

Informasi Hukum

Vol. 2 Tahun VII, 2005

Isi :

- **Evaluasi Kinerja**
- **Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
Tenaga Kerja Wanita**
- **Tanggung Jawab Korporasi Dalam Hal
Mengalami Kerugian, Kepailitan
Atau Likuidasi**
- **Traffiking Perempuan Dan Anak
Di Indonesia**

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan actual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan syarat : tulisan adalah hasil karya dan kreasi penulis, bukan saduran, atau plagiat, dan redaksi berhak melakukan edit tanpa mengubah substansi. Tulisan dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab pribadi penulis.

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; **Pengarah :** Myra M. Hanarani, SH, MA; **Pemimpin Redaksi :** Sunarno SH, MH; **Sekretaris :** Umar Kasim; **Redaktur/Editor :** Reni Mursidayanti, SH, Kadino BS; **Entry data :** Yati Noviati, Indrawati, Suryanti; **Pengagandaan/Distribusi :** Harif Kafadillah, Krisgiantoro.

Sekretariat : Biro Hukum Depnakertrans, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan (12950) Telepon : 021-5252676, Fax : 021-5274929

Pengantar Redaksi

Info Hukum edisi ini menyampaikan sejumlah tulisan menarik. Tim Redaksi menyajikan topik mengenai tanggung jawab korporasi apabila mengalami kerugian, kepailitan atau likuidasi, mengenai jaminan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja wanita, mengenai evaluasi kinerja serta masalah "trafficking perempuan dan anak di Indonesia".

Kami berharap bahwa naskah yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca. Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

EVALUASI KINERJA

Oleh : Prof. Dr. Payaman Simanjuntak *)

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan atau organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, evaluasi kinerja berarti memberi nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan untuk itu diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.

Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Orang yang berprestasi dan memperoleh penghargaan dari atasan atau masyarakat cenderung untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi tersebut. Untuk itu perlu standar pengukuran, supaya dapat secara objektif dan adil membedakan pekerja yang berprestasi tinggi dan pekerja yang mempunyai kinerja rendah.

Memang masih banyak pekerja yang enggan menghadapi evaluasi kinerja, karena mereka melihatnya sebagai alat pimpinan untuk memberikan hukuman.

Evaluasi kinerja atau yang dapat pula disebut penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawasan (*evaluating and controlling*).

Evaluasi kinerja sekarang ini merupakan keharusan, dan sudah terus-menerus dilakukan, terutama dengan melibatkan para pelanggan. Para pelanggan sering diminta memberikan evaluasi misalnya terhadap kualitas barang yang dijual, kualitas pelayanan yang diberikan, sikap karyawan yang melayani, dan lain-lain. Oleh sebab itu tidak perlu ditakutkan bahkan harus disambut baik.

Sebagai bagian dari fungsi manajemen, proses evaluasi kinerja mengikuti tahapan perencanaan, pembinaan, dan pelaksanaan evaluasi.

1. Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja perusahaan dilakukan untuk mengetahui posisi perusahaan, terutama bila terjadi kelambatan atau penyimpangan.

Bila terjadi kelambatan, harus segera dicari penyebabnya, diupayakan mengatasinya, dan dilakukan percepatan. Demikian juga bila terjadi penyimpangan, harus segera dicari penyebabnya untuk diatasi dan diluruskan atau diperbaiki sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan sebagaimana direncanakan semula.

Kinerja perusahaan merupakan akumulasi kinerja unit-unit organisasi dan kinerja semua individu mulai dari pekerja operasional hingga manajemen. Oleh sebab itu evaluasi kinerja unit-unit organisasi dan evaluasi kinerja perorangan perlu dilakukan supaya dapat mengetahui simpul-simpul keterlambatan dan atau penyimpangan untuk kemudian diatasi dan diperbaiki.

Evaluasi kinerja perusahaan dimaksudkan untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi kelambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan dapat tercapai. Hasil evaluasi kinerja perusahaan juga digunakan untuk menyusun rencana kerja perusahaan selanjutnya.

Evaluasi kinerja kelompok atau unit kerja dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pencapaian sasaran kelompok atau unit kerja tersebut dalam rangka pencapaian sasaran organisasi atau perusahaan. Hasil evaluasi kinerja kelompok atau bagian unit kerja digunakan untuk meluruskan dan atau mempercepat proses produksi bila terdapat penyimpangan dan keterlambatan, serta

sebagai bahan untuk memodifikasi rencana yang sedang berjalan dan atau sebagai bahan perencanaan ke depan.

Evaluasi kinerja merupakan tahap akhir dari siklus manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh rencana kinerja telah dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan pembinaan kinerja telah dicapai. Evaluasi kinerja tersebut sekaligus harus mampu mengindikasikan masalah-masalah yang telah dihadapi. Semuanya digunakan untuk penyusunan rencana kerja tahap berikutnya.

2. Manfaat Evaluasi Kinerja

a. Peningkatan Kinerja

Terutama bila hasil EK menunjukkan kinerja seseorang rendah atau di bawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun. Untuk itu, setiap pekerja perlu menyadari dan memiliki :

- ♦ Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut;
- ♦ Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja;
- ♦ Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi;
- ♦ Keyakinan untuk berhasil.

b. Pengembangan SDM

EK sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap individu, serta potensi yang dimilikinya.

Dengan demikian manajemen dan individu dimaksud dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasi kelemahan-kelemahannya melalui program pelatihan. Manajemen dan individu yang bersangkutan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu, baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi, maupun dalam rangka pengembangan karier mereka masing-masing.

c. Pemberian Kompensasi

Melalui EK individu, dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi besar dan siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan.

Pekerja yang menampilkan EK yang tinggi patut diberi kompensasi, antara lain berupa : pemberian penghargaan langsung dalam bentuk surat penghargaan dan atau uang; pemberian bonus yang lebih besar daripada pekerja lain; dan atau percepatan kenaikan pangkat dan atau gaji.

d. Program Peningkatan Produktivitas

Dengan mengetahui kinerja masing-masing individu, kekuatan dan kelemahan masing-masing serta potensi yang mereka miliki manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan.

e. Program Kepegawaian

Hasil EK sangat bermanfaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi dan mutasi, serta perencanaan karier pegawai.

f. Menghindari Perlakuan Diskriminasi

EK dapat menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil evaluasi kinerja.

3. Sistem Pendukung Evaluasi Kinerja

Pelaksanaan evaluasi kinerja perlu didukung oleh beberapa sistem. Pertama, perlu metode atau cara pengukuran, pelaksana, dan waktu pengukuran EK. Kedua, untuk pengukuran tersebut perlu ditentukan standar atau tolok ukur sebagai bahan pembanding atau terhadap mana pencapaian individu, unit kerja, atau pencapaian organisasi dibandingkan.

Standar kinerja untuk beberapa jabatan tertentu, terutama yang menghasilkan barang yang bersifat fisik, biasanya dapat mudah ditentukan. Namun bagi jabatan lain yang menghasilkan jasa, kinerja seseorang hanya dapat dibandingkan terhadap uraian jabatannya. Sebab itu sistem pendukung yang ketiga adalah uraian tugas. Setiap individu harus mempunyai uraian jabatan yang jelas. Uraian jabatan perlu dirumuskan sedemikian rupa sehingga mudah diukur secara kuantitatif.

Keempat, uraian jabatan dapat dirumuskan sebagai hasil dari analisis jabatan. Dengan kata lain, analisis jabatan merupakan sistem pendukung EK yang penting.

Evaluasi kinerja dirasakan bermakna bila hasilnya dapat dimanfaatkan. Sebagaimana dikemukakan di atas, hasil EK dapat dimanfaatkan untuk beberapa tujuan. Untuk itu perlu dipersiapkan atau disusun sarana atau sistem pendukung.

Pertama, sistem promosi dan mutasi. Tenaga yang berhasil mencapai kinerja yang prima, potensial untuk dibebani tanggungjawab yang lebih besar melalui promosi, atau diberi kesempatan memperkaya pengalaman melalui mutasi.

Kedua, sistem pemberian imbalan atau kompensasi. Orang yang berprestasi memberikan kontribusi yang lebih besar, wajar memperoleh imbalan yang lebih besar.

Ketiga, perencanaan karier. Setiap orang akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya bila hal itu membuka peluang untuk meningkatkan kariernya.

Keempat, terutama bagi pekerja yang mempunyai kinerja di bawah standar perlu ditingkatkan kemampuan dan kompetensinya, baik melalui program pendidikan dan pelatihan maupun melalui pemberdayaan serta pengembangan sikap dan etos kerja.

Kelima, tingkat kinerja individu dan kinerja perusahaan yang rendah menuntut supaya di perusahaan disusun program peningkatan produktivitas yang menyeluruh dan terintegrasi. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan perbaikan sistem kerja dan manajemen, penerapan teknologi tepat guna, serta peningkatan kompetensi dan profesionalisme sumberdaya manusia.

4. Tolok Ukur

Tingkat pencapaian pelaksanaan tugas seseorang atau evaluasi kinerja kelompok atau evaluasi kinerja perusahaan membutuhkan tolok ukur sebagai alat pembandingan atau alat ukur. Tolok ukur dapat berbeda sesuai dengan sifat pekerjaan atau jabatan masing-masing. Beberapa jenis tolok ukur diuraikan di bawah ini.

Pertama, adalah sasaran atau target sebagaimana telah dirumuskan atau dinyatakan dalam rencana kerja, misalnya :

- ♦ menanami 10 hektar lahan perkebunan dengan bibit kelapa sawit dalam 3 bulan;
- ♦ mengaspal 50 km jalan dalam 4 bulan;
- ♦ mengurangi waktu pendaftaran dan waktu tunggu pasien sampai 50%, dengan tetap menjaga tingkat kepuasan pelanggan sebesar 90%;
- ♦ merancang dan membuat prototipe sebuah tongkat ski baru yang dapat dilipat dalam 90 hari, yang 100% sesuai dengan spesifikasi dan anggaran;

- ♦ meningkatkan kunjungan ulang tamu hotel dari 10% menjadi 15% dari seluruh tamu.

Kedua, standar umum, baik yang ditetapkan sebagai ketentuan atau pedoman oleh instansi resmi, maupun yang diterima secara konsensus di tingkat nasional atau internasional.

Ketiga, standar yang telah ditetapkan secara khusus misalnya dalam menerima kerja kontrak.

Keempat, uraian tugas atau uraian jabatan menggambarkan pekerjaan atau tugas yang harus dilaksanakan oleh pejabat yang bersangkutan.

Kelima, misi dan atau tugas pokok organisasi atau unit organisasi menggambarkan apa yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu.

Masing-masing tolok ukur tersebut pada dasarnya mempunyai dimensi kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan, nilai dan biaya, persentasi dan indeks yang menggunakan sistem pembobotan. Pencapaian sasaran atau target dalam kuantitas dapat diukur secara absolut, dalam persentase atau indeks.

Kualitas bersifat relatif, sehingga tidak mudah diukur, dan sangat tergantung pada selera konsumen.

Kualitas dapat mencakup daya tahan atau usia penggunaan, disain, dan kenyamanan menggunakannya. Kualitas dapat dirasakan, dilihat atau diraba. Produk-produk berkualitas tinggi dapat dijual dengan harga yang lebih tinggi.

Setiap pelaksanaan tugas selalu membutuhkan waktu sebagai masukan. Waktu merupakan sumberdaya yang mahal, karena dia terbatas, tidak dapat disimpan atau ditunda.

Oleh sebab itu, setiap waktu harus digunakan secepat mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekwensi biaya besar dan kerugian. Misalnya menunda memenuhi permintaan pelanggan pada saat yang diinginkan dapat berakibat dia berubah pikiran dan pergi kepada produsen lain. Aspek nilai barang atau jasa yang dihasilkan dapat dinilai dalam harga atau rupiah. Nilai tersebut perlu dibandingkan terhadap biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang dimaksud. Bila nilai hasil tidak berbeda dengan signifikan atau bahkan hanya sama atau justru lebih kecil dari biaya yang dikeluarkan, hasil kinerja juga menjadi kurang bermakna.

5. Pelaku Evaluasi Kinerja

Yang melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya adalah atasan langsung. Evaluasi kinerja unit atau bagian organisasi adalah Kepala unit itu sendiri.

Atasan langsung pada umumnya mempunyai kesempatan dan akses yang luas untuk mengamati dan menilai prestasi kerja bawahannya. Namun, penilaian oleh atasan langsung sering dianggap kurang obyektif.

Setiap pekerja atau karyawan pada dasarnya merupakan orang yang paling mengetahui apa yang dia lakukan sendiri. Oleh sebab itu, masing-masing individu dapat diminta mengevaluasi kinerjanya sendiri, baik secara tidak langsung melalui laporan, maupun secara langsung sesuai dengan permintaan dan petunjuk.

