga kerja asing di Indonesia pada umumnya sama antara tenaga kerja asing yang menduduki jabatan dalam *board of director* dan komisaris *board of commissioner* dengan jabatan-jabatan *senior manager* atau *general manager* dibawah. Walaupun memang masih dibedakan dalam beberapa syarat dan ketentuan khusus untuk jabatan-jabatan tersebut seperti persyaratan pendamping dan pendidikan dan pelatihan TKI. *****