

A. Pengertian Profesi dan Etika Profesi

1. Etika

Kita sering mendengar, membaca, atau bahkan menggunakan, istilah etika di berbagai kesempatan. Sejumlah pengamat, misalnya, menganggap bahwa banyak politisi berperilaku tidak etis atau tidak mempertimbangkan etika lagi. Mereka menuntut perlunya para penyelenggara negara memperhatikan etika, dan mengusulkan agar disusun suatu kode etik bagi para anggota legislatif, dan penyelenggara lainnya, bahkan juga untuk pelaksanaan kampanye pemilihan umum. Demikian pula, ketika menyeruak skandal-skandal keuangan seperti enron di AS, sejumlah pihak menegaskan kembali perlunya fondasi etika dalam berbisnis, berorganisasi dan dalam menjalankan profesi. Mereka, misalnya, menyindir para pebisnis dan profesional dengan mempertanyakan, “masih adakah yang namanya etika itu?”

Etika dalam kehidupan keseharian adalah sesuatu yang tidak bisa dilepaskan dalam kehidupan keseharian. Apalagi dengan perkembangan kehidupan sosial ekonomi budaya dan teknologi yang mendorong munculnya gejala-gejala moral yang fenomenal.

Kenyataan ini menunjukkan perhatian dan minat orang-orang terhadap etika dan seluk beluknya, terus berkembang. Dampak langsungnya, eksistensi dan penerapan etika dalam dunia bisnis dan profesi, terus

berkembang dan semakin meningkat. Dalam dunia bisnis atau profesional, etika merupakan prinsip-prinsip moralitas yang mengatur dan menjadi pedoman bagi para pelaku bisnis atau profesi. Dimulai dari ketika ia melakukan pemikiran, menciptakan, dan mengambil berbagai keputusan dalam menjalankan bisnis atau profesinya.

Mengingat begitu pentingnya etika, hampir semua profesi yang ada saat ini memiliki kode etika profesi yang dituangkan ke dalam bentuk peraturan tertulis. Tentu saja memiliki sanksi sebagaimana peraturan lainnya bagi pelaku yang dianggap melanggarnya.

Pengertian Profesi

Profesi berasal dari bahasa latin “Proffesio” yang mempunyai dua pengertian yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Bila artinya dibuat dalam pengertian yang lebih luas menjadi kegiatan “apa saja” dan “siapa saja” untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu. Sedangkan dalam arti sempit profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu sekaligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik. Profesi merupakan kelompok lapangan kerja yang khusus melaksanakan kegiatan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tinggi guna memenuhi kebutuhan yang rumit dari manusia, di dalamnya pemakaian dengan cara yang benar akan keterampilan dan keahlian tinggi, hanya dapat dicapai dengan dimilikinya penguasaan pengetahuan dengan ruang lingkup yang luas, mencakup sifat manusia, kecenderungan sejarah dan lingkungan hidupnya serta adanya disiplin etika yang dikembangkan dan diterapkan oleh kelompok anggota yang menyandang profesi tersebut.

Profesi merupakan bagian dari pekerjaan, namun tidak setiap pekerjaan adalah profesi. Seorang petugas staf administrasi biasa berasal dari berbagai latar ilmu, namun tidak demikian halnya dengan Akuntan, Pengacara, Dokter yang membutuhkan pendidikan khusus.

Profesi merupakan suatu pekerjaan yang mengandalkan keterampilan dan keahlian khusus yang tidak didapatkan pada pekerjaan-pekerjaan sebelumnya. Profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut pengembangan profesi tersebut untuk terus memperbaharui keterampilannya sesuai perkembangan teknologi.



Secara populer sedikitnya ada dua pengertian yang diberikan pada istilah profesi. Pertama, pekerjaan yang ditekuni dan menjadi tumupuan hidup. Kedua, lebih dari sekedar pekerjaan, profesi adalah bidang pekerjaan yang dialnadasasi oleh pendidikan keahlian tertentu. Selain itu, profesi sering dibedakan ke dalam dua jenis, yaitu profesi baisa dan profesi luhur. Istilah profesi dalam bab ini, sebagaimana dapat kita pahami nanti, selain mengandung arti pekerjaan sebagai panggilan dan tumpuan hidup dan standar yang tinggi, juga berarti pekerjaan yang bercirikan keluhuran dan komitmen moral yang tinggi. Tegasnya, profesi memnag suatu pekerjaan, tetapi berbeda dengan pekerjaan pada umumnya. Suatu profesi dibangun dengan landasan yang bermoral karena seorang profesional memang dituntut untuk menghasilkan kinerja berstandar kualitas tinggi dan mengutamakan kepentingan publik. Karena nilai-nilai moral ini, maka menyatakan “pencopet” adalah profesi tentulah tidak tepat; seorang pencopet, kerenanya, bukanlah seorang profesional, tetapi seorang penjahat yang pada dasarnya anti moral atau immoral.

Ciri-Ciri dan Syarat Profesi.

Ciri-ciri suatu profesi diantaranya adalah:

- a. Adanya pengetahuan khusus, yang biasanya keahlian dan keterampilan ini dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang bertahun-tahun.
- b. Adanya kaidah dan standar moral yang sangat tinggi. Hal ini biasanya setiap pelaku profesi mendasarkan kegiatannya pada kode etik profesi.
- c. Mengabdikan pada kepentingan masyarakat, artinya setiap pelaksana profesi harus meletakkan kepentingan pribadi di bawah kepentingan masyarakat.
- d. Izin khusus untuk menjalankan suatu profesi. Setiap profesi akan selalu berkaitan dengan kepentingan masyarakat, dimana nilai-nilai kemanusiaan berupa keselamatan, keamanan, kelangsungan hidup dan sebagainya, maka untuk menjalankan suatu profesi harus terlebih dahulu ada izin khusus.
- e. Kaum profesional biasanya menjadi anggota dari suatu profesi.

Syarat Suatu Profesi

- 1) Melibatkan kegiatan intelektual.
- 2) Menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus.
- 3) Memerlukan persiapan profesional yang alam dan bukan sekedar latihan.
- 4) Memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan.
- 5) Menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen.



- 6) Mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi.
- 7) Mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.
- 8) Menentukan standarnya sendiri, dalam hal ini adalah kode etik.

Pengertian Etika Profesi.

Istilah profesi telah dimengerti oleh banyak orang bahwa suatu hal yang berkaitan dengan bidang tertentu atau jenis pekerjaan (occupation) yang sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan keahlian, sehingga banyak orang yang bekerja tetapi belum tentu dikatakan memiliki profesi yang sesuai. Tetapi dengan keahlian saja yang diperoleh dari pendidikan kejuruan, juga belum cukup untuk menyatakan suatu pekerjaan dapat disebut profesi. Tetapi perlu penguasaan teori sistematis yang mendasari praktek pelaksanaan, dan penguasaan teknik intelektual yang merupakan hubungan antara teori dan penerapan dalam praktek. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh para pelaksana profesi.

Berkaitan dengan bidang pekerjaan yang telah dilakukan seseorang sangatlah perlu untuk menjaga profesi di kalangan masyarakat atau terhadap konsumen (klien atau objek). Dengan kata lain orientasi utama profesi adalah untuk kepentingan masyarakat dengan menggunakan keahlian yang dimiliki. Akan tetapi tanpa disertai suatu kesadaran diri yang tinggi, profesi dapat dengan mudah disalahgunakan oleh seseorang seperti pada penyalahgunaan profesi seseorang di bidang komputer misalnya pada kasus kejahatan komputer yang berhasil mengcopy program komersial untuk diperjualbelikan lagi tanpa izin dari hak pencipta atas program yang dikomesikan itu. Sehingga perlu pemahaman atas etika profesi dengan memahami kode etik profesi. Menurut Keiser dalam (Suhrawardi Lubis, 1994: 6-7), etika profesi adalah sikap hidup berupa keadilan untuk memberikan pelayanan profesional terhadap masyarakat dengan ketertiban penuh dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas berupa kewajiban terhadap masyarakat.

Profesional (seorang profesional) adalah orang yang menjalani suatu profesi, dan karenanya, mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk berkarya dengan standar kualitas tinggi dilandasi dengan komitmen moral yang tinggi pula. Mengingat makna profesi dan profesional itu, maka etika profesi merupakan unsur atau dimensi yang tak terpisahkan dari setiap profesi. Etika profesi atau etika profesional merupakan unsur sangat penting dalam kehidupan komunitas profesi. Etika profesi



merupakan pembeda utama antara para profesional dengan orang-orang yang sekedar ahli di bidang yang mereka pilih untuk ditekuni (pekerjaan). Dengan berpedoman pada nilai-nilai etis, yang antara lain digariskan dalam kode etik profesi, para profesional meraih dan memiliki reputasi yang tinggi, dan karena itu jasa mereka sangat dibutuhkan dan dihargai oleh masyarakat. Etika profesi merupakan jantung harapan publik dalam kaitannya dengan tingkat kepercayaan dalam pekerjaan yang dikategorikan dengan sebutan profesional. Masyarakat menghargai profesi yang memegang teguh standar etika yang tinggi dan akan memandang rendah profesi itu jika kepercayaan yang mereka berikan dikhianati.

Etika profesi atau etika profesional merupakan suatu bidang etika (sosial) terapan. Etika profesi berkaitan dengan kewajiban etis mereka yang menduduki posisi yang disebut profesional. Etika profesi berfungsi sebagai panduan bagi para profesional dalam menjalani mereka memberikan dan mempertahankan jasa kepada masyarakat yang berstandar tinggi. Sebagai bidang etika terapan, etika profesi pada dasarnya berkaitan dengan penerapan standar moral atau prinsip-prinsip moral tertentu yang disepakati untuk dijadikan sebagai nilai-nilai dan panduan Bersama oleh para anggota profesi. Dengan demikian, dalam kaitannya dengan profesi, etika meliputi norma-norma yang mentransformasikan nilai-nilai atau cita-cita (luhur) ke dalam praktik sehari-hari para profesional dalam menjalankan profesi mereka. Norma-norma ini biasanya dikodifikasikan secara formal ke dalam bentuk kode etik (code of ethics) atau kode (aturan) perilaku (code of conducts) profesi yang bersangkutan.