Setiap individu melaporkan hasil yang dicapai dan mengemukakan alasan-alasan bila tidak mampu mencapai hasil yang ditargetkan.

Untuk lebih menjamin obyektivitas penilaian, perusahaan atau organisasi dapat pula membentuk Tim Evaluasi Kinerja yang dianggap dapat obyektif baik untuk mengevaluasi kinerja individu maupun untuk mengevaluasi kinerja kelompok dan unit atau bagian organisasi.

Sebagai bahan pelengkap penilaian, akhir-akhir ini sudah mulai banyak perusahaan yang juga meminta bawahan memberikan penilaian kepada atasannya. Demikian juga dalam rangka meningkatkan pelayanan atau guna semaksimal mungkin membeli kepuasan kepada pelanggan dan masyarakat pada umumnya, mereka diminta memberikan penilaian atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, unit kerja dan atau individu.

Beberapa perusahaan melakukan EK dengan melakukan kombinasi dua atau lebih cara yang dikemukakan di atas.

6. Waktu Pelaksanaan

Evaluasi kinerja dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan atau menurut kondisi pekerjaan atau kondisi perusahaan.

Pertama, bagi pekerjaan yang bersifat sementara atau harus diselesaikan dalam waktu yang relatif pendek, evaluasi kinerja dilakukan menjelang atau segera setelah pekerjaan itu diselesaikan.

Kedua, untuk pekerjaan dalam jangka lama, seperti unit-unit dalam satu perusahaan atau organisasi, evaluasi kinerja dilakukan secara rutin periodik. Evaluasi tersebut dapat dilakukan setiap hari, setiap akhir minggu, setiap akhir kuartal, setiap akhir semester atau setiap akhir tahun.

Ketiga, evaluasi kinerja dapat dilakukan secara khusus pada saat tertentu bila dirasakan timbul masalah atau penyimpangan sehingga perlu melakukan tindakan korektif.

Keempat, evaluasi kinerja diperlukan untuk atau dalam rangka program organisasi dan kepegawaian, seperti identifikasi kebutuhan latihan, perencanaan karier, pemberian penghargaan, rotasi dan promosi, penyusunan skala upah, perencanaan karier, analisis jabatan, dan lain-lain.

7. Masalah Pelaksanaan

Pelaksanaan dan penggunaan hasil evaluasi kinerja kadang-kadang menghadapi masalah, antara lain sebagai berikut.:

Pertama, hasil evaluasi kinerja sering tidak objektif baik karena tidak ada atau tidak didasarkan pada standar prestasi kerja yang baku, ataupun karena atasan yang melakukan penilaian lebih menonjolkan subyektivitasnya.

Kedua, atasan sering mengutamakan hasil evaluasi kinerja untuk memberikan ganjaran atau hukuman, kurang dikaitkan dengan pemberian kompensasi dan atau program pemberdayaan dan pembekalan, sehingga kurang mendapat dukungan dari bawahan.

Ketiga, sesuai dengan peningkatan mobilitas pejabat untuk promosi atau rotasi, hubungan atasan dengan bawahan menjadi relatif singkat, kontinuitas atasan mengikuti perkembangan bawahan menjadi terganggu. Demikian juga sebagai akibat penggunaan relatif, kontak pribadi antara atasan dan bawahan relatif menjadi berkurang.

Keempat, banyak pekerja sekarang ini yang mempunyai lebih dari satu orang atasan yang memberikan perintah dan penugasan untuk dilaksanakan. Penilaian yang diberikan para atasan tersebut dapat berbeda.

Prof. Dr. Purnawan I. Simanungkalut, APU
Aktif Pembela Utama dan Umat Besar Bangsa yang berbudaya manusia

JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN TENAGA KERJA WANITA

Oleh : Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, SH, MH

A. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial

Pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia bersumber pada landasan idili Pembukaan UUD 1945 sebagaimana tercantum pada alinea keempat yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum sehingga dapat tercapai masyarakat yang adil dan makmur. Menurut UU.No.6/1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, pengertian jaminan sosial adalah "Seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warganegara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial".

Menurut ILO jaminan sosial adalah "Jaminan yang diberikan kepada masyarakat melalui suatu lembaga tertentu yang dapat membantu anggota masyarakat dalam menghadapi resiko yang mungkin dialaminya, misalnya jaminan pemeliharaan kesehatan atau bantuan untuk mendapat pekerjaan yang bermanfaat". Disamping itu, ILO juga menyebutkan ada tiga kriteria yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat dikatakan sebagai program jaminan sosial:

1. Tujuannya berupa perawatan medis yang bersifat penyembuhan atau pencegahan penyakit, memberikan bantuan pendapatan apabila terjadi kehilangan sebagian atau seluruh pendapatan, atau menjamin pendapatan tambahan bagi orang yang bertanggung jawab terhadap keluarga.

2. Terdapat undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban lembaga yang melaksanakan kegiatan ini.

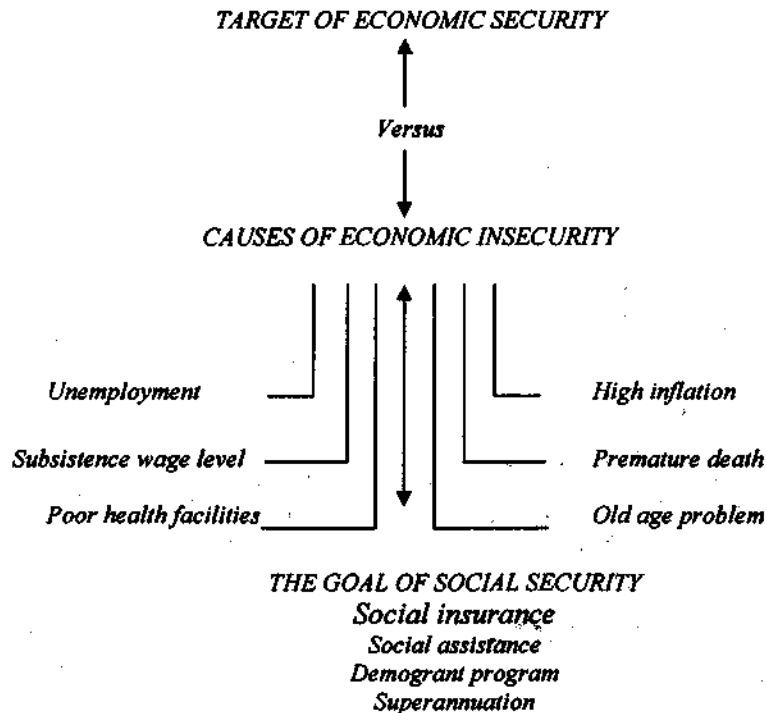
3. Kegiatan diselenggarakan oleh suatu lembaga tertentu.

Menurut Rejda yang dikutip oleh Purwoko (1999:6), salah satu tujuan dari penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk mempertahankan daya beli masyarakat dalam menghadapi terjadinya ketidakamanan ekonomi.

Kenyataannya sebelum suatu masyarakat mencapai kondisi ekonomi yang aman, seringkali diawali dengan kondisi ketidakamanan ekonomi sebagai konsekuensi yang logis dari masalah kebijakan makro ekonomi. Kebijakan yang luas tersebut salah satu diantaranya menyebabkan munculnya perbedaan pendapatan antara golongan masyarakat atas dan masyarakat bawah.

Akibatnya terjadi ketidakamanan ekonomi yang apabila terus dibiarkan dapat menimbulkan konflik atau disintegrasi didalam masyarakat. Bagan berikut ini akan memperlihatkan kaitan antara keamanan ekonomi, ketidakamanan ekonomi dan jaminan sosial.

Bagan : Kaitan antara Keamanan Ekonomi, Ketidakamanan Ekonomi dan Jaminan Sosial :



(Sumber: Purwoko, 1999:7)

Bagan diatas menggambarkan bahwa keamanan ekonomi akan tercapai apabila suatu negara mampu mengurangi unsur-unsur ketidakamanan ekonomi, dan permasalahan ketidakamanan ekonomi hanya dapat diatasi dengan jaminan sosial. Secara spesifik konsep jaminan sosial cenderung dikaitkan dengan program *superannuation*, *demogran*, bantuan sosial dan program asuransi sosial (Purwoko, 1999:48).

Superannuation merupakan program jaminan sosial dengan sistem perpajakan, dimana seseorang mendapat perlindungan dari program jaminan sosial yang biayanya berasal dari pajak penghasilan setiap warga negara. Misalnya pemberian bantuan finansial bagi mereka yang terkena PHK.

Program *demogran* adalah program jaminan sosial yang berhubungan dengan masalah lanjut usia. Disini pemerintah ikut bertanggung jawab mengatasi masalah mereka misalnya dengan memberi bantuan finansial bagi lanjut usia yang menghadapi keterbatasan biaya hidup.

Adapun program bantuan sosial lebih dikonsentrasikan pada upaya pengentasan kemiskinan yang terjadi secara struktural termasuk pemberian bantuan finansial bagi mereka yang tidak memiliki tempat tinggal.

Sedangkan asuransi sosial adalah program perlindungan dasar bagi pekerja beserta keluarganya terhadap resiko sosial dalam kaitannya dengan hubungan industrial seperti kecelakaan kerja, kematian, kesehatan dan hari tua.

Program tersebut tidak sepenuhnya dibiayai oleh pemberi kerja namun pekerja juga ikut membayar iuran. Jenis asuransi ini berbeda dengan asuransi komersial yang seutuhnya dibiayai sendiri oleh peserta sesuai dengan jenis asuransi yang diikutinya. Tabel berikut ini akan memperlihatkan perbedaan antara asuransi sosial dengan asuransi komersial.

Tabel Perbedaan antara Asuransi Sosial dan Komersial

Karakteristik	Asuransi Sosial	Asuransi Komersial
1. Kepesertaan	Wajib secara kolektif	Sukarela, group & individu
2. Besarnya santunan	Standar minimum	Tergantung dari keinginan
3. Dasar santunan	UU & PP	Sesuai kontrak
4. Orientasi	Kesejahteraan	Prinsip asuransi
5. Penyelenggara	Badan nirlaba	Pemerintah & swasta
6. Pendanaan	Tidak diperlukan full funding tetapi pemerintah ikut mengurur	Diperlukan full funding 100% dari peserta
7. Sasaran investasi	Obligasi pemerintah	Portfolio investasi
8. Objek pajak	Tidak	Ya
9. Perijamin	Pemerintah	Tidak ada

Sumber: Purwoko, 1999:9

Menurut Kertonegoro (1982:37), asuransi komersial merupakan cara lain untuk menanggulangi resiko sosial dan ekonomi yang dilakukan oleh pihak swasta. Meskipun bagi yang ingin menjadi peserta asuransi ini terlebih dahulu dilakukan seleksi terutama menyangkut kesehatan dan usia, namun tetap mengandung semangat gotong royong sebagai bentuk distribusi resiko.

Disamping konsep untuk memperluas wawasan tersebut diatas, beberapa teori atau konsep yang digunakan untuk menganalisa data akan diuraikan pula berikut ini.

B. Tinjauan Tentang Kebutuhan

Konsep kebutuhan sangat terkait dengan konsep manfaat, dan adanya kenyataan bahwa manfaat suatu program dapat diketahui melalui kebutuhan yang dirasakan oleh pengguna pelayanan program tersebut, menjadi alasan pembahasan konsep kebutuhan pada bab ini. Pada tahun 1976, istilah kebutuhan pokok atau *basic human needs* pertama kali muncul saat diadakannya konferensi ILO di Kenya. Dalam konferensi ini disarankan agar strategi dan politik pembangunan suatu negara lebih diprioritaskan pada tujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok masyarakatnya.

Menurut Manullang seperti yang dikutip oleh Pitomo (1982:2), ada dua bentuk kebutuhan manusia yaitu kebutuhan primer (pokok) dan kebutuhan sekunder. Kebutuhan primer adalah kebutuhan yang paling utama atau penting bagi manusia untuk dapat mempertahankan hidup seperti makan, minum, pakaian dan perumahan. Sedangkan kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang diperlukan manusia guna melengkapi kebutuhan primer, seperti peralatan rumah tangga, sanitasi, transportasi, kesehatan dan pendidikan.

Lebih lanjut menurut Green (1978:7) & Koentjoro-Jakti (1978:15) yang dikutip oleh Pitomo (1982:3-4), mengungkapkan ada lima sasaran untuk memenuhi kebutuhan pokok yaitu :

1. Dipenuhinya kebutuhan pangan, sandang, papan atau perumahan, dan berbagai kebutuhan yang dipandang perlu.
2. Dibukanya kesempatan luas untuk memperoleh berbagai jasa, pendidikan untuk anak dan orang tua, program preventif dan kuratif kesehatan, air minum, pemukiman dengan lingkungan yang mempunyai infrastruktur dan komunikasi.
3. Dijaminnya hak untuk memperoleh kesempatan kerja yang produktif (termasuk menciptakan sendiri) yang memungkinkan adanya balas jasa setimpai untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.
4. Terbinanya prasarana yang memungkinkan produksi barang dan jasa sesuai dengan kemampuan dan menyisihkan sebagian upah yang diterima untuk membiayai usaha selanjutnya.
5. Menjamin adanya partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan konsep kebutuhan manusia tersebut diketahui bahwa kesehatan termasuk dalam kebutuhan sekunder.

Meskipun demikian, dalam dunia kerja kesehatan merupakan salah satu hal penting karena tidak terpisahkan dari proses produksi barang dan jasa.

Apabila dikaitkan dengan kebutuhan kesehatan seorang pekerja, maka Herzberg menjelaskannya melalui Teori Motivasi Dua Faktor.

Seperti yang dikutip oleh Hasibuan (1990:191), Herzberg beranggapan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: 1) Faktor-faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*) dan 2) Faktor-faktor motivasi (*Motivation factors*)

Faktor-faktor pemeliharaan berhubungan dengan kebutuhan manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Adapun yang termasuk dalam faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi fisik pekerjaan, kepastian kerja, supervisi yang menyenangkan, mobil dan rumah dinas termasuk pula jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Hilangnya faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan bahkan dapat menyebabkan karyawan keluar dari tempat kerjanya, oleh karena itu faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan agar produktifitas kerja karyawan dapat meningkat.

Sedangkan faktor-faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini terwujud karena adanya perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan dan berhubungan dengan penghargaan terhadap seseorang yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Faktor motivasi ini terbagi dua yaitu sebagai faktor pendorong dan penghambat tercapainya kebutuhan seseorang. Adapun yang termasuk faktor pendorong antara lain:

- 1) Keberhasilan (*Achievement*),
- 2) Pengakuan (*Recognition*),
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*),
- 4) Tanggungjawab (*Responsibility*), dan
- 5) Pengembangan potensi individu (*Advancement*).

Faktor-faktor tersebut menggambarkan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*).

Sedangkan faktor penghambat (*de-motivasi*) dapat menimbulkan rasa tidak puas karyawan yang terdiri dari:

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*);
- 2) Kualitas supervisor (*Quality supervisor*);
- 3) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*);
- 4) Kondisi kerja (*Working condition*), dan
- 5) Gaji (*Wages*).

Berdasarkan Teori Motivasi, dari dua faktor ini muncul pemahaman bahwa dalam menyelenggarakan suatu pekerjaan harus diusahakan agar kedua faktor tersebut (*maintenance dan motivation factors*) dapat dipenuhi, dengan tetap mengutamakan kebutuhan yang lebih penting. Misalnya wajar saja apabila dalam suatu perusahaan kebutuhan kesehatan pekerjaanya mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan rekreasi.

Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan kesehatan mempunyai pengaruh yang lebih penting terhadap kelangsungan hidup pekerja dan perusahaan, dibandingkan kebutuhan rekreasi.

C. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut UU.No.3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja (*Jamsostek*) adalah: suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Semua bentuk manfaat yang diberikan melalui program *jamsostek* kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya.

Pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi tanggung jawab pemberi kerja karena pekerja relatif memiliki kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja.

Perlindungan kebutuhan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Begitu pula sebaliknya, pekerja juga harus berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jamsostek sehingga upaya untuk mewujudkan perlindungan bagi pekerja dan anggota keluarganya dapat terselenggara dengan baik.

Ada dua aspek penting yang tercakup dalam program jamsostek (Depnaker, 1996/1997:425) yaitu: 1) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya, dan 2) merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Mondy & Noe (1990:432), jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk kompensasi atau imbalan dalam bentuk uang tidak yang diterima oleh pekerja. Keduanya mengungkapkan bahwa kompensasi merujuk pada *"Every type of reward that individuals receive in return for their labor"* (setiap bentuk imbalan yang di terima oleh seseorang sebagai pengganti tenaga yang telah ia keluarkan)".

Melalui bagan berikut ini akan diperlihatkan bahwa jaminan sosial merupakan bagian dari kompensasi dalam bentuk uang yang tidak langsung.

Sumber: Mondy & Noe, 1990:433

Selain melalui bagan tersebut, untuk dapat lebih memahami konsep kompensasi,

ada beberapa teori tentang kompensasi yang dikemukakan oleh Rejda (1988:271-272) yaitu:

1. Teori Resiko Kerja

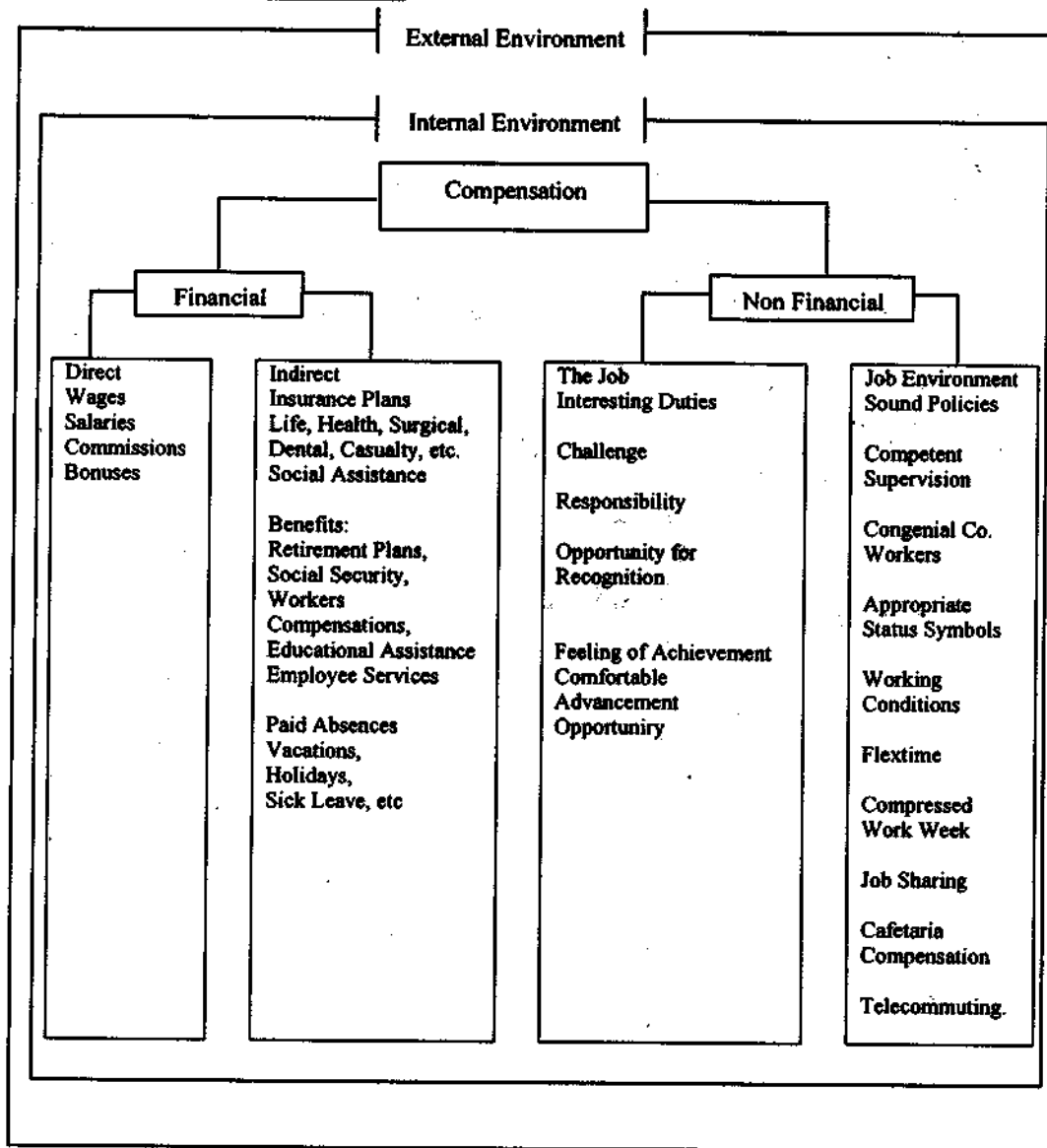
Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu perusahaan harus menyediakan biaya ketidakmampuan karyawannya untuk bekerja (akibat sakit atau cacat) ke dalam biaya produksinya atau mengganti hilangnya waktu kerja tersebut dalam bentuk harga produk yang lebih tinggi. Teori ini memiliki beberapa kelemahan yaitu: a) mengharuskan pekerja untuk tidak menuruti perusahaan karena kecelakaan dalam industri, b) adanya asumsi bahwa biaya kecelakaan dapat diganti lebih dulu dalam bentuk harga produk yang lebih tinggi, dan c) perbandingan antara pembayaran tuntutan pekerja dengan jumlah kerugian yang dialaminya tidak sebanding, misalnya pelayanan rehabilitasi yang diperoleh tidak memadai.

2. Teori Biaya Sosial Rendah

Teori ini berlandaskan pada konsep bahwa dibuatnya undang-undang kompensasi bagi pekerja bertujuan untuk meminimalkan ketidakmampuan mereka secara ekonomi akibat kecelakaan kerja.

Dilain pihak, dengan adanya peraturan tersebut perusahaan juga berupaya untuk mengurangi munculnya tuntutan pekerja karena kecelakaan kerja.

Bagan Komponen Kompensasi



3. Teori Kompromi Sosial

Teori ini menyatakan bahwa adanya kompensasi bagi pekerja memperlihatkan suatu keseimbangan antara pengorbanan yang dilakukan pekerja dengan keuntungan yang diperoleh pengusaha. Oleh karena itu, pekerja yang mengalami sakit atau cacat akibat kerja, berhak untuk menerima jaminan kesehatan atau jaminan kecacatan. Begitu pula dengan perusahaan, bersedia membayar tuntutan pekerja agar terhindar dari proses pengadilan yang lebih mahal apabila pekerja yang sakit tersebut mengajukan permasalahannya ke pengadilan.

Menurut PT.Jamsostek (2000:2-3) ada beberapa karakteristik jaminan sosial tenaga kerja yaitu:

1. Kepesertaan bersifat wajib secara kolektif diatur dengan undang-undang.
2. Manfaat (*benefit*) ditentukan dengan undang-undang dan peraturan perundang-undangan.
3. Jaminan bukan merupakan hadiah atau sumbangan tapi merupakan hak bagi setiap warga negara yang menjadi peserta dan memenuhi persyaratan sesuai dengan undang-undang dan peraturan perundang-undangan.
4. Penekanan diutamakan kepada solidaritas sosial, prinsip keadilan dan pemerataan antar peserta dalam menanggung resiko dan penerimaan manfaat (*benefit*), sehingga lebih diutamakan sifat gotong-royong dan

kebersamaannya (*social adequacy*) bukan untuk memenuhi kebutuhan perorangan (*individual equity*).

5. Program jaminan sosial untuk pekerja sebagian atau seluruhnya, iuran ditanggung oleh pemberi kerja.
6. Badan penyelenggara harus nirlaba, dalam arti semua kekayaan sebagai hasil pengembangan dana, sebesar-besarnya harus dinikmati oleh peserta.
7. Bebas pajak.
8. Pengawasan melibatkan berbagai pihak yang terkait, terdiri dari unsur pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja (*Tripartit*).
9. Negara bertanggung jawab untuk memberikan fasilitas atau subsidi apabila badan penyelenggara mengalami kekurangan dana.

Selanjutnya, menurut Suriaatmadja yang dikutip oleh Djokopitojo (1994:59-61) mengemukakan kriteria masing-masing jenis program jamsostek sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja (*employment accident*) merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja (*occupational disease*).

Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi untuk perawatan medis, rehabilitasi cacat, pengganti upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun total dan santunan kematian.

Kecelakaan kerja dalam program ini termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah (*commuting accident*), oleh karena itu jaminannya termasuk perawatan dan santunan akibat kecelakaan di jalan raya yang frekuensi dan intensitasnya makin tinggi.