Etika profesi biasanya dibedakan dari etika kerja (work ethics atau occupational ethics) yang mengatur praktik, hak dan kewajiban bagi mereka yang bekerja di bidang yang tidak disebut profesi (non-profesional) non-propfesional adalah pegawai atau pekerja biasa dan dianggap kurang memiliki otonomi dan kekuasaan atau kemampuan profesional. Namun demikian, ada sejumlah pendapat yang menyatakan bahwa tidak ada alasan moral untuk mengeluarkan etika kerja dari kajian etika profesional karena keduanya tidak terlalu berbeda jenisnya kecuali yang menyangkut besarnya bayaran yang diterima dari pekerjaan mereka. Pertimbangan utamanya adalah bahwa orang pada umumnya tidak terlampau mengkhawatirkan terjadinya “perampasan” atau “pengambilalihan” pekerjaan, melainkan mengkhawatirkan terjadinya penyalahgunaan kewenangan,



kekuasaan atau keahlian. Misalnya, masyarakat tidak atau kurang mengkhawatirkan bahwa tukang daging akan mengambil alih pekerjaan penjahit, atau sebaliknya, penjahit akan mengambil alih pekerjaan mereka hanya demi kepentingan mereka sendiri.

Perbedaan antara etika profesi dan etika kerja lazimnya dilakukan mengingat aktivitas pra profesional seperti dokter, pengacara, dan akuntan, adalah berbeda dengan pekerja lain pada umumnya. Para profesional memiliki karakteristik khusus dari segi pendidikan atau pelatihan, pengetahuan, pengalaman, dan hubungan dengan klien, yang membedakannya dari pekerja non-profesional. Tuntutan akan standar profesionalisme dan etika untuk para profesional adalah jauh lebih tinggi dibandingkan terhadap nonprofesional. Namun demikian tetap perlu diingat, meskipun etika profesi dibedakan dari etika kerja, kerangka dan prinsip-prinsip yang dicakup etika profesi tetap dapat diberlakukan sebagai etika kerja. Ini terutama karena etika profesi mencakup prinsip-prinsip umum etika yang, sebagaimana prinsip-prinsip itu diberlakukan pada kehidupan profesi, dapat diterapkan pada bidang pekerjaan atau kehidupan yang lain.

Kode Etik Profesi

Kode; yaitu tanda-tanda atau simbol-simbol yang berupa kata-kata, tulisan atau benda yang disepakati untuk maksud-maksud tertentu, misalnya untuk menjamin suatu berita, keputusan atau suatu kesepakatan suatu organisasi. Kode juga dapat berarti kumpulan peraturan yang sistematis.

Kode etik ; yaitu norma atau azas yang diterima oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan tingkah laku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja.

Menurut UU no. 8 (pokok-pokok kepegawaian), **Kode etik profesi** adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari.

Kode etik profesi merupakan sarana untuk membantu para pelaksana seseorang sebagai seseorang yang profesional supaya tidak dapat merusak etika profesi. Ada tiga hal pokok yang merupakan fungsi dari kode etik profesi :

a. Kode etik profesi memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan. Maksudnya bahwa dengan kode etik profesi, pelaksana profesi mampu mengetahui suatu hal yang boleh dia lakukan dan yang tidak boleh dilakukan.



b. Kode etik profesi merupakan sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan. Maksudnya bahwa etika profesi dapat memberikan suatu pengetahuan kepada masyarakat agar juga dapat memahami arti pentingnya suatu profesi, sehingga memungkinkan pengontrolan terhadap para pelaksana di lapangan kerja (kalangan sosial).

c. Kode etik profesi mencegah campur tangan pihak diluar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi. Arti tersebut dapat dijelaskan bahwa para pelaksana profesi pada suatu instansi atau perusahaan yang lain tidak boleh mencampuri pelaksanaan profesi di lain instansi atau perusahaan.

Kode etik profesi sebetulnya tidak merupakan hal yang baru. Sudah lama diusahakan untuk mengatur tingkah laku moral suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan akan dipegang teguh oleh seluruh kelompok itu. Salah satu contoh tertua adalah ; SUMPAH HIPOKRATES, yang dipandang sebagai kode etik pertama untuk profesi dokter.

Kode etik bisa dilihat sebagai produk dari etika terapan, seban dihasilkan berkat penerapan pemikiran etis atas suatu wilayah tertentu, yaitu profesi. Tetapi setelah kode etik ada, pemikiran etis tidak berhenti. Kode etik tidak menggantikan pemikiran etis, tapi sebaliknya selalu didampingi refleksi etis. Supaya kode etik dapat berfungsi dengan semestinya, salah satu syarat mutlak adalah bahwa kode etik itu dibuat oleh profesi sendiri. Kode etik tidak akan efektif kalau di drop begitu saja dari atas yaitu instansi pemerintah atau instansi-instansi lain; karena tidak akan dijiwai oleh cita-cita dan nilai-nilai yang hidup dalam kalangan profesi itu sendiri.

Dengan membuat kode etik, profesi sendiri akan menetapkan hitam atas putih niatnya untuk mewujudkan nilai-nilai moral yang dianggapnya hakiki. Hal ini tidak akan pernah bisa dipaksakan dari luar. Hanya kode etik yang berisikan nilai-nilai dan citacita yang diterima oleh profesi itu sendiri yang bis mendarah daging dengannya dan menjadi tumpuan harapan untuk dilaksanakan untuk dilaksanakan juga dengan tekun dan konsekuen. Syarat lain yang harus dipenuhi agar kode etik dapat berhasil dengan baik adalah bahwa pelaksanaannya di awasi terus menerus. Pada umumnya kode etik akan mengandung sanksi-sanksi yang dikenakan pada pelanggar kode etik.

Sanksi Pelanggaran Kode Etik :

a. Sanksi moral



b. Sanksi dikeluarkan dari organisasi

c. Kasus-kasus pelanggaran kode etik akan ditindak dan dinilai oleh suatu dewan kehormatan atau komisi yang dibentuk khusus untuk itu. Karena tujuannya adalah mencegah terjadinya perilaku yang tidak etis, seringkali kode etik juga berisikan ketentuan-ketentuan profesional, seperti kewajiban melapor jika ketahuan teman sejawat melanggar kode etik. Ketentuan itu merupakan akibat logis dari *self regulation* yang terwujud dalam kode etik; seperti kode itu berasal dari niat profesi mengatur dirinya sendiri, demikian juga diharapkan kesediaan profesi untuk menjalankan kontrol terhadap pelanggar. Namun demikian, dalam praktek sehari-hari kontrol ini tidak berjalan dengan mulus karena rasa solidaritas tertanam kuat dalam anggota-anggota profesi, seorang profesional mudah merasa segan melaporkan teman sejawat yang melakukan pelanggaran. Tetapi dengan perilaku semacam itu solidaritas antar kolega ditempatkan di atas kode etik profesi dan dengan demikian maka kode etik profesi itu tidak tercapai, karena tujuan yang sebenarnya adalah menempatkan etika profesi di atas pertimbangan-pertimbangan lain. Lebih lanjut masing-masing pelaksana profesi harus memahami betul tujuan kode etik profesi baru kemudian dapat melaksanakannya.

Kode Etik Profesi merupakan bagian dari etika profesi. Kode etik profesi merupakan lanjutan dari norma-norma yang lebih umum yang telah dibahas dan dirumuskan dalam etika profesi. Kode etik ini lebih memperjelas, mempertegas dan merinci norma-norma ke bentuk yang lebih sempurna walaupun sebenarnya norma-norma tersebut sudah tersirat dalam etika profesi. Dengan demikian kode etik profesi adalah sistem norma atau aturan yang ditulis secara jelas dan tegas serta terperinci tentang apa yang baik dan tidak baik, apa yang benar dan apa yang salah dan perbuatan apa yang dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh seorang profesional. Adapun fungsi dari kode etik profesi adalah :

a. Memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan.

b. Sebagai sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan.

c. Mencegah campur tangan pihak di luar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi. Etika profesi sangatlah dibutuhkan dalam berbagai bidang.



Tujuan Kode Etika Profesi

Prinsip-prinsip umum yang dirumuskan dalam suatu profesi akan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan perbedaan adat, kebiasaan, kebudayaan, dan peranan tenaga ahli profesi yang didefinisikan dalam suatu negara tidak sama.

Adapun yang menjadi tujuan pokok dari rumusan etika yang dituangkan dalam kode etik (Code of conduct) profesi adalah:

- a. Standar-standar etika menjelaskan dan menetapkan tanggung jawab terhadap klien, institusi, dan masyarakat pada umumnya
- b. Standar-standar etika membantu tenaga ahli profesi dalam menentukan apa yang harus mereka perbuat kalau mereka menghadapi dilema-dilema etika dalam pekerjaan
- c. Standar-standar etika membiarkan profesi menjaga reputasi atau nama dan fungsi-fungsi profesi dalam masyarakat melawan kelakuan-kelakuan yang jahat dari anggota-anggota tertentu
- d. Standar-standar etika mencerminkan / membayangkan pengharapan moral-moral dari komunitas, dengan demikian standar-standar etika menjamin bahwa para anggota profesi akan menaati kitab UU etika (kode etik) profesi dalam pelayanannya
- e. Standar-standar etika merupakan dasar untuk menjaga kelakuan dan integritas atau kejujuran dari tenaga ahli profesi
- f. Perlu diketahui bahwa kode etik profesi adalah tidak sama dengan hukum (atau undang-undang). Seorang ahli profesi yang melanggar kode etik profesi akan menerima sanksi atau denda dari induk organisasi profesinya
- g. Untuk meningkatkan mutu organisasi profesi.
- h. Meningkatkan layanan di atas keuntungan pribadi.
- i. Mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.
- j. Menentukan baku standarnya sendiri.

B. Urgensi Etika Profesi

Dalam pergaulan hidup bermasyarakat, bernegara hingga pergaulan hidup tingkat internasional diperlukan suatu sistem yang mengatur bagaimana seharusnya manusia bergaul. Sistem pengaturan pergaulan tersebut menjadi saling menghormati dan dikenal dengan sebutan sopan santun, tata krama, protokoler dan lain-lain.



Maksud pedoman pergaulan tidak lain untuk menjaga kepentingan masing-masing yang terlibat agar mereka senang, tenang, tentram, terlindung tanpa merugikan kepentingannya serta terjamin agar perbuatannya yang tengah dijalankan sesuai dengan adat kebiasaan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan hak-hak asasi umumnya. Hal itulah yang mendasari tumbuh kembangnya etika di masyarakat kita.