Adapun bentuk jaminan ini (PT.Jamsostek, 2000:7-8), adalah :

- a. Biaya transport maksimum: darat (Rp.150.000,-), laut (Rp.300.000,-) dan udara (Rp.400.000,-). Biaya transport dapat digunakan untuk transport rawat jalan.
- b. Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja: 120 hari pertama (100% upah), 120 hari kedua (75% upah) dan selanjutnya 50% upah.
- c. Biaya perawatan medis: maksimum sebesar Rp.6.400.000,-
- d. Santunan cacat tetap sebagian: prosentase jenis cacat (sesuai tabel) dikalikan 70 bulan upah.
- e. Santunan cacat tetap total:
 - 1) Pembayaran sekaligus: $70\% \times 70$ bulan upah
 - 2) Pembayaran berkala: Rp.50.000,- selama 24 bulan
 - 3) Kurang fungsi: $\% \text{ kurang fungsi} \times \% \text{ tabel} \times 70$ bulan upah
- f. Santunan kematian:
 - 1) Pembayaran sekaligus: $60\% \times 70$ bulan upah
 - 2) Pembayaran berkala: Rp.50.000,- sebulan, selama 24 bulan

3) Biaya pemakaman: Rp.600.000,-

g. Biaya rehabilitasi:

Prothese (anggota badan tiruan) dan orthose (alat bantu) seperti tongkat dan kursi roda, dengan penggantian biaya sesuai harga R.S DR. Suharso (Surakarta) ditambah 40% dari harga tersebut.

Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja (ditetapkan sebanyak 31 jenis) seperti yang tercantum dalam Keputusan Presiden No.22/1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

2. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat dimana produktivitas pekerja telah dianggap menurun sehingga perlu diganti dengan pekerja yang lebih muda, termasuk cacat tetap dan total (*total and permanent disability*) yang dapat dianggap sebagai hari tua yang dini (cepat).

Umumnya jaminan hari tua diberikan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, tetapi apabila tenaga kerja mengalami cacat sehingga tidak bisa bekerja lagi, maka jaminan ini dapat diberikan. Demikian juga apabila tenaga kerja meninggal dunia, jaminan diberikan kepada ahli warisnya. Selain itu, jaminan hari tua juga dapat diberikan apabila tenaga kerja mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum umur 55 tahun, setelah yang bersangkutan memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan.

Masa kepesertaan ini diperlukan karena jaminan hari tua merupakan jaminan masa depan tenaga kerja, sehingga besarnya jaminan cukup berarti.

Jaminan hari tua dapat dibayar sekaligus maupun berkala. Jaminan hari tua yang dapat dibayar sekaligus dimaksudkan untuk memberikan bekal pada waktu pekerja terputus penghasilannya, sedangkan jaminan yang dibayar secara berkala dimaksudkan untuk membantu pekerja dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Secara ringkas, pelaksanaan jaminan hari tua (PT.Jamsostek, 2000:8-9) diuraikan sebagai berikut :

- a. Diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua yang iurannya ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja;
- b. Kemanfaatan jaminan ini sebesar iuran yang terkumpul ditambah hasil pengembangannya;
- c. Jaminan ini akan dikembalikan atau dibayarkan apabila tenaga kerja :
 - 1) Mencapai umur 55 tahun;
 - 2) Mengalami cacat total tetap sehingga tidak bisa bekerja lagi;
 - 3) Meninggal dunia;
 - 4) Mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya lima tahun;
 - 5) Pergi keluar negeri atau pulang ke negeri asal dan tidak kembali lagi
 - 6) Menjadi pegawai negeri sipil atau anggota ABRI.

d. Pada prinsipnya pembayaran jaminan hari tua dilaksanakan sekaligus, tetapi bagi jaminan hari tua yang besarnya lebih dari Rp.3.000.000,- dapat dibayarkan secara bulanan untuk jangka waktu paling lama lima tahun.

3. Jaminan Kematian

Kematian yang mendapat santunan melalui program ini adalah meninggal dunia pada waktu pekerja menjadi peserta jaminan sosial atau sebelum melewati 6 bulan sejak pekerja berhenti bekerja. Jaminan kematian tersebut diberikan kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia yang diprioritaskan mulai dari janda/duda, anak, orang tua, cucu, kakek/nenek, saudara kandung dan mertua.

Jaminan kematian dibedakan antara biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Apabila seorang tenaga kerja meninggal dunia dan tidak mempunyai ahli waris, maka biaya pemakaman saja yang diberikan kepada mereka yang mengurus pemakaman pekerja tersebut.

Secara ringkas bentuk jaminan ini (PT.Jamsostek, 2000:9) adalah: a) dibayarkan kepada ahli waris tenaga kerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, dan b) diberikan sebesar Rp.3.000.000,- ditambah dengan biaya pemakaman sebesar Rp.600.000,-.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Setiap pekerja yang menderita sakit selama bekerja, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi, biaya pengangkutan dari tempat kerja ke

rumah sakit dan dari rumah sakit atau tempat kerja ke rumahnya, serta santunan bila pekerja yang bersangkutan sementara tidak mampu bekerja. Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada pekerja dan anggota keluarganya, maksimum dengan tiga orang anak.

Pemeliharaan kesehatan ini meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi pekerja dan anggota keluarganya yang menderita sakit, misalnya dalam bentuk rawat jalan, rawat inap, obat-obatan dan penunjang diagnostik termasuk pemeriksaan kehamilan dan perawatan persalinan. Disamping pelayanan yang bersifat umum tersebut, terdapat pula pelayanan khusus yang hanya diberikan kepada pekerja dan tidak diberikan kepada anggota keluarganya antara lain pelayanan kaca mata, gigi palsu, alat bantu dengar, kaki atau tangan palsu dan mata palsu.

Adapun standar paket pelayanan program jaminan pemeliharaan kesehatan (PT.Jamsostek, 2000:9) meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, persalinan, pelayanan tingkat lanjutan, pelayanan khusus dan pelayanan gawat darurat. Berbeda dengan program lain dalam jaminan sosial, program JPK ini tidak memberikan santunan atau bantuan dalam bentuk uang tunai (*cash benefits*), namun berbentuk pelayanan kesehatan.

Untuk memahami program jamsostek lebih lanjut, maka perlu diketahui pula fungsi program tersebut (Lembaga Penelitian UI, 2000:III 5-8) yaitu:

1. Perlindungan

Perlindungan yang bersifat sukarela seperti melalui asuransi komersial tidak mampu menjamin setiap orang mau dan mampu menyisihkan dana untuk ikut dalam program asuransi. Untuk itu diperlukan jaminan sosial yang diselenggarakan secara kolektif dan bersifat wajib guna memungkinkan pekerja memiliki kepastian memperoleh perlindungan ketika menghadapi resiko sosial dan ekonomi.

2. Produksi

Perlindungan melalui jaminan sosial bagi pekerja dan anggota keluarganya memungkinkan tenaga kerja untuk lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaannya. Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan konsentrasi penuh pada pekerjaannya akan menguntungkan pemberi kerja karena hasil produksi juga ikut meningkat..

3. Redistribusi Pendapatan

Pada program jaminan sosial yang dilaksanakan melalui sistem asuransi sosial, pekerja memberikan kontribusi sesuai dengan penghasilannya dan memperoleh jaminan sesuai dengan kebutuhannya. Penyelenggaraan jaminan sosial secara tepat dapat memungkinkan pekerja yang berpenghasilan tinggi membantu pekerja yang berpenghasilan rendah.

4. Kemasyarakatan

Tujuan jaminan sosial untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sehingga menimbulkan ketenangan bekerja, akan membantu terciptanya ketenteraman industri. Disamping itu juga dapat mengurangi perselisihan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang pada akhirnya dapat mencegah timbulnya keresahan sosial.

D. Tinjauan Tentang Kesehatan Kerja

Pada awalnya di Indonesia kewajiban pengusaha untuk memeriksakan kesehatan pekerjanya hanya diatur dalam perjanjian secara bipartit antara pekerja dan pengusaha. Namun dalam perkembangan selanjutnya pemerintah menetapkan kewajiban tersebut dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan. Kesehatan kerja tertuang pertama kali dalam UU.No.14/1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja serta UU.No.1/1970 tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan bagian dari keselamatan kerja. Selanjutnya UU. No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan mengatur pula mengenai kesehatan kerja pada pasal 108 ayat (2), yang secara jelas menyebutkan bahwa "Untuk melindungi kesehatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja".

Kesehatan kerja atau disebut juga Hyperkes (hygiene perusahaan dan kesehatan) berkaitan dengan upaya-upaya (Kertonegoro, 1999:180):

1. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja baik pada awal bekerja maupun secara periodik selama masa kerja.
2. Gizi sehat tenaga kerja yang diberikan untuk makan siang maupun tambahan gizi lainnya.
3. Kebersihan lingkungan kerja, termasuk pencegahan dan pengolahan limbah.
4. Pencegahan dan penanggulangan sumber-sumber yang membahayakan kesehatan, antara lain:

- a. Sumber fisik, seperti suara yang terlalu bising, suhu yang terlalu tinggi atau rendah, penerangan dan ventilasi yang kurang memadai.
- b. Sumber kimia, seperti gas/uap, cairan, debu, bahan kimia yang beracun.
- c. Sumber biologi, seperti bakteri, jamur, serangga dan tumbuh-tumbuhan lain yang timbul dalam lingkungan kerja.
- d. Sumber faal, seperti sikap keliru sewaktu bekerja, peralatan yang tidak cocok dengan pekerja, kerja yang terus menerus berdiri atau duduk.
- e. Sumber psikologis, seperti kerja yang dipaksakan, suasana kerja yang tidak menyenangkan, pikiran yang tertekan.

Menurut Sujudi (Depkes, 2001:2) berdasarkan UU. No.23/1992 tentang Kesehatan disebutkan pengertian kesehatan kerja adalah "Keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap

pekerja dapat bekerja secara sehat dengan produktivitas yang optimal, tanpa membahayakan diri, keluarga, masyarakat dan lingkungan kerja sekitarnya". Dalam pasal 23 undang-undang ini juga disebutkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu kegiatan pokok dari pembangunan kesehatan, yang mencakup pengertian bahwa: 1) kesehatan kerja dimaksudkan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, 2) kesehatan kerja meliputi Pelayanan Kesehatan Kerja, Pencegahan Penyakit dan Syarat Kesehatan Kerja, dan 3) setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Pada tahun 1995 komite kerja sama ILO dan WHO (Depnaker,1999:12) mengemukakan definisi kesehatan kerja dengan menitikberatkan pada tiga fokus utama yaitu: pemeliharaan dan promosi kesehatan kerja dan kapasitas kerja, perbaikan lingkungan kerja dan pekerjaan sehingga kondusif terhadap keselamatan dan kesehatan, pengembangan organisasi dan budaya kerja dalam arah yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja dan dalam pelaksanaannya juga mempromosikan iklim sosial yang positif, usaha yang lancar dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Lebih lanjut komite kerja sama ILO dan WHO tersebut (Kanwil Depnaker Jatim,1997:2) mengungkapkan beberapa tujuan kesehatan kerja yaitu:

1. Meningkatkan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerja pada semua jenis pekerjaan untuk meningkatkan

kapasitas kerjanya.

2. Mencegah terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit pada pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerjanya.
3. Melindungi pekerja dari resiko akibat faktor-faktor lingkungan kerja yang mengganggu kesehatan.
4. Penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya.
5. Mengembangkan organisasi dan budaya kerja yang mendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tercermin dalam sistem manajemen pengembangan SDM dan manajemen mutu dari perusahaan.

Hingga kini kegiatan pemeliharaan kesehatan kerja terus berkembang, apalagi dengan dikeluarkan UU.No.3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang didalamnya mengatur lebih rinci mengenai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha untuk menjamin kesehatan pekerjanya.

E. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Wanita

Menurut Soepomo (1992:27) istilah tenaga kerja memiliki pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi "Semua orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja". Lebih lanjut dalam pasal 1 UU.No.14/1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dikemukakan pengertian tenaga kerja yaitu "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Berbicara tentang tenaga kerja khususnya mengenai kondisi tenaga kerja wanita di dunia kerja, Ollenburger & Moore (1996:100-105) menggambarkan melalui model teori fungsional berikut ini.

1. Ketidakmerataan Nilai Tukar

Model ini menitikberatkan pada kemampuan atau keahlian laki-laki dan wanita yang dibawa kepasar kerja, dimana upah yang diperoleh merupakan indikator sumbangan produktif (nilai tukar) terhadap kemampuan mereka. Kemampuan manusia seperti faktor pendidikan dan pengalaman kerja ditempatkan pada titik sentral dalam proses produksi, yang dipandang sebagai aspek penting dalam menentukan produktifitas. Disini wanita sering kali kalah dalam bersaing dengan laki-laki disebabkan oleh pendidikannya yang cenderung rendah. Akibatnya wanita tidak hanya dipandang sebagai *human capital* berkualitas rendah namun mengalami perbedaan dalam menduduki posisi di bidang kerja dan perbedaan penerimaan upah.

2. Wanita sebagai pekerja

Berdasarkan studi mengenai hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya, ditemukan bahwa tingkat perpindahan pekerja wanita dan laki-laki dalam suatu pekerjaan adalah sama, yang membedakannya ialah tujuan perpindahan mereka. Laki-laki meninggalkan pekerjaannya untuk berpindah ke pekerjaan lain yang memberikan lebih banyak kesempatan promosi dan mempertahankan senioritasnya.

Sedangkan wanita cenderung meninggalkan pasar kerja serta kehilangan senioritas dan promosi yang mungkin diperolehnya karena harus memenuhi tanggung jawab melahirkan dan membesarkan anak. Namun ada sebagian wanita yang tetap mempertahankan keberadaannya dalam pasar tenaga kerja karena tanggung jawab mereka didalam keluarga berkurang atau meningkatnya kebutuhan mereka untuk mempertahankan senioritas.

3. Kewajaran Upah

Pemberian upah yang sama antara pekerja wanita dengan pekerja laki-laki pertama kali ditetapkan dalam *Equal Pay Act* (Undang-undang Kesamaan Upah) tahun 1963. Peraturan ini melarang para pengusaha membedakan pembayaran upah pekerja untuk pekerjaan yang sama dipandang dari segi keahlian, hanya karena perbedaan jenis kelamin.

Lebih lanjut Johnson seperti yang dikutip oleh Ritzer (1996:304-305) mengaplikasikan teori fungsionalis Parson. Ia menggunakan teori tersebut untuk memahami masalah perbedaan peran wanita dan laki-laki melalui tipe tindakan yang bersifat ekspresif dan instrumental. Johnson menyebutkan, awal munculnya ketidaksamaan gender terjadi pada struktur keluarga patriakal yang mengharuskan wanita bertindak secara ekspresif yaitu dengan mengutamakan emosi dan hubungan-hubungan yang responsive didalam keluarga.

Disini keluarga memiliki fungsi sebagai tempat bagi anggotanya untuk bersosialisasi dan sebagai sistem reproduksi. Didalam keluarga, seringkali terjadi wanita kehilangan otoritas terhadap laki-laki karena keluarga memerlukan seorang "pemimpin". Otoritas ini meliputi kontrol atas sumber-sumber ekonomi dan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin di dalam keluarga serta peran sosial yang berlandaskan pada perbedaan kemampuan.

Adanya pembatasan institusi dan budaya pada tindakan wanita, menyebabkan mereka menjadi lemah dan secara ekspresif selalu mengalah kepada suaminya yang secara instrumental (nyata) bekerja sebagai pencari nafkah keluarga. Tugas utama wanita adalah bekerja di dalam rumah yang bertujuan untuk mempertegas fungsi suami sebagai pencari nafkah di luar rumah dan untuk menghindari persaingan diantara keduanya serta menciptakan ketenangan rumah tangga. Dengan kata lain, berdasarkan teori ini, pembagian kerja secara seksual diperlukan untuk menjaga kestabilan dari keseluruhan sistem keluarga. Melihat tipe tindakan wanita (istri) yang demikian, menyebabkan anak-anak atau anggota keluarga lainnya lebih memandang tipe tindakan yang instrumental sebagai tindakan yang memiliki kekuatan dan bernilai tinggi.

Secara umum, awal perkembangan aktivitas ekonomi wanita menurut Bainar (1998:42) sebagaimana dikutip dari Usman, dapat di kategorikan dalam tiga periode yaitu :

1. *The family based economy*, dimana rumah tangga atau keluarga masih menjadi basis kegiatan ekonomi. Kegiatan produksi barang sebagian besar dilakukan di dalam rumah dan semua anggota keluarga bertanggung jawab dalam proses produksi tersebut. Semua anggota keluarga (termasuk anak-anak) adalah tenaga kerja yang memiliki kontribusi penting bagi pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Pada masa ini wanita sebenarnya tidak hanya bekerja pada urusan rumah tangga saja melainkan terlibat juga dalam kegiatan di luar rumah terutama di bidang pertanian, bahkan dalam kegiatan jasa dan perdagangan.
2. *The family wage economy*, ditandai dengan berkembangnya kegiatan ekonomi dari pertanian ke perdagangan dan diiringi pula dengan munculnya kapitalisme. Pada masa ini tenaga kerja tidak lagi terpusat pada kegiatan rumah tangga, melainkan di luar rumah terutama di pabrik-pabrik yang muncul dan berkembang bersamaan dengan proses industrialisasi dan perkembangan teknologi.
3. *Family consumer economy*, ditandai dengan adanya campur tangan pemerintah dalam upah tenaga kerja. Dalam periode ini terjadi perubahan teknologi yang cukup pesat serta peningkatan produktivitas, yang dalam perkembangannya membuat anggota keluarga lebih berfungsi sebagai alat konsumsi dan reproduksi. Institusi-institusi umum seperti sekolah, sistem asuransi dan industri makanan, telah menggantikan berbagai aktivitas yang sebelumnya di

kerjakan di dalam rumah. Perubahan ekonomi dan teknologi yang ditandai oleh transisi dari ekonomi domestik ke arah *consumer economy*, menyertai pula perubahan kedudukan wanita.

Dari ketiga periode perkembangan aktivitas ekonomi tersebut, diketahui bahwa kerja bukan semata-mata hanya kegiatan yang mengeluarkan tenaga dan waktu untuk menyelesaikan tugas tertentu, namun lebih daripada itu kerja adalah suatu kegiatan ekonomi yang menjadi bagian integral dari kehidupan sosial yang di dalamnya terdapat nilai tertentu.

Keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi yang tidak diimbangi dengan perubahan sosial budaya yang mendukung, menimbulkan berbagai persoalan bagi kaum wanita. Kebijakan pembangunan yang memberikan nilai lebih pada peran tradisional perempuan yaitu sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab penuh terhadap keluarga, telah menyebabkan peran wanita dalam dunia kerja sering dianggap sebagai kegiatan sampingan atau tambahan. Walaupun mereka diterima bekerja, masih terjadi pula diskriminasi dalam hal pekerjaan, jabatan, pengupahan dan jaminan sosial.

Salah satu upaya pemerintah untuk mengurangi meluasnya diskriminasi tersebut adalah dengan membuat peraturan perundangan yang bertujuan untuk melindungi hak pekerja wanita. Misalnya, mengeluarkan UU.No.7/1984 dan meratifikasi dua Konvensi Dasar ILO (Konvensi No.100/1951 dan Konvensi 111/1958).

Adapun yang dimaksudkan diskriminasi (Depnaker,1993:12-14) terhadap wanita adalah "Setiap perbedaan, pembatasan hak yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang bertujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan manusia dan kebebasan diberbagai bidang kegiatan termasuk bidang ekonomi".

Brocas dkk (1990:30-32) mengungkapkan dalam upaya mengurangi diskriminasi dalam penerimaan jaminan pelayanan kesehatan terhadap wanita, ada dua kecenderungan yang banyak dilakukan di beberapa negara yang telah meratifikasi konvensi ILO No.102/1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial, diantaranya:

1. Berupaya untuk menjamin pekerja wanita yang menikah agar memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki dalam memperoleh jaminan sosial termasuk dalam pengupahan.
2. Memungkinkan pekerja wanita berstatus sebagai kepala keluarga untuk mendapatkan hak yang sama bagi anggota keluarganya seperti pekerja laki-laki. Karena disadari bahwa tidak adil apabila ada anggota keluarga pekerja wanita yang tidak mendapat perlindungan hanya karena ia seorang wanita.

Menurut UU.No.7/1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, disebutkan bahwa perolehan hak yang sama antara pria dan wanita dilapangan pekerjaan mencakup:

1. Hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai hak asasi
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
3. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan hak untuk memperoleh latihan kejuruan.
4. Hak untuk menerima upah yang sama dengan pekerja laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya.
5. Hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, sakit, cacat, hari tua atau lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, maupun hak atas masa cuti yang harus dibayar.

Pertimbangan pemerintah mengeluarkan UU. No.7/1984 ini adalah (Depnaker,2000:341):

1. Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap wanita harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.
2. Majelis Umum PBB di dalam sidangnya pada tanggal 18 Desember 1979 telah menyetujui konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women*).

3. Ketentuan-ketentuan di dalam konvensi tersebut diatas pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

4. Pemerintah Republik Indonesia telah menandatangani Konvensi tersebut pada tanggal 29 Juli 1980 sewaktu diadakan Konferensi Sedunia Dasawarsa Perserikatan Bangsa-Bangsa bagi wanita di Kopenhagen.

Pemerintah kemudian menindaklanjuti larangan diskriminasi tersebut melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE.04/Men/1988 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita, yang mengatur: 1) perbedaan usia pensiun antara pekerja laki-laki dan wanita adalah sama, dan 2) hak pekerja wanita dan keluarganya terhadap pemeliharaan kesehatan agar disamakan dengan hak pekerja laki-laki (tidak dianggap sebagai lajang).

Berdasarkan Konvensi ILO No.100/1951 yang mengatur tentang Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi melalui UU.No.80/1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No.100/1951) disebutkan (Syaufli,2000:100-101) bahwa:

1. Negara yang meratifikasi konvensi ini harus menjamin pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

2. Jaminan ini dapat dilakukan dengan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang disepakati, khususnya yang mengatur mengenai penetapan upah.
3. Harus dilakukan langkah dan tindakan untuk mencegah segala bentuk penilaian pekerjaan yang tidak objektif sebagai dasar untuk melakukan pembayaran upah atas pekerjaan yang dijalankan.
4. Nilai upah yang berbeda diantara sesama pekerja yang tanpa memandang jenis kelamin, didasarkan atas penilaian pekerjaan yang objektif berdasarkan pekerjaan yang akan dijalankan, tidak akan dianggap melanggar konvensi ini.

Ketentuan lain yang mengatur larangan diskriminasi dibidang pengupahan antara laki-laki dan wanita tertuang dalam PP.No.8/1981 tentang Perlindungan Upah, yang menyatakan larangan perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Peraturan pemerintah ini pada intinya mengatur perlindungan upah secara umum dengan bertitik tolak kepada ungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun Konvensi No.111/1958 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi melalui UU.No.21/1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.111/1958), memuat ketentuan agar (Syauflil,2000:104):

1. Setiap negara menyusun kebijakan nasional dan berbagai peraturan perundangan yang menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk kesempatan mengikuti latihan kejuruan, kesempatan kerja tertentu dan kondisi kerja.
2. Setiap bentuk diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kebangsaan dan suku harus dihilangkan.
3. Larangan terhadap diskriminasi bukan hanya dalam hal pemberian upah, tetapi juga dalam hal seleksi penerimaan, pengisian jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan kejuruan dan dalam rangka pengisian lowongan kerja, kondisi-kondisi kerja termasuk penugasan pekerjaan, syarat-syarat kerja seperti pemberian upah dan jaminan sosial, imbalan-imbalan dan tindakan disiplin.

Kedua konvensi ILO tersebut berlaku terhadap semua tempat kerja, baik yang dimiliki oleh swasta maupun oleh pemerintah, oleh karena itu menjadi kewajiban pemerintah dan semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja untuk menjamin pelaksanaan prinsip non diskriminatif ini, dimana saja dan terhadap siapapun juga.

*) Penulis adalah Mantan Dirjen. Binawas, Depnakertrans.

TANGGUNG-JAWAB KORPORASI DALAM HAL MENGALAMI KERUGIAN, KEPAILITAN ATAU LIKUIDASI*

* termasuk tanggung-jawab korporasi terhadap pekerja/buruh sebagai salah satu kreditur preferen.

Oleh : UMAR KASIM

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis para pelaku usaha dalam melakukan kegiatan usaha- selain dapat dilakukan sendiri dengan mengelola dan memanager usahanya secara langsung, juga dapat dilakukan bersama-sama oleh dua orang / pihak atau lebih dalam suatu "wadah" badan usaha atau *entity*. Apabila dilakukan sendiri (*without partners*) ia disebut sebagai *soleproprietor*, *entrepreneur*, baik dilakukan atas dasar profesi (*soleparactitioner*) ataupun dilakukan atas dasar usaha perdagangan (*soletrader*). Usaha bisnis yang dilakukan secara bersama-sama dalam suatu badan usaha atau "wadah", disebut sebagai korporasi atau *company*. Korporasi dengan berbagai macam bentuk dan ragamnya, bisa dengan badan hukum, bisa dengan bentuk bukan badan hukum. Permasalahannya, bagaimana kalau kegiatan usaha yang dilakukan oleh (para) pelaku bisnis tersebut mengalami kerugian atau kepailitan yang menyebabkan ia tidak dapat memenuhi kewajibannya terhadap pihak ketiga atau terhadap *stakeholder* yang terkait?