Etika dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan yang perlu kita pahami bersama bahwa etika ini dapat diterapkan dalam segala aspek atau sisi kehidupan kita. Begitu juga dengan etika profesi yang keberadaannya sangat diperlukan bagi kalangan profesional.

Kode etik profesi merupakan produk etika terapan karena dihasilkan berdasarkan penerapan pemikiran etis atas suatu profesi. Kode etik profesi dapat berubah dan diubah seiring perkembangan zaman. Kode etik profesi merupakan pengaturan diri profesi yang bersangkutan, dan ini perwujudan nilai moral yang hakiki, yang tidak dipaksakan dari luar.

Kode etik profesi hanya berlaku efektif apabila dijiwai oleh cita-cita dan nilai-nilai yang hidup dalam lingkungan profesi itu sendiri. Setiap kode etik profesi selalu dibuat tertulis yang tersusun secara rapi, lengkap, tanpa catatan, dalam bahasa yang baik, sehingga menarik perhatian dan menyenangkan pembacanya. Semua yang tergambar adalah perilaku yang baik-baik. Bukan algoritma sederhana yang dapat menghasilkan keputusan etis atau tidak etis. Kadang-kadang bagian-bagian dari kode etik dapat terasa saling bertentangan ataupun dengan kode etik lain. Kita harus menggunakan keputusan yang etis untuk bertindak sesuai dengan semangat kode etik profesi. Kode etik yang baik menggariskan dengan jelas prinsip-prinsip mendasar yang butuh pemikiran, bukan kepatuhan membuta.

Selanjutnya, karena kelompok profesional merupakan kelompok yang berkeahlian dan berkemahiran yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan berstandar tinggi yang dalam menerapkan semua keahlian dan kemahirannya yang tinggi itu hanya dapat dikontrol dan dinilai dari



dalam oleh rekan sejawat, sesama profesi sendiri. Kehadiran organisasi profesi dengan perangkat “built-in mechanism” berupa kode etik profesi dalam hal ini jelas akan diperlukan untuk menjaga martabat serta kehormatan profesi, dan di sisi lain melindungi masyarakat dari segala bentuk penyimpangan maupun penyalah-gunaan keahlian (Wignjosebroto, 1999).

Oleh karena itu dapatlah disimpulkan bahwa sebuah profesi hanya dapat memperoleh kepercayaan dari masyarakat, bilamana dalam diri para elit profesional tersebut ada kesadaran kuat untuk mengindahkan etika profesi pada saat mereka ingin memberikan jasa keahlian profesi kepada masyarakat yang memerlukannya. Tanpa etika profesi, apa yang semua dikenal sebagai sebuah profesi yang terhormat akan segera jatuh terdegradasi menjadi sebuah pekerjaan pencarian nafkah biasa (okupasi) yang sedikitpun tidak diwarnai dengan nilai-nilai idealisme dan ujungujungnya akan berakhir dengan tidak-adanya lagi respek maupun kepercayaan yang pantas diberikan kepada para elite profesional ini.

C. Prinsip dan Peranan Etika Profesi

1. Prinsip-Prinsip Etika Profesi.

Terdapat beberapa prinsip yang melekat dengan etika profesi diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan itu dan terhadap hasilnya dan tanggung jawab terhadap dampak dari profesi itu untuk kehidupan orang lain atau masyarakat pada umumnya.

b. Keadilan.

Prinsip ini menuntut kita untuk memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya.

c. Otonomi.

Prinsip ini menuntut agar setiap kaum profesional memiliki dan di beri kebebasan dalam menjalankan profesinya, tetapi dibatasi tanggungjawab dan komitmen profesional dan tidak mengganggu kepentingan umum.

d. Prinsip integritas moral yang tinggi.

Komitmen pribadi menjaga keluhuran profesi.

Peranan Etika Dalam Profesi.



- a. Nilai-nilai etika itu tidak hanya milik satu atau dua orang, atau segolongan orang saja, tetapi milik setiap kelompok masyarakat, bahkan kelompok yang paling kecil yaitu keluarga sampai pada suatu bangsa. Dengan nilai-nilai etika tersebut, suatu kelompok diharapkan akan mempunyai tata nilai untuk mengatur kehidupan bersama.
- b. Salah satu golongan masyarakat yang mempunyai nilai-nilai yang menjadi landasan dalam pergaulan baik dengan kelompok atau masyarakat umumnya maupun dengan sesama anggotanya, yaitu masyarakat profesional. Golongan ini sering menjadi pusat perhatian karena adanya tata nilai yang mengatur dan tertuang secara tertulis (yaitu kode etik profesi) dan diharapkan menjadi pegangan para anggotanya.
- c. Sorotan masyarakat menjadi semakin tajam manakala perilaku-perilaku sebagian para anggota profesi yang tidak didasarkan pada nilai-nilai pergaulan yang telah disepakati bersama (tertuang dalam kode etik profesi), sehingga terjadi kemerosotan etik pada masyarakat profesi tersebut. Sebagai contohnya adalah pada profesi hukum dikenal adanya mafia peradilan, demikian juga pada profesi dokter dengan pendirian klinik super spesialis di daerah mewah, sehingga masyarakat miskin tidak mungkin menjamahnya.

Prinsip etika akuntansi terhadap “Kepentingan Publik.”

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme. Satu ciri utama dari suatu profesi adalah penerimaan tanggung jawab kepada publik. Profesi akuntan memegang peran yang penting di masyarakat, dimana publik dari profesi akuntan yang terdiri dari klien, pemberi kredit, pemerintah, pemberi kerja, pegawai, investor, dunia bisnis dan keuangan, dan pihak lainnya bergantung kepada obyektivitas dan integritas akuntan dalam memelihara berjalannya fungsi bisnis secara tertib. Ketergantungan ini menimbulkan tanggung jawab akuntan terhadap kepentingan publik. Kepentingan publik didefinisikan sebagai kepentingan masyarakat dan institusi yang dilayani anggota secara keseluruhan. Ketergantungan ini menyebabkan sikap dan tingkah laku akuntan dalam menyediakan jasanya mempengaruhi kesejahteraan ekonomi masyarakat dan negara. Kepentingan utama profesi akuntan adalah untuk membuat pemakai jasa akuntan paham bahwa jasa akuntan dilakukan dengan tingkat prestasi



tertinggi sesuai dengan persyaratan etika yang diperlukan untuk mencapai tingkat prestasi tersebut. Dan semua anggota mengikat dirinya untuk menghormati kepercayaan publik. Atas kepercayaan yang diberikan publik kepadanya, anggota harus secara terus menerus menunjukkan dedikasi mereka untuk mencapai profesionalisme yang tinggi. Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

Penyebab Pelanggaran Kode Etik Profesi.

a. Pengaruh sifat kekeluargaan

Misalnya Seorang dosen yang memberikan nilai tinggi kepada seorang mahasiswa dikarenakan mahasiswa tersebut keponakan dosen tersebut.

b. Pengaruh jabatan

Misalnya seorang yang ingin masuk ke akademi kepolisian , dia harus membayar puluhan juta rupiah kepada ketua polisi di daerahnya , kapolsek tersebut menyalahgunakan jabatannya.

c. Pengaruh masih lemahnya penegakan hukum di Indonesia, sehingga menyebabkan pelaku pelanggaran kode etik profesi tidak merasa khawatir melakukan pelanggaran.

d. Tidak berjalannya kontrol dan pengawasan dari masyarakat

e. Organisasi profesi tidak dilengkapi dengan sarana dan mekanisme bagi masyarakat untuk menyampaikan keluhan

f. Rendahnya pengetahuan masyarakat mengenai substansi kode etik profesi, karena buruknya pelayanan sosialisasi dari pihak profesi sendiri

g. Belum terbentuknya kultur dan kesadaran dari para pengemban profesi untuk menjaga martabat luhur profesinya

h. Tidak adanya kesadaran etis dan moralitas diantara para pengemban profesi untuk menjaga martabat luhur profesinya

Sistem Penilaian Etika

Titik berat penilaian etika sebagai suatu ilmu, adalah pada perbuatan baik atau jahat, susila atau tidak susila. Perbuatan atau kelakuan seseorang yang telah menjadi sifat baginya atau telah mendarah daging, itulah yang disebut akhlak atau budi pekerti. Budi tumbuhnya dalam jiwa, bila telah dilahirkan dalam bentuk perbuatan namanya pekerti. Jadi suatu budi pekerti, pangkal penilaiannya adalah



dari dalam jiwa; dari semasih berupa angan-angan, cita-cita, niat hati, sampai ia lahir keluar berupa perbuatan nyata.

Burhanuddin Salam, Drs. menjelaskan bahwa sesuatu perbuatan di nilai pada 3 (tiga) tingkat :

- a. Tingkat pertama, semasih belum lahir menjadi perbuatan, jadi masih berupa rencana dalam hati, niat.
- b. Tingkat kedua, setelah lahir menjadi perbuatan nyata, yaitu pekerti.
- c. Tingkat ketiga, akibat atau hasil perbuatan tersebut, yaitu baik atau buruk.

Berdasarkan sistematika di atas, kita bisa melihat bahwa **Etika Profesi** merupakan bidang etika khusus atau terapan yang merupakan produk dari etika sosial.

Kata hati atau niat biasa juga disebut karsa atau kehendak, kemauan, *wil*. Dan isi dari karsa inilah yang akan direalisasikan oleh perbuatan. Dalam hal merealisasikan ini ada (4 empat) variabel yang terjadi :

- a. Tujuan baik, tetapi cara untuk mencapainya yang tidak baik.
- b. Tujuannya yang tidak baik, cara mencapainya kelihatannya baik.
- c. Tujuannya tidak baik, dan cara mencapainya juga tidak baik.
- d. Tujuannya baik, dan cara mencapainya juga terlihat baik.