Apabila suatu usaha mengalami kerugian, kepailitan atau likuidasi, baik usaha perseorangan (*soleproprietorship*) atau usaha bersama (*corporation*), dan (mungkin) terdapat pihak-pihak (lain) yang dirugikan atau belum dipenuhi haknya, maka ia harus bertanggung-

jawab terhadap pemenuhan kewajiban atas kerugian dimaksud. Sejauhmana tanggung-jawab para pelaku usaha atau pebisnis selaku *entrepreneur* terhadap pihak ketiga dan para *stake holder* yang terkait, sangat ditentukan oleh pelaksanaan kegiatan tersebut atau jenis *entity*nya. Jika pelaksanaan kegiatan usahanya dilakukan sendiri (oleh *soleproprietor*), maka jelas tanggung-jawabnya langsung kepada *soleproprietor* yang bersangkutan. Namun jika dilakukan bersama-sama dengan *partners* usahanya, maka tanggung-jawab tersebut sangat ditentukan dari jenis badan usaha (*entity*) yang dibentuk sebagai wadah atau lembaganya, demikian juga sangat tergantung pada perjanjian (*memorandum of association*) masing-masing orang atau pihak dalam lembaga tersebut. Demikian juga harus dilihat dan dicermati : apakah merupakan tanggung-jawab *corporate* atau ataukah tanggung-jawab dari masing-masing orang atau pihak (baik selaku *naturlijkpersoon* atau sebagai *rechtspersoon*). Tanggung-jawab korporasi inilah yang akan dikaji dan dianalisa dalam tulisan ini melalui beberapa teori-teori tanggung-jawab korporasi yang terkait (antara lain) dengan teori *ultra vires* dan *intra vires*, teori *fiduciary duty* dan *duty of skill and care*, *business judgement rule*, *corporate ratification* serta teori atau doktrin *piercing the corporate veil*.

TANGGUNG-JAWAB KORPORASI PADA UMUMNYA

Sebagaimana disebutkan pada bagian awal, bahwa pada prinsipnya yang bertanggung-jawab terhadap pihak ketiga dalam hal suatu korporasi apabila mengalami kerugian, kepailitan atau likuidasi, adalah korporasi itu sendiri (yang dalam hal ini diwakili oleh pengurusnya). Artinya, apabila korporasi mengalami kerugian, kepailitan atau likuidasi yang mengakibatkan ada pihak lain yang dirugikan, maka korporasi-lah selaku *entity* (melalui Pengurusnya) yang pertama kali harus dimintai pertanggung-jawaban. Sejauhmana pertanggung-jawaban korporasi tersebut, sangat tergantung dari status dan jenis *entity*nya sebagai subyek hukum.

Ditinjau dari statusnya sebagai subyek hukum, korporasi dibedakan atas korporasi dengan status badan hukum (seperti Perseroan Terbatas / PT, Koperasi, Yayasan Asuransi, Dana Pensiun dan lain-lain) dan korporasi dengan status bukan badan hukum (seperti Perseroan Kommanditer (*commanditer vennootschap*, CV), Perseroan Firma (*vennootschap onder firma*, Fa), Persekutuan Perdata (*burgerlijk maatschap*), Assosiasi (*gemeenschap*) dan lain-lain.

Apabila suatu korporasi berbentuk badan hukum (seperti bentuk perseroan terbatas atau PT, Koperasi, Yayasan, Asuransi atau Dana Pensiun dan lain-lain), dan pengurus atau direksi melakukan pengelolaan korporasi

sesuai dengan *rule of the game* berdasarkan azas *good corporate governance* serta pengurus melakukan kegiatan atau tindakan dalam batas-batas *intra vires* (sesuai dengan kewenangannya dalam anggaran dasar korporasi), maka tanggung-jawab pengurus-kepada pihak ketiga hanyalah memberikan ganti rugi atau bertanggung-jawab sampai kepada membayar atau memenuhi kewajiban korporasi sebesar nilai aset atau aktiva (kebendaan) yang masih dimiliki oleh korporasi. Berdasarkan doktrin *business judgement rule*, yang dikemukakan oleh Munir Fuady, dapat disarikan bahwa seorang pengurus atau anggota direksi tidak dapat dimintai pertanggung-jawaban secara pribadi atas tindakannya yang dilakukan dalam kedudukannya sebagai pengurus atau direktur yang ia yakini sebagai tindakan terbaik buat korporasi atau perseroan dan dilakukan secara jujur, dengan itikad baik dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Bahwa tindakan tersebut ternyata keliru atau tidak menguntungkan korporate dan bahkan merugikan, maka pengadilan atau *owners* (pemegang saham) tidak boleh melakukan *second guess* terhadap keputusan bisnis (*business judgement*) dari direksi atau pengurus (pg7).

Apabila suatu korporasi berbentuk badan hukum, akan tetapi pengurus melakukan pengelolaan *mis-management* atau melakukan kegiatan atau tindakan *ultra vires* (menyimpang dari anggaran dasar korporasi)

dan ternyata aset atau aktiva yang dimiliki oleh korporasi sudah tidak mencukupi untuk memenuhi kewajiban kepada pihak ketiga (yakni para kreditur atau *stake holder* yang terkait) maka pengurus bertanggung-jawab renteng dan penuh untuk seluruhnya -kepada pihak ketiga- (*hoofdelijk aansprakelijk*) dan masing-masing secara pribadi (*proporsional*) dan sampai kepada harta pribadi.

Khusus pada korporasi yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang merupakan subyek hukum berbadan hukum yang sering digunakan dalam dunia bisnis, pada prinsipnya pemegang saham (*pemodal*, *owners*) pada perseroan terbatas tidak dapat dimintai pertanggung-jawaban secara pribadi melebihi nilai saham yang ia masukkan dalam perseroan. Namun berdasarkan prinsip *piercing the corporate veil* apabila pemegang saham yang bersangkutan, baik langsung maupun secara tidak langsung dengan itikad buruk terbukti memanfaatkan perseroan untuk kepentingan pribadi atau terlibat dalam perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perseroan atau menggunakan kekayaan perseroan (*secara pribadi*) yang mengakibatkan kekayaan perseroan menjadi tidak cukup untuk melunasi hutang atau kewajiban perseroan kepada pihak ketiga, maka pemegang saham dapat dimintai pertanggung-jawaban secara pribadi dan sampai kepada harta pribadi. Demikian juga apabila perseroan terbatas (PT) tidak atau belum memenuhi syarat sebagai badan hukum, maka masing-masing pemegang saham -yang biasanya adalah sekaligus

pendiri- juga bertanggung-jawab sampai kepada harta pribadi. Mengenal tanggungjawab perseroan sebagai badan hukum dalam kaitannya dengan tanggung-jawab Direksi akan diuraikan pada bagian tersendiri di bawah.

Selanjutnya, apabila suatu korporasi bentuknya bukan badan hukum (CV, Firma, Persekutuan Perdata), dan pengurus melakukan pengelolaan korporasi berdasarkan azas *good corporate governance* serta pengurus melakukan kegiatan atau tindakan dalam batas-batas *intra vires*, maka tanggung-jawab pengurus -kepada pihak ketiga- pertama-tama hanyalah memberikan ganti rugi atau bertanggung-jawab sampai kepada membayar atau memenuhi kewajiban korporasi sebesar nilai aset atau aktiva yang masih dimiliki oleh korporasi. Namun apabila aset atau aktiva yang dimiliki oleh korporasi sudah tidak mencukupi untuk memenuhi kewajibannya kepada pihak ketiga, maka selanjutnya pihak pengurus dapat dimintai pertanggung-jawaban secara tanggung-renteng (*hoofdelijkeheld proporsional*) secara pribadi dan sampai kepada harta pribadi. Akan tetapi pihak pemodal (*pesero kommanditer*, *stille vennooten* atau *sleeping partners*) khususnya pada bentuk usaha perseroan kommanditer (CV), yang hanya *inbreng* sebagai "investor", tidak dapat dimintai pertanggung-jawaban melebihi modal yang ia masukkan ke dalam perseroan, kecuali terdapat indikasi dan terbukti adanya keterlibatan pemodal dalam *mis-management* korporasi (menurut kajian teori *piercing the corporate veil* sama seperti

pada perseroan terbatas), tentunya ia turut menanggung beban kerugian pihak ketiga dimaksud.

Sebagai contoh, pada kasus korporasi berbentuk CV, yang mengalami kerugian atau kepailitan, para persero pengurus atau persero aktif (persero komplementer, *beherend vennoot*) dapat dimintai pertanggungjawaban secara tenggang rentang proporsional sampai kepada harta pribadi ketika perseroan mengalami kerugian atau kepailitan bagi pihak ketiga, baik perseroan dalam keadaan *mis-manajement* ataupun tidak. Namun sebaliknya para persero passif (persero kommanditer, *stille vennoten*) hanya dapat dimintai pertanggung jawaban sampai sebesar modal yang disertakan kedalam perseroan, kecuali terbukti adanya keterlibatan atau turut campurnya persero passif (*sleeping partners*) yang menyebabkan perseroan mengalami kerugian atau kepailitan.

Berbeda halnya perseroan firma, semua *firman* wajib terlibat (aktif) dalam pengelolaan perseroan sehingga semua firman bertanggung jawab atas tindakan perseroan dan kerugian yang dialami pihak ketiga terhadap perseroan. Dengan demikian apabila perseroan mengalami kerugian dan asetnya sudah tidak mencakupi untuk membayar atau memberikan ganti kerugian pihak ketiga, maka semua persero/firman bertanggung jawab secara tenggang rentang (*hoofdelijk aansprakelijk*).

TANGGUNG JAWAB DIREKSI PERSEROAN TERBATAS

Salah satu bentuk badan usaha korporasi yang dibentuk oleh para pelaku bisnis sebagai wadah dalam berusaha/berbisnis adalah perseroan terbatas. Mereka -pelaku bisnis- pada umumnya menggunakan perseroan terbatas sebagai bentuk badan usaha dalam menjalankan bisnisnya, karena disamping bentuk pengaturannya cukup memadai, juga karena legal entity perseroan terbatas tersebut merupakan bentuk *entity* yang paling aman karena merupakan suatu badan hukum yang diakui eksistensinya dan diberikan pengaturan dan perlindungan secara lengkap oleh Undang-undang sebagai badan yang *profit oriented*. Oleh karenanya pada bagian tulisan ini akan dikaji mengenai tanggung jawab Direksi perseroan terbatas selaku "pengurus" atau organ korporasi. Demikian juga tanggung-jawab Komisaris serta RUPS sebagai organ-organ (perseroan terbatas) lainnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), pada suatu perseroan yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT, "perseroan"), terdapat 3 organ, yakni Rapat Umum Pemegang Saham -RUPS-, Direksi dan Komisaris (UUPT). RUPS (*algemene vergadering van aandeelhouders, general meeting of shareholders*) adalah lembaga yang mewadahi para pemegang saham (*stockholder, aandeelhouder*) dan merupakan organ perseroan yang memegang kekuasaan

tertinggi dan memegang kewenangan yang tidak diserahkan kepada Direksi dan Komisaris. Kemudian Direksi (*Board of Director*, BoD) merupakan organ perseroan yang bertanggungjawab penuh atas pengelolaan perseroan (*fiduciary duty*), mewakili perseroan baik di dalam, maupun di luar pengadilan berdasarkan anggaran dasar (*Intra vires*). Sedangkan Komisaris (*Board of Commisioner*, BoC atau *Board of Trustee*) adalah organ perseroan yang bertanggung-jawab melakukan pengawasan baik secara umum maupun khusus serta memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan perseroan.

Berdasarkan pembagian tugas dan kewenangan masing-masing organ perseroan sebagaimana tersebut, apabila perseroan mengalami kerugian atau pailit yang menyebabkan perseroan tidak dapat menanggung beban kewajiban yang harus dipenuhi, maka pada prinsipnya yang bertanggung jawab adalah Direksi/anggota Direksi. Setiap anggota Direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggungjawab menjalankan tugas untuk dan kepentingan perseroan. Apabila anggota Direksi yang bersangkutan bersalah atau lalai dalam menjalankan tugas (*ultra vires*), maka setiap anggota Direksi yang bersangkutan bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian yang dialami perseroan (sampai kepada harta pribadi), kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Direksi merupakan *personifikasi* dari pada perseroan terbatas (Ahmad Yani & Gunawan Widjaya hal. 96).

Walau tidak ada suatu rumusan yang jelas dan pasti mengenai kedudukan Direksi dalam suatu perseroan terbatas, yang jelas, Direksi merupakan Badan Pengurus Perseroan yang paling tinggi, karena Direksi berhak dan berwenang untuk menjalankan perusahaan, bertindak untuk dan atas nama Perseroan (baik di dalam maupun di luar pengadilan) dan ia bertanggung-jawab atas pengelolaan dan jalannya Perseroan untuk kepentingan dan tujuan Perseroan (sebagaimana disimpulkan dari Pasal 1 angka 4 jo Pasal 82 UUP);

Walaupun tanggung-jawab Direksi demikian besar sebagai pemegang prokurasi (*procuratiehouder*) dari RUPS dan harus bekerja secara profesional (*selaku duti of skill and care*), bukan berarti bahwa Komisaris tidak mempunyai tanggung-jawab dan tidak dapat dimintai pertanggung-jawaban dalam hal terjadi kerugian atas perseroan, karena selain Komisaris bertugas mengawasi kebijaksanaan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasehat kepada Direksi, juga -apabila dalam anggaran dasar telah ditetapkan pemberian kewenangan kepada Komisaris untuk memberikan persetujuan kepada Direksi/anggota Direksi dalam melakukan suatu perbuatan hukum tertentu, maka dalam hal terjadi suatu kerugian perseroan atas persetujuan Komisaris tersebut, Komisaris dapat dimintai pertanggung-jawaban atas tindakan hukum yang dilakukan oleh Direksi/anggota Direksi atas persetujuan Komisaris.

RUPS

Demikian halnya dengan RUPS atau salah satu pihak/salah seorang atau lebih pemegang saham, hakekatnya tidak dapat dimintai pertanggung-jawaban (secara pribadi atau bersama-sama) atas perikatan yang dibuat (Direksi) untuk dan atas nama perseroan. RUPS tidak bertanggung-jawab atas kerugian perseroan melebihi nilai saham yang telah diambilnya. Namun berdasarkan teori *piercing the corporate veil* yang dianut oleh Undang-undang Perseroan (Pasal 3), *statement* tersebut tidak berlaku, apabila :

- a. persyaratan perseroan sebagai badan hukum belum atau tidak dipenuhi;
- b. pemegang saham yang bersangkutan - baik langsung maupun tidak langsung - dengan itikad buruk memanfaatkan perseroan semata-mata untuk kepentingan pribadi;
- c. pemegang saham yang bersangkutan terlibat dalam perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perseroan; atau
- d. pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung secara melawan hukum menggunakan kekayaan perseroan yang mengakibatkan kekayaan perseroan menjadi tidak cukup untuk memenuhi utang perseroan;

Dalam hal demikian, maka RUPS, atau beberapa ataukah salah satu atau lebih pemegang saham dapat dimintai pertanggung-jawaban secara pribadi (*hoofdelijk*), sampai kepada harta pribadi. Untuk melihat dan mengetahui siapa yang paling bertanggung-

jawab dalam suatu kasus kepailitan atau kerugian perseroan, sangat tergantung dari pemeriksaan hukum dan audit keuangan (*legal audit* atau *financial audit*) dan aset dari *lawyer* dan akuntan publik terhadap perseroan tersebut. Beberapa contoh fakta yang mestinya diterapkan teori atau doktrin *piercing the corporate veil* adalah (misalnya) : permodalan yang tidak layak; penggunaan dana perusahaan (korporasi) secara pribadi; ketiadaan formalitas eksistensi perusahaan; atau adanya unsur-unsur penipuan dengan cara menyalah-gunakan badan hukum (Munir Fuady hal. 61).

TEORI PIERCING

Teori atau doktrin *piercing the corporate veil* tidak dikenal dalam KUHD, akan tetapi secara sangat simpel diatur dalam UU Perseroan Terbatas (UU No. 1 Tahun 1995). Munis Fuady (hal. 61) mengemukakan bahwa doktrin (*piercing the corporate veil*) ini mengajarkan bahwa sungguhpun suatu badan hukum bertanggung-jawab secara hukum hanya terbatas pada harta atau aset badan hukum tersebut, akan tetapi dalam hal-hal tertentu batas tanggung-jawab tersebut dapat ditembus (*piercing*) sampai kepada harta atau aset para *shareholders* atau *ownwers*.

Dengan demikian, dalam menjalankan tugasnya, Direksi diberikan hak dan kekuasaan penuh, dengan konsekwensi : setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan oleh Direksi akan dianggap dan diperlakukan sebagai tindakan dan perbuatan Perseroan, sepanjang mereka bertindak sesuai dengan apa yang ditentukan dalam Anggaran Dasar,

Dikem

AD (*intra virus*) dan tidak melampaui batas kewenangannya. Selama Direksi tidak melakukan pelanggaran atas anggaran dasar perseroan, maka perseroan-lah yang akan menanggung semua akibat dari perbuatan Direksi tersebut, termasuk apabila mengalami kerugian atau kepailitan (sebagaimana dimaksud dalam doktrin *business judgement rule* tersebut di atas. Sedangkan bagi tindakan-tindakan Direksi yang merugikan Perseroan, yang dilakukan di luar batas kewenangan yang diberikan kepadanya oleh anggaran dasar (*ultra virus*), dapat tidak diakui oleh atau sebagai tindakan perseroan. Dengan ini, berarti Direksi bertanggung-jawab secara pribadi atas setiap tindakannya yang di luar batas kewenangan yang diberikan dalam anggaran dasar Perseroan. Demikian, sehingga Board of Director atau setiap anggota Direksi yang bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya melakukan kepengurusan perseroan untuk kepentingan dan usaha perseroan, akan bertanggung-jawab penuh secara pribadi untuk seluruh harta kekayaannya.

KEDUDUDKAN HUKUM ANGGOTA DIREKSI DALAM PERSEROAN TERBATAS

Beberapa ilmunan hukum merumuskan kedudukan Direksi dalam Perseroan sebagai gabungan dari dua macam perjanjian, yakni, sebagai *perjanjian pemberian kuasa* (*procuratiehouder*) di satu sisi; dan sebagai *Perjanjian Kerja* (*labour agreement*) di sisi lain. Menurut Ahmad Yani & Gunawan Widjaja (hal. 99), dalam pelaksanaannya kedudukan hukum

Direksi/anggota Direksi harus ditafsirkan berdasarkan ketentuan dalam pasal 1601c KUH Perdata yang memberatkan (kedudukan Direksi dalam Perseroan) pada pelaksanaan perjanjian-perjanjian tersebut sebagai suatu **perjanjian perburuhan**.

Menurutnya, merumuskan kedudukan Direksi dalam dua hubungan hukum bukan masalah sepanjang kedua hubungan hukum tersebut dapat diterapkan secara konsisten dan sejalan. Dalam hubungan hukum yang dirumuskan untuk Direksi tersebut, Direksi - disatu sisi- diperlakukan sebagai penerima kuasa atau pemegang amanat dari perseroan untuk menjalankan perseroan sesuai dengan kepentingannya (yaitu) mencapai tujuan perseroan sebagaimana telah digariskan dalam anggaran dasar perseroan, dan -disisi lain- diperlakukan sebagai karyawan Perseroan (: pekerja/buruh) dalam hubungan atasan dan bawahan dalam suatu Perjanjian Perburuhan (:perjanjian kerja) yang mana berarti Direksi tidak diperkenankan untuk melakukan sesuatu yang tidak atau bukan menjadi tugasnya.

Disinilah sifat pertanggung-jawaban renteng dan pertanggung-jawaban pribadi Direksi menjadi sangat relevan dalam hal Direksi melakukan penyimpangan atas "kuasa" dan "perintah" Perseroan, untuk kepentingan Perseroan, walaupun hubungan hukum organ-organ perseroan -termasuk Direksi-, adalah "wilayah hukum" *corporate law*.

Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) mensyaratkan, bahwa anggota Direksi haruslah orang perorangan. Demikian itu berarti bahwa sistem hukum Perseroan Indonesia tidak dikenal adanya pengurus Perseroan oleh badan hukum perseroan lainnya, maupun oleh badan usaha lain secara *ex officio* (baik yang berbadan hukum, maupun yang tidak berbadan hukum). Orang perseorang (yang diangkat menjadi anggota Direksi) adalah mereka yang cakap untuk bertindak dalam hukum, tidak pernah dinyatakan *pallit* oleh Pengadilan maupun menjadi anggota Direksi atau Komisaris (Perseroan lain) yang pernah dinyatakan bersalah telah menyebabkan *pallitnya* Perseroan tersebut, dan belum pernah dihukum penjara karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara dalam jangka waktu 5 tahun (terakhir), terhitung sejak tanggal pengangkatannya.

Dari rumusan tersebut jelas bahwa UUPT lebih mempertegas status dan kedudukan Direksi dalam Perseroan, yaitu pada suatu sisi UUPT masih memperlakukan pembayaran yang diterima oleh Direksi Perseroan sebagai gaji yang terbit sebagai akibat *hubungan kerja* majikan - buruh; dan hubungan ini juga membawa akibat bahwa setiap pemberhentian Direksi harus dianggap dan diterapkan sesuai dengan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (*phk*).

Ahmad Yani dan Gunawan Widjaya lebih lanjut menyebutkan bahwa rumusan tersebut di atas tampaknya lahir dalam upaya melindungi hak-hak Direksi dalam suatu

Perseroan yang dinilai cukup berlebihan tanpa menyadari bahwa para Direksi Perseroan ini sebenarnya adalah mereka yang profesional di bidang mereka masing-masing. Mereka (para anggota Direksi) ini memperoleh penghasilan dari penjualan jasa dan kemampuan mereka untuk mengelola perusahaan dengan dan memberikan untung sebesar-besarnya bagi (para pemegang saham) Perseroan; dan sebagaimana layaknya seorang yang profesional dibidangnya, bagi mereka (para anggota Direksi) akan berlaku *hukum alam* (: hanya yang terbaik yang akan dipergunakan) yang sudah selayaknya tidak ada campur-tangan Pemerintah.

Sifat tanggung-jawab Direksi Perseroan yang secara pribadi bertanggung- renteng atas setiap perbuatan pengurusan Perseroan yang dilakukan oleh mereka secara menyimpang (*ultra vires*), merupakan refleksi atas pelaksanaan tugas dan tanggung-jawab atas seorang karyawan secara pribadi atas setiap tindakannya yang dilakukan secara berlainan dari *perintah majikannya* menurut aturan main yang telah ditentukan oleh *majikan* tersebut.

Selama Direksi melaksanakan tugas sebagaimana seharusnya (*intra vires*), maka sudah selayaknyalah tidak dapat dimintai pertanggung-jawaban secara pribadi, walaupun Pasal 1367 (1) dan (3) KUH Perdata merumuskan bahwa :

a. Seorang tidak bertanggung-jawab untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya, atau disebabkan oleh barang-barang yang berada dibawah pengawasannya (1367 (1) KUH Per).

b. Majikan-majikan dan mereka yang mengangkat orang-orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, adalah bertanggung-jawab tentang kerugian yang diterbitkan oleh pelayan-pelayan, atau bawahan-bawahan mereka didalam melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang ini dipakainya (1367 (3) KUH Per).

Lebih lanjut, bahwa tanggung-jawab (anggota Direksi) tersebut berakhir jika mereka (dapat) membuktikan bahwa mereka tidak dapat mencegah perbuatan untuk mana mereka seharusnya bertanggung-jawab itu (1367 (5) KUH Per).

Dengan kata lain, ketentuan-ketentuan (Pasal 1367) sebagaimana tersebut, berlaku pula untuk hubungan Direksi dengan Perseroan. Selanjutnya UUPT juga memberikan hak kepada para pemegang saham (stockholder, shareholder) untuk menuntut Direktur secara pribadi atas setiap tindakan Direksi yang merugikan pemegang saham.

TANGGUNG-JAWAB KORPORASI TERHADAP PEKERJA

Dalam kaitan dengan hukum ketenagakerjaan, yang menjadi persoalan adalah bagaimana kewajiban korporasi terhadap pekerja/buruh

yang dirugikan, atau belum dibayar hak-haknya berkenaan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan korporasi ?. Demikian juga seandainya korporasi mengalami kerugian atau kepailitan, dan aset atau aktiva korporasi sudah tidak mencukupi untuk membayar segala hutang-hutang atas perikatan yang dibuat oleh korporasi, siapakah yang harus didahulukan pemenuhan pembayarannya ?, Apa jaminan bagi pekerja/buruh yang merasa dirugikan karena hak-haknya belum dibayar, sementara pekerja atau karyawan telah menyumbangkan tenaga dan atau pikiran dalam proses produksi dan turut berperan serta dalam kemajuan dan eksistensi korporasi?. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, harus dilihat dan dikaji masing-masing bentuk korporasinya dan status entitinya.

Secara umum, menurut Pasal 1131 dan 1132 *Burgerlijke Wetboek* bahwa pada prinsipnya semua kebendaan (asset/aktiva) milik korporasi sebagai debitor, baik berupa benda bergerak maupun tidak bergerak, baik yang (sudah) ada maupun yang akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan yang dibuatnya. Kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua kreditur (konkuren un secure creditor). Hasil penjualan kebendaan debitor dibagi menurut keseimbangan yakni menurut besar-kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila diantara para kreditur terdapat alasan untuk didahulukan berdasarkan hak istimewa (privilege).