D. Isu-Isu Seputar Etika Profesi

1. Mal praktik dalam Birokrasi Pelayanan Publik.

Mal-praktik telah menjadi isu yang sering didengar di Indonesia, seperti dalam buku Kusmanadji (2004,16-1) mal-praktik dalam birokrasi atau mal-administrasi pada dasarnya adalah praktik administrasi yang menyimpang dari etika administrasi dan sekaligus menggagalkan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik atau birokrasi, mal administrasi adalah masalah etika karena menyimpang atau bahkan melanggar nilai-nilai atau prinsip-prinsip etika yang seharusnya dijunjung tinggi. Penyimpangan etika ini dapat mengambil banyak bentuk antra lain, ketidakjujuran, perilaku tercela, pengabaian atau pelanggaran hukum, favoritisme, perlakuan tidak adil, pemborosan dan penggelapan dana, menutupnutupi kesalahan, dan kegagalan dalam berinisiatif.

Ketidakjujuran banyak terjadi dalam lingkungan birokrasi contohnya pelayanan yang dibuat menjadi lebih cepat dari biasanya karena telah menerima “imbalan”. Perbuatan tercela yang dilakukan oleh aparatur negara mungkin tidak



melanggar hukum tapi menurut standar etika perbuatan tersebut tidak patut contohnya mendahulukan pejabat daripada orang biasa padahal orang tersebut mengantre lebih dahulu. Pengabaian atau pelanggaran hukum mudah dijumpai di lingkungan birokrasi. Banyak pegawai yang mengetahui bahwa barang-barang dinas tidak boleh digunakan untuk kepentingan pribadi namun mereka dengan sengaja menggunakan barang tersebut, misalnya kendaraan dinas untuk keperluan keluarga tanpa melalui proses perijinan yang ditetapkan.

Favoritisme lazimnya berkaitan dengan ketidakobjektifan aparatur pemerintah dalam menafsirkan hukum atau peraturan. Dalam hal ini, aparatur pemerintah dalam menafsirkan hukum atau peraturan. Dalam hal ini, aparatur tersebut tetap mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, tetapi hukum yang berlaku, tetapi hukum tersebut ditafsirkan sesuai dengan kepentingannya sendiri atau demi keuntungan pribadi. Perlakuan tidak adil acap terjadi baik terhadap pegawai, maupun terhadap warga masyarakat yang menjadi pelanggan. Sebagai contoh, seorang atasan dalam suatu instansi, karena merasa senang dengan seseorang dibawahnya atasan tersebut memperlakukan bawahannya secara berbeda dibandingkan dengan bawahan lainnya termasuk misalnya dalam hal pengusulan untuk promosi. Pemborosan dan inefisiensi juga sering terjadi di birokrasi. Banyak terjadi bahwa harga barang atau jasa yang dibeli jauh lebih tinggi daripada harga wajarnya. Dalam banyak hal, pemborosan atau inefisiensi sejenis ini bersangkut paut dengan penggelembungan harga (*mark-up*). Selain itu, tidak sulit menemukan pegawai yang menggunakan barang-barang atau sarana lebih banyak dari yang diperlukan. Ini umumnya terjadi karena kurang atau tiadanya rasa memiliki dan tanggung jawab sebagaimana diharapkan oleh masyarakat yang memberikan kepercayaan kepada mereka untuk mengelola sumberdaya publik untuk kepentingan publik sebesar-besarnya.

Bentuk lain mal-administrasi adalah kegagalan menunjukkan inisiatif, seperti ketidakberanian mengambil tindakan yang diperlukan padahal memiliki kewenangan untuk itu, ketidakmampuan memberikan usulan-usulan yang berguna. Banyak pejabat yang tidak berani mengambil keputusan dengan alasan menunggu adanya petunjuk pelaksana atau petunjuk kriteria.

Korupsi.

Korupsi merupakan isu etika yang banyak disoroti oleh penjuru dunia. Dalam bukunya Kusmanadji (2004,16-3) walaupun korupsi sering terjadi di hampir semua



negara, namun di negara-negara berkembang termasuk Indonesia, korupsi sangat merajalela bahkan ditengarai telah menjadi budaya. Secara ekonomi dan politik, korupsi ini dinilai memiliki dampak luar biasa karena menghambat pertumbuhan atau kemajuan ekonomi dan demokrasi negara yang bersangkutan. Oleh sebab itu, pada saat ini gerakan memberantas korupsi bergaung dimana-mana, dan Indonesia sendiri sebenarnya telah membangun kerangka atau system hukum dan kelembagaan untuk memberantas korupsi, walaupun banyak pihak yang masih skeptis. Terakhir, lembaga independen anti korupsi, yakni Komisi Pemberantas Korupsi (KPK) telah dibentuk dan telah memulai menjalankan tugasnya.

Korupsi sebenarnya bukan monopoli pegawai negeri atau pejabat publik, namun tindak korupsi ini lebih menonjol dikaitkan dengan jabatan negeri atau publik (negara). Mengingat dampak buruknya yang dipandang luar biasa terhadap kehidupan social dan ekonomi suatu negara, masalah korupsi ini telah dikategorikan sebagai tindak pidana sehingga menjadi permasalahan hukum. Pada saat ini diakui bahwa pola korupsi adalah sangat beragam dari satu negara ke negara lain. Namun dari sudut pandang etika, korupsi dalam konteks birokrasi atau administrasi publik korupsi dapat didefinisikan sebagai penggunaan jabatan, posisi, fasilitas atau sumberdaya publik untuk kepentingan atau kepentingan pribadi. Jadi, korupsi pada dasarnya merupakan pelanggaran, jika bukan pengkhianatan, terhadap kepercayaan publik yang diberikan kepada pegawai atau pejabat publik. Dengan perkataan lain, pejabat publik yang telah disertai kepercayaan untuk mengelola sumberdaya publik dan seharusnya memberikan jaminan bahwa mereka bekerja demi kepentingan publik yang ternyata membelokkannya demi kepentingan diri sendiri. Keuntungan atau kepentingan pribadi tersebut tidak terbatas pada kepentingan tau keuntungan keuangan (finansial), tetapi meliputi juga semua jenis manfaat sekalipun tidak secara langsung berkaitan dengan diri pegawai/pejabat yang bersangkutan.

Dengan definisi yang luas tersebut, maka sebenarnya banyak sekali tindakan atau keputusan pegawai negeri/pejabat publik yang dapat dikategorikan sebagai korupsi. Perbuatan-perbuatan seperti pembelian atau pembayaran fiktif dan penggelembungan harga, penerimaan suap atau uang pelican, pemungutan liar (tidak sah), mangkir kerja, dan penerimaan hadiah atau sumbangan dapat dikategorikan sebagai korupsi, karena perbuatan-perbuatan tersebut berkaitan erat dengan kewenangan atau kedudukan/jabatan pelaku yang bersangkutan dan



keuntungan atau kepentingan pegawai/pejabat (termasuk keluarga dan kawan). Perbuatan-perbuatan ini melanggar sumpah dan janji pegawai negeri dan sekaligus melanggar prinsip-prinsip etika seperti kejujuran, keadilan, objektivitas, dan legalitas.

Dari sudut pandang hukum dalam UU tentang Tindak Pidana Korupsi (UU No. 3/1971 yang diubah dengan UU NO. 31/1999), korupsi merupakan tindak pidana yang diartikan sebagai perbuatan melawan hukum, memperkaya diri sendiri, orang lain atau korporasi, yang dapat merugikan negara atau perekonomian negara (Pasal 2). Jadi, secara hukum suatu tindakan dapat dikategorikan sebagai korupsi jika memenuhi tiga kondisi :

- a. Melawan hukum
- b. Menguntungkan diri sendiri
- c. Merugikan negara atau perekonomian negara

Selain itu, sesuai dalam pasal 3 termasuk sebagai korupsi adalah penyalahgunaan kewenangan, kesempatan, atau sarana yang ada karena jabatan atau kedudukan yang dimaksudkan untuk menguntungkan diri sendiri, orang lain atau korporasi, dan perbuatan tersebut merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Definisi menurut hukum ini lebih spesifik dibandingkan dengan definisi menurut etika, yaitu dengan memasukkan kriteria memperkaya diri sendiri dan merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Kriteria ini dalam kasus-kasus tertentu banyak digunakan oleh koruptor untuk mengelak dari kejahatan.

Dengan kriteria tersebut, seorang pegawai bisa mengatakan bahwa ia tidak melakukan korupsi ketika menggunakan mobil dinas untuk perjalanan dalam rangka urusan pribadi/keluarga, menggunakan telepon kantor untuk urusan keluarga, karena perbuatan-perbuatan tersebut tidak memperkaya dirinya atau tidak mengganggu perekonomian negara. Demikian pula, menggunakan waktu kerja untuk jalan-jalan di mall, datang terlambat di kantor, dan sejenisnya bukan korupsi melainkan perbuatan yang wajar-wajar saja. Ditinjau dari prinsip etika utilitarian, boleh jadi konsekuensi (kerugian) dari perbuatan-perbuatan tersebut tidak signifikan dalam jangka pendek, tetapi dalam jangka panjang jika terus-menerus terjadi (perbuatan yang bersangkutan menjadi kebiasaan) konsekuensi buruk tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja instansi yang bersangkutan. Sementara itu dari sudut pandang etika kewajiban, jelas bahwa perbuatan-perbuatan tersebut tidak sesuai



dengan nilai-nilai (etika) yang seharusnya dipatuhi dan dijunjung tinggi, seperti loyalitas, tanggung jawab, efisiensi, dan kejujuran. Dalam perdebatan mengenai korupsi dan perumusan strategi pencegahan dan pemberantasannya, diakui bahwa korupsi ini bukan penyakit musiman atau bersifat sementara, tetapi dampak buruknya dapat dirasakan di mana-mana. Dengan makin intensif dan berkembangnya interaksi sector swasta dengan sektor publik, berbagai bentuk korupsi ditengarai tumbuh subur.

Korupsi sering disandingkan dengan kolusi dan nepotisme sehingga terkenal dengan istilah *korupsi, kolusi, dan nepotisme* (KKN). Kolusi seperti halnya definisi yang digunakan dalam UU No. 28/1999 tentang Penyelenggaraan negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme mengacu kepada permufakatan atau kerjasama (secara melawan hukum) dengan sesama pegawai/pejabat publik atau dengan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat dan atau negara. Sementara itu nepotisme adalah setiap perbuatan oleh pegawai/pejabat publik (secara melawan hukum) yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Dalam konteks birokrasi publik, kolusi dan nepotisme merupakan dua bentuk pelanggaran etika pelayanan publik, dan sebenarnya keduanya dipandang sebagai bentuk-bentuk dari tindak korupsi itu sendiri atau sebagai bagian dari tindak korupsi.

Benturan Kepentingan

Isu etika penting lainnya yang bersangkutan paut dengan birokrasi dan pelaku pelayanan publik adalah benturan kepentingan (conflict of interest). Sesuai dengan buku Kusmanadji (2004,16-6) benturan kepentingan ini tidak harus berarti korupsi, tetapi sangat membahayakan karena merupakan pintu menuju korupsi.

Secara historis, pendefinisian benturan kepentingan dalam konteks birokrasi publik merupakan subjek beragam pendekatan. Ketika pejabat publik memiliki kepentingan yang sah yang timbul di luar kapasitas mereka sebagai warga negara biasa (pribadi), benturan kepentingan tidak dapat dihindarkan atau dihalangi, sehingga perlu didefinisikan, diidentifikasi dan dikelola.

Secara sederhana dan pragmatis, benturan kepentingan berkaitan dengan benturan antara tugas publik dan kepentingan pribadi pegawai/pejabat publik, yang dalam hal ini kepentingan pribadi tersebut dapat mempengaruhi secara tidak



menguntungkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab publik pegawai/pejabat yang bersangkutan, benturan ini termasuk dalam benturan kepentingan aktual.

Benturan kepentingan yang tampak dapat dikatakan ada apabila tampak bahwa kepentingan pribadi seorang pejabat publik dapat secara tidak menguntungkan mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya tetapi dalam kenyataannya tidak terjadi. Sementara itu benturan kepentingan potensial timbul apabila pejabat publik memiliki kepentingan pribadi yang dapat menimbulkan benturan jika di kemudian hari terlibat dalam pelaksanaan tanggung jawab publik tertentu. Apabila suatu kepentingan pribadi dalam kenyataannya telah mengkompromikan (mempengaruhi secara negatif) pelaksanaan tugas atau kinerja pejabat publik, maka situasi khusus ini lebih baik dianggap sebagai perilaku menyimpan, atau penyalahgunaan wewenang atau bahkan suatu tindak korupsi bukan benturan kepentingan.

Seperti halnya pada definisi korupsi, pada definisi benturan kepentingan ini, pengertian “kepentingan pribadi” tidak dibatasi hanya pada kepentingan keuangan, atau kepentingan yang menyebabkan manfaat langsung bagi pejabat publik yang bersangkutan. Suatu benturan kepentingan dapat melibatkan aktivitas pribadi, hubungan pribadi, dan kepentingan keluarga yang sah sekalipun, jika kepentingan-kepentingan tersebut dapat secara layak dianggap akan mempengaruhi secara negatif kinerja pejabat publik yang bersangkutan. Jadi kepentingan pribadi apa pun, yang berpotensi untuk mempengaruhi secara negative kinerja pejabat publik yang bersangkutan adalah relevan untuk mendefinisikan benturan kepentingan ini.

Benturan kepentingan ini perlu mendapatkan perhatian, perlu dikelola dan diselesaikan dengan tepat. Tanpa pengelolaan yang tepat benturan kepentingan ini berpotensi untuk menggerogoti kelangsungan pemerintahan yang demokratis karena

- a. Melemahkan kepatuhan para pejabat publik terhadap nilai-nilai legitimasi, imparialitas, dan keadilan dalam pengambilan keputusan publik.
- b. Mendistorsi aturan hukum, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, mekanisme pasar, dan alokasi sumberdaya publik.

Fakta-Fakta Pelanggaran Etika Profesi.

- a. BFA



Skandal Baptist Foundation of Arizona (BFA) menjadi kebangkrutan terbesar perusahaan amal nirlaba dalam sejarah AS, dimana Andersen bertindak sebagai auditornya. Mereka dianggap menipu investor sebesar \$570 juta.

BFA didirikan untuk menghimpun dana dan mengelola gereja di Arizona. Lembaga ini bekerja seperti bank, membayar bunga deposito yang digunakan sebagian besar untuk berinvestasi di Arizona real estate. Ini merupakan investasi yang lebih spekulatif daripada apa yang dilakukan lembaga pembaptis lainnya.

Masalah dimulai ketika pasar real estate mengalami penurunan, dan manajemen dituntut untuk menghasilkan keuntungan. Karenanya, pengurus yayasan diduga menyembunyikan kerugian dari investor sejak 1986 dengan menjual beberapa properti dengan harga tinggi kepada entitas-entitas yang telah meminjam uang dari yayasan yang tak mungkin membayar properti kecuali kondisi pasar real estate berbalik. Dalam dokumen pengadilan apa yang disebut dengan “skema Ponzi” setelah kasus penipuan yang terkenal, pejabat yayasan diduga mengambil uang dari investor baru untuk membayar investor yang sudah ada untuk menjaga arus kas. Sementara itu, pejabat puncak menerima gaji. Skema ini akhirnya terurai, mengarah pada investigasi kriminal dan tuntutan terhadap BFA dan Andersen. Akhirnya, yayasan mengajukan petisi Bab 11 mengenai perlindungan kebangkrutan pada tahun 1999.

Gugatan investor terhadap Andersen menuduh perusahaan ini melakukan pemalsuan dan menyesatkan laporan keuangan BFA. Dalam sebuah pernyataannya di tahun 2000, Andersen merespon rasa simpatinya kepada BFA tetapi membela keakuratan dengan opininya tentang audit. Namun setelah dua tahun penyelidikan, laporan menunjukkan bahwa Andersen sudah diperingatkan kemungkinan kegiatan penipuan oleh beberapa karyawan BFA, yang akhirnya perusahaan setuju untuk membayar \$217 juta untuk menyelesaikan gugatan dengan pemegang saham pada tahun 2002.

b. Sunbeam

Masalah Andersen dengan Sunbeam bermula dari kegagalan audit yang membuat kesalahan serius pada akuntansinya yang akhirnya menghasilkan tuntutan class action dari investor Sunbeam. Baik dari gugatan hukum dan perintah sipil yang diajukan SEC menuduh Sunbeam membesar-besarkan penghasilan melalui strategi penipuan akuntansi, seperti pendapatan “cookie jar”, recording revenue on



contingent sales, dan mempercepat penjualan dari periode selanjutnya ke kuartal masa kini. Perusahaan juga dituduh melakukan hal yang tidak benar melakukan transaksi “bill-and-hold”, dimana menggembungkan pesanan bulan depan dari pengiriman sebenarnya dan tagihannya.

Akibatnya, Sunbeam dipaksa menyatakan kembali laporan keuangan selama enam kuartal. SEC juga menuduh Arthur Andersen. Pada 2001, Sunbeam mengajukan petisi kepada Pengadilan kepailitan AS Distrik Selatan New York dengan Bab 11 Judul 11 tentang aturan kebangkrutan. Agustus 2002, pengadilan memutuskan pembayaran sebesar \$141 juta. Andersen setuju membayar \$110 juta untuk menyeleaikan klaim tanpa mengakui kesalahan dan tanggung jawab. Sunbeam mengalami kerugian pemegang saham sebesar \$4,4 miliar dan kehilangan ribuan karyawannya. Sunbeam terbebas dari kebangkrutan.

c. Waste Management

Andersen juga terlibat dalam pengadilan atas data akuntansi yang dipertanyakan mengenai pendapatan yang berlebih sebesar \$1,4 miliar dari Waste Management. Gugatan diajukan oleh SEC atas penipuan laporan keuangan selama lebih dari lima tahun.

Menurut SEC, Waste Management membayar jasa audit kepada Andersen, yang menyarankan bahwa bisa memperoleh biaya tambahan melalui “tugas khusus”. Awalnya Andersen mengidentifikasi praktek-praktek akuntansi yang tidak tepat dan disajikan kepada Waste Management. Namun pimpinan Waste Management menolak mengkoreksi. Hal ini dilihat oleh SEC sebagai upaya menutupi penipuan masa lalu untuk melakukan penipuan masa depan.

Hasilnya, Andersen harus membayar \$220 juta ke pemegang saham Waste Management dan \$7 juta ke SEC. Andersen dipaksa untuk melakukan perjanjian untuk tidak melakukan laporan palsu di masa mendatang atau izin usahanya akan dicabut - suatu persetujuan yang kemudian memutuskan hubungannya dengan Enron.

d. Enron

Bulan Oktober 2001, SEC mengumumkan investigasi akuntansi Enron, salah satu klien terbesar Andersen. Dengan Enron, Andersen mampu membuat 80 persen perusahaan minyak dan gas menjadi kliennya. Namun, pada November 2001 harus mengalami kerugian sebesar \$586 juta. Dalam sebulan, Enron bangkrut.



Departemen Kehakiman AS memulai melakukan penyelidikan kriminal pada 2002 yang mendorong Andersen dan kliennya runtuh. Perusahaan audit akhirnya mengakui telah menghancurkan dokumen yang berkaitan dengan audit Enron yang menghambat putusan.

Atas kasus itu, Nancy Temple, pengacara Andersen meminta perlindungan Amandemen Kelima yang dengan demikian tidak memiliki saksi. Banyak pihak yang menamainya sebagai “bujukan koruptif” yang menyesatkan. Dia menginstruksikan David Duncan, supervisor Andersen dalam pengawasan rekening Enron, untuk menghapus namanya dari memo yang bisa memberatkannya.

Pada Juni 2005, pengadilan memutuskan Andersen bersalah menghambat peradilan, menjadikannya perusahaan akuntan pertama yang dipidana. Perusahaan setuju untuk menghentikan auditing publik pada 31 Agustus 2002, yang pada prinsipnya mematikan bisnisnya.

e. Perusahaan Telekomunikasi

Sayangnya, tuduhan penipuan tidak berakhir pada kasus Enron. Berita segera muncul ketika WorldCom, klien terbesar Andersen, memiliki penyimpangan sebesar \$3,9 miliar. Harga sahamnya kemudian jatuh dan investor melayangkan serangkaian tuntutan hukum yang mengirim WorldCOM ke Pengadilan Kepailitan. Andersen menyalahkan WorldCom dan berikeras bahwa penyimpangan tidak pernah diungkapkan kepada auditor dan bahwa ia telah memenuhi standar SEC dalam auditnya. WorldCOM balik menuduh Andersen karena gagal menemukan penyimpangan yang ada.

Selama kasus Enron dan WorldCOM berlanjut, banyak perusahaan-perusahaan lainnya dituduh melakukan penyimpangan akuntansi.