Selanjutnya, dipenuhi kewajiban kepada semua kreditur yang tingkatannya sama dibayar secara proporsional yang lazim disebut sebagai kreditur konkuren (*unsecure creditor*).

Dengan kata lain, bahwa untuk memenuhi kewajiban korporasi terhadap semua kreditur atau pihak-pihak yang berpiutang, pada prinsipnya kreditur/siberpiutang harus dipisahkan menurut tingkatan kelasnya. Tingkatan kreditur ada tiga macam kelas yang pemenuhan hak-haknya dipenuhi sesuai dengan urutannya, yakni **kreditur separatis**, **kreditur preferen** dan **kreditur konkuren**. Kreditur separatis (*secure creditor*) harus diutamakan pemenuhan hak-haknya daripada kreditor preferen. Demikian juga kreditur preferen harus lebih diutamakan pemenuhan hak-haknya dari pada kreditur konkuren. Pekerja/buruh adalah termasuk kreditur preferen walaupun UU Ketenagakerjaan (Pasal 95 ayat (5) UUK) mendudukan kreditur pekerja/buruh sebagai kreditur (preferen) yang lebih diutamakan pada saat perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi. Dengan demikian berdasarkan urutan tingkatan kreditur tersebut, hak-hak pekerja/buruh dipenuhi apabila (para) kreditur separatis sudah dipenuhi oleh korporasi. Sebaliknya hak-hak pekerja/buruh -yang termasuk dalam kreditur preferen- harus terlebih dahulu dipenuhi sebelum memenuhi hak-hak kreditur konkuren. Hanya persoalannya adalah siapa sajakah yang termasuk dalam kreditur preferen tersebut ?.

Hal ini harus melihat ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan secara komprehensif, termasuk UU Ketenagakerjaan, *Vendu Reglement*, UU Perpajakan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijke Wetboek*), khususnya Pasal 1139 dan 1149, serta UU lainnya yang terkait.

Menurut Pasal 1131 jo 1136 KUH Perdata, termasuk dalam kelompok kreditur separatis adalah hipotik, gadai, hak tanggungan, fidusia dan lain-lain. Kreditur separatis tersebut kedudukannya lebih tinggi daripada hak istimewa pada kreditur preferen.

Sedangkan kreditur preferen adalah kreditur yang oleh undang-undang diberikan hak untuk didahulukan pembayarannya semata-mata berdasarkan sifat piutangnya.

Dan termasuk dalam kreditur preferen adalah kreditur atas piutang-piutang yang diistimewakan terhadap benda-benda tertentu dan kreditur yang mempunyai hak-hak istimewa atas semua benda-benda bergerak dan tidak bergerak pada umumnya, demikian juga pajak-pajak, hutang kepada Negara dan upah buruh. Siapakah yang terlebih dahulu dipenuhi hak-haknya diantara para kreditur yang diistimewakan, hal ini sangat tergantung dari sifat-sifat hak istimewanya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Yang jelas bahwa diantara para kreditur preferen pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dilakukan setelah kewajiban kepada negara (: pajak), biaya perkara, biaya lelang telah dipenuhi.

Dengan demikian pekerja/buruh setidaknya berada pada urutan keempat dalam kelompok kreditur preferen.

PENUTUP

Sebagai penutup dari tulisan ini dapat disimpulkan bahwa tanggung-jawab pelaku usaha dalam hal mengalami kerugian atau kepailitan dan bahkan apabila merugi atau pailit atau bahkan sampai dilakukan likuidasi, baik sebagai *soleproprietor* atau bersama-sama dalam suatu korporasi atau asosiasi, sangat tergantung dari bentuk usahanya dan *memorandum of association* para pihak yang terlibat. Dengan lain perkataan, masing-masing bentuk usaha yang dipilih oleh pelaku usaha mempunyai pengaturan dan cara penyelesaian yang telah diatur dan ditentukan dalam peraturan-perundang-undangan, yaitu Seberapa besar tanggung-jawab pelaku usaha atas kerugian dan kepailitan suatu (badan) usaha, akan mempengaruhi besarnya tanggung-jawab pelaku usaha yang harus diemban.

Sebagai organ Perseroan, Direksi melakukan *pengurusan atas Perseroan* dan bertanggung-jawab penuh atas kegiatan *pengurusan Perseroan* untuk kepentingan, dan untuk mencapai tujuan- Perseroan, serta mewakili Perseroan dalam segala tindakannya, baik di dalam maupun di luar Pengadilan (*persona standi ini iudicio*).

Dalam melaksanakan *kepengurusan terhadap Perseroan* tersebut, Direksi tidak hanya bertanggung-jawab terhadap Perseroan dan

para pemegang saham Perseroan, melainkan juga terhadap pihak (ketiga) yang mempunyai hubungan hukum dan terkait dengan perseroan, baik langsung maupun tidak langsung dengan Perseroan.

Sebagaimana halnya seorang pemegang kuasa yang melaksanakan kewajibannya berdasarkan kepercayaan yang diberikan oleh pemberi kuasa untuk bertindak sesuai dengan *perjanjian pemberian kuasa dan peraturan per-UU yang berlaku*, Direksi (sebagai pemegang *fiduciary duties* dari *shareholders* Perseroan) bertanggung-jawab penuh atas *pengurusan dan pengelolaan Perseroan* untuk kepentingan dan tujuan Perseroan, dan untuk menjalankan tugas dan kewajiban yang diemban dengan i'tikad baik, sesuai dengan keteentuan yang diberikan oleh anggaran dasar Perseroan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam kaitannya dengan pemenuhan hak-hak pekerja atau karyawan apabila terjadi kerugian atau kepailitan atau penutupan perusahaan, hak pekerja/buruh dilakukan setelah hak-hak kreditur separatis telah dipenuhi. Pekerja atau karyawan adalah merupakan kreditur preferen setelah biaya-biaya lelang, kewajiban-kewajiban kepada Negara, biaya-biaya penguburan, pengobatan dan perawatan (jika ada), semuanya telah dipenuhi.

Demikian kiranya, semoga bermanfaat.

Umar Kasim, Kasubag Konsultasi Hukum, Biro Hukum,
Depnakertrans

Bahan Bacaan :

Prof. Abdulkadir Muhammad, S.H., *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2002;

Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, *Perseroan Terbatas, (Seri Hukum Bisnis)*, Rajawali Pers, Jakarta 2000;

Prof. DR. Chatamarrasjid Ais, S.H., M.H., *Penerobosan Cagar Perseroan dan Soal-soal Aktual Hukum Perusahaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2004;

Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M., *Hukum Perusahaan (Dalam Paradigma Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung 1999;

Prof. DR. H. Rochmat Soemitro, S.H., *Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan dan Wakaf*, Eresco, Bandung 1993;

R.T. Sutantya R. Hadhikusuma, S.H., DR. Sumantoro, *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan, (Bentuk-bentuk Perusahaan Yang Berleku di Indonesia)*, Rajawali Pres, Jakarta 1995;

Perlindungan Hukum
"TRAFFIKING PEREMPUAN DAN ANAK DI INDONESIA"
Beserta Permasalahannya

Oleh : Ganjar Kusmana

Trafficking menurut Protokol Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah untuk mencegah, memberantas dan menghukum perdagangan manusia khususnya perempuan dan anak yang didefinisikan sebagai upaya perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penampungan atau penerimaan seseorang, dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk-bentuk paksaan lainnya, penculikan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan ataupun memberi atau menerima bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi. Eksploitasi setidaknya meliputi eksploitasi lewat memprostitusikan orang lain atau bentuk-bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik-praktik lain yang serupa dengan perbudakan, penghambaan atau pengambilan organ tubuh. Mencermati definisi trafficking tersebut, maka spektrum tindakan yang dapat dikategorikan sebagai trafficking sangatlah luas. Tidak hanya pemakai tenaga anak-anak yang dapat dituduh sebagai pelaku trafficking, tetapi juga perekrut, penyalur, penampung dan semua pihak yang ikut andil. Trafficking juga meliputi berbagai tujuan yang intinya eksploitasi.	Anak-anak yang direkrut untuk dipekerjakan pada situasi buruk (hazardous work) seperti di industri pabrik, perkebunan, perikanan, pertanian, jalanan, pembuangan sampah, dan pertambangan dapat dikategorikan sebagai tindak trafficking. Penjualan balita maupun organ tubuh baik di dalam negeri maupun di luar negeri juga termasuk ke dalam tindak trafficking. Perdagangan anak untuk tujuan seksual komersial dan pembantu rumah tangga pun dapat dikategorikan sebagai trafficking. Ironisnya, semua tindakan yang dikategorikan trafficking tersebut ditengarai terjadi di Indonesia dari tahun ke tahun tanpa ada rencana penanganan yang jelas. Kasus trafficking yang terjadi ini bahkan dilaporkan melibatkan sindikat internasional, oknum-oknum di pengadilan, Ditjen Imigrasi, dan departemen serta Warga Negara Amerika Serikat. Artinya, bahkan pihak yang seharusnya berperan mencegah trafficking, justru terlibat di dalamnya. Kasus ini tidak hanya berupa penjualan balita, tetapi juga penelantaran setelah 'diadopsi'. Hal ini menimbulkan keprihatinan dari berbagai pihak, dan kasus ini sudah banyak terjadi di Indonesia sebelumnya. Laporan Komisi Nasional (Komnas) Perlindungan Anak menyebutkan bahwa angka penjualan anak dan balita yang melibatkan sindikat internasional jumlahnya terus
---	--

bertambah. Pada tahun 2003 sebanyak 102 kasus berhasil dibongkar aparat kepolisian. Jumlah ini mengalami peningkatan pada tahun 2004 menjadi 192 kasus.

Penjualan anak merupakan bentuk terburuk dari pelanggaran hak asasi manusia. Penjualan anak jelas akan membahayakan keselamatan dan masa depan anak karena anak-anak rentan untuk dimanfaatkan, dipekerjakan, dan dieksploitasi. Catatan Komnas Perlindungan Anak, hingga akhir tahun 2004 menyebutkan bahwa kasus-kasus trafficking dengan berbagai bentuk banyak terjadi di Indonesia. Sebanyak 6,5 juta anak usia 10 sampai 14 tahun terpaksa bekerja pada situasi buruk (*hazardous work*) diberbagai sektor seperti perindustrian, perkebunan, pertanian, perikanan, jalanan, pembuangan sampah, dan pertambangan. Jumlah itu termasuk 1,5 juta anak yang terpaksa bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Jumlah ini naik sangat signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dan Yayasan Kesejahteraan Anak Indonesia, khususnya untuk pekerja anak sebagai pembantu rumah tangga, jumlahnya terus mengalami kenaikan dari 310.378 anak pada tahun 1999 menjadi 600.000 anak pada tahun 2001.

Selain itu, anak juga rentan diperdagangkan untuk tujuan seksual komersial. Menurut laporan Komnas Perlindungan Anak, jumlah korban perdagangan anak untuk tujuan seksual komersial dan prostitusi mengalami peningkatan.

Diperkirakan 30 persen dari penghuni rumah bordil di Indonesia adalah perempuan berusia 18 tahun kebawah atau setara dengan 200-300 ribu anak. Bahkan di Malaysia dilaporkan terdapat 6.750 pekerja seks komersial, dimana 62,7 % dari jumlah tersebut atau sekitar 4.200 orang berasal dari Indonesia, dan sebanyak 40 % dari jumlah itu adalah anak-anak berusia 13-18 tahun.

Belum tuntasnya peraturan mengenai perdagangan anak (*trafficking*) menyebabkan masih maraknya tindak kejahatan trafficking. Rancangan Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang hingga saat ini belum selesai dibahas Pemerintah dan DPR-RI.

Hingga sampai saat ini berbagai upaya legislasi telah ditempuh namun belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Berbagai upaya legislasi yang telah dilakukan dalam rangka memberantas dan mencegah trafficking pada anak diantaranya :

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja).

Konvensi ini mengatur batasan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang berlaku di semua sektor yaitu 15 (lima belas) tahun.

2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action For the Elimination of The Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 mengenai pelarangan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak).

Pengertian "bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak" menurut konvensi ini adalah :

- a. segala bentuk perbudakan atau praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (debt bondage), dan penambahan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata.
- b. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno.
- c. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan.
- d. pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak..

3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak.

4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 74 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk diantaranya segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya, segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian, segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Disamping legislasi sebagaimana disebutkan diatas, juga terdapat berbagai lembaga yang mengurus masalah anak, seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Anak. Di tataran Keputusan Presiden, Pemerintah telah menerbitkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Perdagangan Perempuan dan Anak dan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Rencana Aksi Nasional HAM Tahun 2004-2009.

Sumber data :

Litbang Media, Komnas Perempuan dan Anak, BPS dan ILO Jakarta.