Isu-isu Seputar Hukum dan Etika Dalam Pengauditan Andersen yang Menyimpang.

Kasus tersebut secara kasat mata kasus tersebut terlihat sebuah tindakan malpraktik jika dilihat dari etika bisnis dan profesi akuntan antara lain:

- a. Adanya praktik *discrimination of information/unfair discrimination*, terlihat dari tindakan dan perilaku yang tidak sehat dari manajemen yang berperan besar pada kebangkrutan perusahaan, terjadinya pelanggaran terhadap norma etika *corporate governance* dan *corporate responsibility* oleh manajemen perusahaan, dan perilaku



manajemen perusahaan merupakan pelanggaran besar-besaran terhadap kepercayaan yang diberikan kepada perusahaan.

b. Adanya penyesatan informasi. Dalam kasus Enron misalnya, pihak manajemen Enron maupun Arthur Andersen mengetahui tentang praktek akuntansi dan bisnis yang tidak sehat. Tetapi demi mempertahankan kepercayaan dari investor dan publik kedua belah pihak merevisi laporan keuangan mulai dari tahun 1985 sampai dengan Enron menjadi hancur berantakan. Bahkan CEO Enron saat menjelang kebangkrutannya masih tetap melakukan Deception dengan menyebutkan bahwa Enron secara berkesinambungan memberikan prospek yang sangat baik. Andersen tidak mau mengungkapkan apa sebenarnya terjadi dengan Enron, bahkan awal tahun 2001 berdasarkan hasil evaluasi Enron tetap dipertahankan.

c. Arthur Andersen, merupakan kantor akuntan publik tidak hanya melakukan manipulasi laporan keuangan, Andersen juga telah melakukan tindakan yang tidak etis, dalam kasus Enron adalah dengan menghancurkan dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan kasus Enron. Arthur Andersen memusnahkan dokumen pada periode sejak kasus Enron mulai mencuat ke permukaan, sampai dengan munculnya panggilan pengadilan. Walaupun penghancuran dokumen tersebut sesuai kebijakan internal Andersen, tetapi kasus ini dianggap melanggar hukum dan menyebabkan kredibilitas Arthur Andersen hancur. Disini Andersen telah ingkar dari sikap profesionalisme sebagai akuntan independen dengan melakukan tindakan menerbitkan laporan audit yang salah dan meyesatkan.

Bukti Bahwa Budaya Perusahaan Andersen Berkontribusi Terhadap Kejatuhan Perusahaan

Ada beberapa poin yang membuktikan bahwa budaya perusahaan berkontribusi terhadap kejatuhan perusahaan, diantaranya:

a. Pertumbuhan perusahaan dijadikan prioritas utama dan menekankan pada perekrutan dan mempertahankan klien-klien besar, namun mutu dan independensi audit dikorbankan.

b. Standar-standar profesi akuntansi dan integritas yang menjadi contoh perusahaan-perusahaan lainnya luntur seiring motivasi meraup keuntungan yang lebih besar.

c. Perusahaan terlalu fokus terhadap pertumbuhan, sehingga tanpa sadar menghasilkan perubahan mendasar dalam budaya perusahaan. Perubahan sikap



lebih memprioritaskan mendapatkan bisnis konsultasi yang memiliki pertumbuhan keuntungan lebih besar lebih tinggi dibanding menyediakan layanan auditing yang obyektif yang merupakan dasar dari awal mula berdirinya Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen. Pada akhirnya ini menggiring pada kehancuran perusahaan.

d. Andersen menjadi membatasi pengawasan terhadap tim audit akibat kurangnya *check and balances* yang bisa terlihat ketika tim audit telah menyimpang dari kebijakan semula.

e. Sikap Arthur Andersen yang memusnahkan dokumen pada periode sejak kasus Enron mulai mencuat ke permukaan, sampai dengan munculnya panggilan pengadilan. Walaupun penghancuran dokumen tersebut sesuai kebijakan internal Andersen, tetapi kasus ini dianggap melanggar hukum dan menyebabkan kredibilitas Arthur Andersen hancur. Akibatnya, banyak klien Andersen yang memutuskan hubungan dan Arthur Andersen pun ditutup.

Bagaimana UU Sarbanes-Oxley Bisa meminimalkan Kesalahan Auditor dan Penyimpangan Akuntansi

Akibat dari rentetan kasus itu, pemerintah AS menerbitkan Sarbanes-Oxley Act (SOX) untuk melindungi para investor dengan cara meningkatkan akurasi dan reabilitas pengungkapan yang dilakukan perusahaan publik. Kegagalan ini menimbulkan krisis yang serius terhadap kredibilitas akuntansi, pelaporan, dan proses tata kelola perusahaan sehingga oleh politisi AS diciptakan kerangka kerja baru terhadap akuntabilitas dan tata kelola perusahaan melalui Sarbanes-Oxley Act (SOX) untuk memulihkan kepercayaan yang cukup dan untuk menjadikan pasar modal kembali berfungsi normal.

Undang-Undang Sarbanes-Oxley bisa menetapkan pedoman dan arah baru untuk perusahaan dan bisa untuk pertanggungjawaban kepada divisi akuntansi. Dengan adanya tindakan ini, bisa untuk memerangi penipuan sekuritas dan akuntansi. Dan untuk menekankan kepada independensi dan kualitas, membatasi kemampuan perusahaan untuk menyediakan keduanya yaitu non-audit dan jasa untuk klien yang sama dan memerlukan tinjauan berkala audit perusahaan, agar hasilnya bisa memuaskan.

Beberapa perubahan yang ditentukan dalam SOX memiliki beberapa tujuan, diantaranya:



- a. Untuk menjamin independensi auditor. Kantor Akuntan Publik dilarang memberikan jasa non-audit kepada perusahaan yang diaudit.
- b. Membutuhkan persetujuan dari *audit committee* perusahaan sebelum melakukan audit. Setiap perusahaan memiliki *audit committee* ini karena definisinya diperluas, yaitu jika tidak ada, maka seluruh dewan komisaris menjadi *audit committee*.
- c. Melarang Kantor Akuntan Publik memberikan jasa audit jika audit partnernya telah memberikan jasa audit tersebut selama lima tahun berturut-turut kepada klien tersebut.
- d. Kantor Akuntan Publik harus segera membuat laporan kepada audit committee yang menunjukkan kebijakan akuntansi yang penting yang digunakan, alternatif perlakuan-perlakuan akuntansi yang sesuai standar dan telah dibicarakan dengan manajemen perusahaan, pemilihannya oleh manajemen dan preferensi auditor.
- e. KAP dilarang memberikan jasa audit jika CEO, CFO, chief accounting officer, controller klien sebelumnya bekerja di KAP tersebut dan mengaudit klien tersebut setahun sebelumnya.

Berkaitan dengan pemusnahan dokumen, SOX melarang pemusnahan atau manipulasi dokumen yang dapat menghalangi investigasi pemerintah kepada perusahaan yang menyatakan bangkrut.

Selain itu, kini CEO dan CFO harus membuat surat pernyataan bahwa laporan keuangan yang mereka laporkan adalah sesuai dengan peraturan SEC dan semua informasi yang dilaporkan adalah wajar dan tidak ada kesalahan material. Sebagai tambahan, menjadi semakin banyak ancaman pidana bagi mereka yang melakukan pelanggaran ini.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari kasus ini banyak terjadi perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis paling paling mengemuka disini adalah adanya manipulasi laporan keuangan untuk menunjukkan seolah-olah kinerja perusahaan baik. Andersen telah menciderai kepercayaan dari pihak *stock holder* untuk memberikan suatu informasi yang adil mengenai pertanggungjawaban dari pihak agen dalam mengemban amanah.

Faktor tersebut adalah merupakan perilaku tidak etis yang sangat bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dalam agama dan dalam bisnis membahayakan. Faktor penyebab kecurangan tersebut diantaranya dilatarbelakangi oleh sikap tidak etis, tidak jujur, karakter moral yang rendah, dominasi kepercayaan, dan lemahnya pengendalian. Hal tersebut akan dapat dihindari melalui meningkatkan moral, akhlak, etika, perilaku, dan lain sebagainya, karena tindakan yang bermoral akan memberikan implikasi terhadap kepercayaan publik.

Dalam kasus Andersen diketahui terjadinya perilaku *moral hazard* diantaranya manipulasi laporan keuangan dengan mencatat keuntungan padahal perusahaan mengalami kerugian. Manipulasi keuntungan disebabkan keinginan perusahaan agar saham tetap diminati investor. Ini merupakan salah satu contoh kasus pelanggaran etika profesi Auditor yang terjadi di Amerika Serikat, sebuah negara yang memiliki perangkat Undang-undang bisnis dan pasar modal yang lebih lengkap. Hal ini terjadi akibat keegoisan satu pihak terhadap pihak lain, dalam hal ini pihak-pihak yang selama ini diuntungkan atas penipuan laporan keuangan terhadap pihak yang telah tertipu. Hal ini buah dari sebuah ketidakjujuran, kebohongan atau dari praktik bisnis yang tidak etis yang berakibat hutang dan sebuah kehancuran yang menyisakan penderitaan bagi banyak pihak disamping proses peradilan dan tuntutan hukum.

Saran yang dapat diberikan yakni sangat dibutuhkan kode etik profesi yang dapat menopang praktik yang sehat bebas dari kecurangan. Kode etik mengatur anggotanya dan menjelaskan hal apa yang baik dan tidak baik dan mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan sebagai anggota profesi baik dalam berhubungan dengan

kollega, klien, publik dan karyawan sendiri. Hal yang harus menjadi sebuah pelajaran bahwa sesungguhnya suatu praktik atau perilaku yang dilandasi dengan ketidakbaikan maka akhirnya akan menuai ketidakbaikan pula.

Contoh-contoh lain seperti kasus etikolegal diantaranya adalah pelanggaran di mana tidak hanya bertentangan dengan butir-butir LSDI dan/atau KODEKI, tetapi juga berhadapan dengan undang-undang hukum pidana atau perdata (KUHP/KUHAP). Misalnya :

- 1) Pelayanan kedokteran di bawah standar (malpraktek)
- 2) Menerbitkan surat keterangan palsu.
- 3) Membocorkan rahasia pekerjaan / jabatan dokter.
- 4) Pelecehan seksual dan sebagainya.

Contoh nyatanya adalah kasus Drs. Irwanto PhD, peneliti dari Universitas Atmajaya, Jakarta, yang lumpuh akibat dokter salah mendiagnosis dan kasus Fellina Azzahra (16 bulan), bocah yang ususnya bocor setelah dioperasi di Rumah Sakit Karya Medika, Cibitung, Bekasi. Terhadap tindakan *medical errors* yang diduga malapraktik itu tidak ada pertanggungjawaban, baik secara profesi maupun hukum.

Di republik ini, kesalahan pengobatan oleh dokter tidak diatur secara khusus, malah dalam Rancangan Undang-undang Praktik Kedokteran yang disetujui Komisi VII DPR, Rabu (25/8) lalu, kasus malapraktik sama sekali tidak disinggung. Dalam kasus malapraktik dokter, sebenarnya ada dua pelanggaran profesi dan pelanggaran hukum. Namun, selama ini dalam setiap kasus malapraktik, dokter selalu berada di pihak yang benar. Keluhan yang secara langsung diajukan pasien selalu ditolak dan dimentahkan dengan berbagai argumentasi medis dan alasan teknis. Akibatnya, kerugian kesehatan dan material selalu melekat dalam diri pasien, sedangkan dokter tidak sedikitpun tersentuh tanggung jawab dan nurani kemanusiaannya. Semua ini disebabkan tidak ada payung hukum yang bisa dijadikan dasar penyelesaian kasus itu. Undang-undang (UU) Kesehatan nomor 23 Tahun 1992 pun tak dapat digunakan untuk menangani pelanggaran atau kelalaian dokter. UU ini hanya di desain untuk diperjelas lebih lanjut dengan 29 peraturan pemerintah (PP) yang hingga kini baru terbentuk enam PP. Aturan lebih lanjut yang tidak ada itu antara lain menyangkut standar pelayanan medis dan standar profesi. Ketiadaan aturan membuat bangsa ini tidak dapat mendefinisikan mana yang disebut malapraktik, kegagalan, kelalaian, atau kecelakaan.

Terhadap pelanggaran yang sifatnya hukum, ada pendapat apakah pelanggaran profesi itu tidak diarahkan kepada ganti rugi saja. Apakah harus dipidana. Itu harus ditimbang-timbang manakah yang paling cocok bagi kepentingan korban. Mestinya, dalam menyikapi persoalan malpraktik harus berorientasi kepada korban. Bagaimana memulihkan korban dan apa yang dilakukan jika korban meninggal dunia. Sayang, sistem hukum dinegeri ini pada umumnya belum memperhatikan persoalan itu. "Walaupun belum ada standar, tetapi praktik standar profesi sudah ada sejak dahulu. Semisal sekolah profesi hukum atau dokter sudah mengenalkan hal itu seperti sumpah Sokrates. Apakah *esprit de corp* telah menimbulkan kesulitan menghadirkan dokter sebagai saksi ahli dalam proses hukum malpraktik? Ini adalah tanggung jawab profesi sehingga kalau dipanggil pengadilan seharusnya seorang profesional hadir. Sistem ini di Amerika Serikat disebut sebagai subpoena, jika dipanggil untuk memberikan kesaksian tetapi mangkir tanpa alasan sah, seseorang dapat dikenai pidana.

Di Indonesia pun seharusnya bisa dipanggil paksa. Solusi ideal terhadap persoalan malpraktik ini tentunya memprioritaskan penanganan keluarga atau korban, penguatan lembaga penegakan etik profesi, dan tindakan subpoena terhadap para saksi ahli yang enggan hadir di pengadilan. Secara objektif tindakan malpraktik terpusat kepada disiplin profesi kedokteran. Dominasi kehendak untuk melakukan tindakan selamat-tidaknya seorang pasien yang ditangani ada ditangan dokter.

Namun malpraktik dalam profesi kedokteran agak sulit dicabut. Begitu juga dari sisi kompetensi peradilan, mungkin hanya memperpanjang birokrasi bila ditangani bukan oleh peradilan umum. Wacana yang terakhir ini tak mustahil terjadi. "Untuk membuktikan ada tidaknya malpraktik, kasus akan dibawa ke Majelis Kehormatan Disiplin Kedokteran Indonesia (MKDKI)," ujar Menteri Kesehatan (Menkes) Achmad Sujudi. Jika terbukti adanya malpraktik, kasus itu bisa dilanjutkan ke perkara perdata. Menurut Menkes, bisa saja kasus ini di bawa ke pidana jika dokter yang menjadi saksi ahli di MKDKI menolak menilai rekannya. Namun sebelumnya cari dulu dokter yang lain lagi. Akan tetapi, kelalaian yang terjadi dalam kegiatan pemberian terapi yang dilakukan dokter bukan kelalaian atau kesalahan yang bersifat organisatoris. Artinya, bukan tertuju kepada pribadi yang berkaitan dengan disiplin. Kelalaian itu bersifat pelayanan publik sehingga implikasinya adalah

implikasi publik alias tindakan pidana umum. " Jadi, bukan implikasi internal yang berkonotasi pelanggaran disiplin, " ujar Kamri A, staf pengajar di Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia Makassar. Jika bersifat pidana, kelalaian itu merupakan kompetensi peradilan umum. Misalnya seorang dokter yang salah mendiagnosis seorang pasien, lalu obat yang diberikan adalah berdasarkan hasil diagnosis yang salah itu, maka dapat dipastikan bahwa yang menjadi korban adalah pasien. Sesungguhnya kelalaian ini masuk kategori tindak pidana sebagaimana diatur dalam pasal 359 KUHP. Atau meninggalkan seorang pasien yang memerlukan pertolongan seperti diatur dalam pasal 304 KUHP. Tindakan itu adalah malapraktik yang tentu menjadi kompetensi peradilan umum. Kesalahan dalam praktik medis tak mungkin dihilangkan seperti pada mesin dan komputer. "Manusia bukan mesin dan setiap kasus pasien tak pernah betul-betul identik," papar ahli Kesehatan, Prof Iwan Darmansjah.

Mengutip Atul Gawande, ahli bedah, dalam complications, data statistik kasus autopsi (bedah mayat) di Amerika Serikat yang menyebut dokter gagal mendiagnosa 25 pasien dari infeksi fatal, 33 persen dari serangan jantung, dan hampir dua per tiga dari kasus emboli paru. Selain itu, 40 persen penyebab kematian yang di cantumkan tidak benar. Seorang patolog, Goerge Lundbreg, di Journal of the American Medical Association melaporkan, keadaan ini tidak berubah sejak tahun 1938 hingga tahun 1960-1970 -1980 an. Sebab daerah kelabu dalam ilmu kedokteran sangat besar. Profesi medik cenderung membuat kesalahan (fallible), namun hanya sebagian kecil yang berakhir dengan cedera atau bahkan kematian pada pasien.

Medical errors dapat dibagi dalam beberapa kategori, misalnya sekali-sekali atau sering, tidak serius dan serius (termasuk kematian), serta dicegah atau tidak. Jenisnya juga dapat beragam, seperti kesalahan dalam diagnostik, pengobatan, atau tindakan seperti operasi. Yang paling mengerikan ialah bila kesalahan itu disengaja demi tambahan imbalan. Medical errors jenis ini tergolong malapraktik sejati. Karena itu, sistem harus bisa menjaga dan bereaksi terhadap kesalahan seperti ini. Tentu tidak semua medical errors termasuk malapraktik dan tidak semua medical errors harus dihukum. Kesalahan yang tidak disengaja dan manusiawi barangkali tak perlu masuk pengadilan. Praktik kedokteran dalam pengertian luas hakekatnya merupakan perwujudan idealisme dan spirit pengabdian seorang dokter sebagaimana yang di ikrarkan dalam sumpah dokter dan kode etik



kedokteran Indonesia. Dalam perkembangannya, seluruh aspek kehidupan di dunia ini mengalami perubahan paradigma, termasuk dalam profesi kedokteran. Akibatnya, terjadi pula perubahan orientasi dan motivasi pengabdian pada diri sebagian dokter. Sebagai dampak perubahan yang semakin global, individualistik, materialistik, dan hedonistik, maka perilaku dan sikap tindak profesional

di sebagian kalangan dokter juga berubah. Masyarakat kemudian memandang

negatif profesi kedokteran

setelah menyaksikan maraknya praktik-praktik yang semakin jauh dari nilai-nilai luhur sumpah dokter dan kedokteran.

Masyarakat (hedonistik dan unethical) para oknum dokter itu. Kalau tidak, kasus Irwanto, Fellina Azzahrapasien), yang dalam konteks kontrak terapeutik juga disebut konsumen, perlu dilindungi dari perilaku, dan korban lain yang mati sekalipun, cukup diselesaikan dengan minta "maaf" saja.

SOAL-SOAL

1. Mengapa bisa terjadi mal praktik dalam birokrasi?
2. Jelaskan pengertian korupsi dari sudut pandang etika!
3. Jelaskan pengertian korupsi dari sudut pandang hukum!



4. Apa perbedaan benturan kepentingan aktual, tampak dan potensial?
5. Sebutkan contoh benturan kepentingan aktual, tampak dan potensial!

- Aturan Pengupahan di Indonesia
- Pengupahan telah diatur pada [Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) ("UU Ketenagakerjaan"). Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, pemerintah meminta perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk-bentuk sebagai berikut:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Selanjutnya, masih pada pasal 88 yaitu ayat (4) pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, produktivitas, serta pertumbuhan ekonomi. Pemerintah pun melarang pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur pada Pasal 90. Jika pengusaha memiliki keberatan dalam membayar upah minimum, ia harus melakukan penangguhan, sesuai dengan [Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum](#).

Pengaturan pengupahan juga tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meskipun sudah mencapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Kesepakatan yang dibuat bisa dibatalkan demi hukum, dan pengusaha harus memberikan upah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Struktur dan Skala Upah

Dalam menyusun struktur dan skala upah, pengusaha perlu mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Selain itu, harus diadakan penyesuaian secara berkala berdasarkan kemampuan perusahaan dan produktivitas. [Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah](#) dapat digunakan sebagai pedoman.

Kewajiban Pembayaran Upah

Ketika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, maka upah tidak perlu dibayar. Namun, upah tetap harus dibayarkan jika:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, diatur untuk melaksanakan pembayaran upah sebagaimana disebutkan di atas.

Perhitungan Upah Pokok

Jika komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok minimal sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Sanksi

Pekerja/buruh dapat dikenai denda jika melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaiannya. Sebaliknya, jika pengusaha terlambat membayar upah, dapat pula dikenai denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pengenaan denda dalam pembayaran upah tersebut diatur oleh Pemerintah.

Sementara itu, jika perusahaan pailit atau dibekukan karena peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh dianggap sebagai utang yang pelunasannya harus diprioritaskan.

Kedaluarsa

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dapat menjadi hilang jika telah melewati jangka waktu 2 (dua) tahun sejak hak-hak pekerja telah ditetapkan.

Selanjutnya, penjabaran mengenai ketentuan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda diatur dengan Peraturan Pemerintah sesuai kebutuhan dan perkembangan situasi.

- Tunjangan Hari Raya
- Pemberian THR diatur oleh [Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh](#) di Perusahaan.

Hari Raya Keagamaan di Indonesia yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut adalah Hari Raya Idul Fitri untuk Pekerja beragama Islam, Hari Raya Natal untuk Pekerja beragama Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi untuk Pekerja beragama Hindu, Hari Raya Waisak untuk Pekerja beragama Buddha, dan Hari Raya Imlek untuk Pekerja beragama Konghucu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016, ada 6 poin penting yang perlu diketahui tentang THR:

1. Masa Kerja Pekerja

Masa Kerja	THR	Besaran THR
1 bulan dan < 12 bulan secara terus-menerus	✓	$\frac{\text{Masa Kerja} \times \text{Upah 1 Bulan}}{12}$
Lebih dari 12 bulan secara terus-menerus	✓	Upah 1 Bulan

THR wajib diberikan kepada pekerja yang telah bekerja minimal 1 bulan di perusahaan. Perhitungan untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 12 bulan dan lebih dari 12 bulan berbeda. Jika pekerja dengan masa kerja lebih dari 12 bulan mendapatkan THR sebesar upah 1 bulan, pekerja dengan masa kerja 1 bulan dan kurang dari 12 bulan mendapatkan THR dengan perhitungan $\frac{(\text{masa kerja})}{12} \times \text{upah 1 bulan}$.

Definisi “upah” yang digunakan sebagai basis perhitungan THR dapat berbeda-beda sesuai dengan kebijakan perusahaan. Namun pada dasarnya, perusahaan menggunakan salah satu besaran berikut sebagai basis perhitungan THR:

1. Hanya gaji pokok
2. Gaji pokok dan tunjangan tetap

Berikut ini beberapa [contoh perhitungan THR](#) sebagai ilustrasi.

2. Bentuk THR

THR hanya dapat diberikan dalam bentuk uang rupiah. Dengan kata lain, pemberian THR berupa voucher, paket sembako, parcel dan hadiah lainnya tidak dihitung sebagai THR.

3. Waktu Pemberian THR

Pemberian THR oleh perusahaan kepada pekerja wajib dilakukan selambat-lambatnya 7 hari atau seminggu sebelum Hari Raya Keagamaan berlangsung. Sebagai contoh, apabila Hari Raya Idul Fitri jatuh pada tanggal 17 Juni 2017, maka perusahaan harus memberikan THR kepada pekerja maksimal tanggal 10 Juni 2017.

4. THR bagi Pekerja yang Mengundurkan Diri

Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT/Kontrak) dan Pekerja Kontrak Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap) berhak mendapatkan THR jika pemutusan hubungan kerja terjadi 30 hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Perdebatan seringkali muncul jika terjadi kasus pemutusan hubungan kerja dalam waktu yang cukup dekat dengan Hari Raya Keagamaan. Ada baiknya hal-hal tersebut dibahas dengan pihak manajemen serta karyawan yang bersangkutan secara terbuka dan kekeluargaan untuk menghindari sengketa lebih lanjut.

5. Pajak THR

PPh 21 atas THR hanya dikenakan bagi pekerja yang mendapatkan THR di atas Pendapatan Tidak Kena Pajak (PTKP), yaitu Rp 4,5 juta per bulan atau Rp 54 juta per tahun. Jika pekerja mendapatkan THR kurang dari Rp 4,5 juta, maka pekerja tersebut tidak dikenakan PPh 21 THR. Lihat di sini untuk mempelajari contoh kasus perhitungan PPh 21 THR secara lebih mendetail.

6. Sanksi Perusahaan

Sebelum adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 yang mengatur tentang THR, perusahaan tidak dikenakan sanksi apapun jika tidak memberikan THR kepada pekerja. Namun, setelah adanya peraturan tersebut, perusahaan akan dikenakan sanksi berupa denda sebesar 5% dari total THR yang harus dibayarkan jika tidak memberikan THR kepada pekerja.

Denda yang dimaksud adalah THR yang harus dibayarkan oleh perusahaan ke pekerja ditambah dengan 5% dari total THR yang didapatkan oleh pekerja. Sehingga, perusahaan akan lebih dirugikan secara finansial sebagai sanksi akibat tidak memberikan THR sebagaimana peraturan pemerintah.

- Jam Kerja
- Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. [Undang-Undang No.13 tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan mengatur jam kerja bagi pekerja di sektor swasta. Sedangkan, untuk [pengaturan mulai dan berakhirnya waktu jam kerja](#) diatur sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 77 ayat 1 mewajibkan setiap perusahaan untuk mengikuti ketentuan jam kerja yang telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

Hari Kerja	Jam Kerja	
	Dalam 1 Hari	Dalam 1 Minggu
6 Hari	7 Jam	40 Jam
5 Hari	8 Jam	40 Jam

Kedua sistem jam kerja yang berlaku memberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila jam kerja dalam perusahaan melebihi ketentuan tersebut, maka waktu kerja yang melebihi ketentuan dianggap sebagai lembur, sehingga **pekerja berhak atas upah lembur**.

- Status Karyawan
- Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Dalam kontrak kerja, pekerja dapat mengetahui status kerja. Status kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Status pekerja berdasarkan waktu berakhirnya:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pekerja dianggap sebagai PKWT apabila kontrak kerja tidak lebih dari 3 (tiga) tahun dan tidak ada masa percobaan kerja (probation).

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap atau biasa disebut karyawan tetap. Pada PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation) dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka berdasarkan aturan hukum, sejak bulan keempat, pekerja dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT).

Selain dari status pekerja berdasarkan waktu berakhirnya, ada juga pekerja harian lepas (freelancer) dan outsourcing:

a. Harian Lepas (freelancer)

Pekerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.100 tahun 2004. Pada perjanjian kerja harian lepas berlaku beberapa ketentuan:

Perjanjian kerja harian lepas hanya untuk pekerjaan tertentu yang memiliki waktu dan volume pekerjaan yang berubah-ubah, serta upah yang didasarkan pada waktu, volume pekerjaan, dan kehadiran pekerja dalam satu hari.

Perjanjian kerja harian lepas berlaku dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 (satu) bulan. Jika pekerja bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka status pekerja berubah menjadi PKWT.

b. Outsourcing

Status kerja outsourcing artinya pekerja tidak berasal dari rekrutmen perusahaan, melainkan perusahaan meminta pihak ketiga sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mengirimkan pekerjaanya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga, perjanjian kerja dilakukan oleh perusahaan dan pihak ketiga tersebut. Ketentuan terkait status kerja outsourcing diatur dalam Undang-Undang No.13 Pasal 59 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Cuti
- Berdasarkan Undang-undang no. 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), pekerja yang telah bekerja minimal selama 12 bulan atau 1 (satu) tahun berturut-turut berhak untuk mendapatkan cuti sekurang-kurangnya 12 hari. Namun, perusahaan dapat menyesuaikan ketentuan cuti pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati oleh perusahaan dan pekerja.
- Sakit
- Apabila karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dikarenakan sakit, pengusaha tetap wajib membayar upah/gajinya. Di Indonesia tidak terdapat waktu maksimal karyawan diberikan izin sakit. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit selama 2 hari berturut-turut atau lebih harus menyertakan surat keterangan sakit dari dokter. tanpa keterangan resmi tersebut karyawan akan dianggap mangkir dan diperhitungkan sebagai cuti tahunan.

Apabila sakit yang diderita karyawan cukup parah sehingga memerlukan waktu yang lama untuk kembali bekerja, akan dilakukan penyesuaian terhadap upah yang diterimanya:

1. Untuk 4 bulan pertama dibayar 100% dari upah,
2. Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% dari upah,
3. Untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% dari upah,
4. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

- Peraturan Lembur
- Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja/buruhnya melebihi waktu kerja yang telah ditentukan [Undang-Undang](#). Pemberlakuan lembur pun harus memenuhi syarat antara lain terdapatnya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan serta maksimal waktu lembur selama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu, tidak termasuk lembur pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

[Perhitungan upah lembur sejam](#) yang didasarkan pada upah bulanan dapat dihitung dengan $1/173$ dikali upah sebulan (gaji pokok + tunjangan tetap).

Dengan perhitungan upah lembur sebagai berikut:

1. Apabila lembur dilakukan pada hari kerja maka:

- a. Upah kerja lembur pertama dibayar 1.5 kali upah sejam
- b. Setiap jam kerja lembur berikutnya dibayar dua kali upah sejam.

2. Apabila kerja lembur dilakukan pada libur akhir pekan atau hari libur resmi untuk waktu 5 hari kerja, maka:

- a. Upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam,
- b. Upah kerja lembur untuk jam kesembilan dibayar 3 kali upah sejam
- c. Upah kerja lembur jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 kali upah sejam.

3. Apabila kerja lembur dilakukan pada libur akhir pekan atau hari libur resmi untuk waktu 6 hari kerja, maka:

- a. Upah kerja lembur untuk 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam,
- b. Upah kerja lembur untuk jam keenam dibayar 3 kali upah sejam
- c. Upah kerja lembur jam ketujuh dan kedelapan dibayar 4 kali upah sejam.

- Pemutusan Hubungan Kerja
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK dapat dilakukan dikarenakan alasan-alasan tertentu dan dilarang apabila dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang. Pengusaha wajib merundingkan perihal PHK dengan serikat pekerja atau dengan pekerja, apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan maka PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pengadilan hubungan industrial.

Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 serta dalam kesepakatan yang ada pada Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang tertera dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama, pengusaha dapat melakukan PHK setelah pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.