

## **MENGGAGAS SINTESA GLOBAL-LOKAL DALAM MEMBANGUN HUKUM EKONOMI**

Oleh :

**Tri Budiyo**

### **ABSTRACT**

*Business paradigm has change. The newest business paradigm rooted on critical theory and postmodernism thinking. This condition should be accepted as a prerequisite condition for economic law to be developed. In the field of corporation law, the government has enacted Corporation Act in 1995 (Act No.1, 1995). According to the Corporation Act, there are many doctrines which were transplanted from common law traditions into Indonesian Corporation Act which applied in a civil law traditions. From this point of view, many problems arose especially on how those doctrines should be implemented. This articles try to discuss this problem.*

**Keywords :** *Syntesa Global, Economic Low.*

### **PENDAHULUAN**

Krisis yang mendera dunia perusahaan dalam skala global telah menimbulkan efek domino (Efek Domino atau Teori Domno dikembangkan ketika John Foster Dulles menjabat sebagai Menteri Luar Negeri Amerika Serikat (AS). Inti teori ini adalah : "Apabila salah satu negara sekutu AS di Asia Tenggara jatuh ke tangan komunis, maka negara-negara Asia Tenggara lainnya akan jatuh pula ke tangan komunis seperti halnya rangkaian kartu domino." Teori ini kemudian populer juga diluar bidang pertahanan, misalnya sering dikutip dalam kajian ekonomi untuk menganalisis satu peristiwa yang menimbulkan akibat ikutan yang beruntun, sebagai suatu bentuk

konskwensi logis. Bandingkan dengan : **Pacific Century, The Emergence of Modern Pacific Asia**, Mark Borthwick, 1992) terhadap penurunan kepercayaan investor. Pada perusahaan-perusahaan kelas dunia, skandal Enron Co., disusul kasus yang menimpa perusahaan Xerox, WorlCom Inc., dan akhirnya Merek (Perusahaan-perusahaan ini secara mengejutkan mengalami goncangan yang sangat dahsyat, yang mengakibatkan harga saham di bursa "terjun bebas" menjadi hampir tidak berharga sama sekali apabila dibandingkan dengan kondisi sebelumnya. Penyebabnya adalah salah urus perusahaan oleh CEO (chief executive officers) atau terjadinya manipulasi data keuangan yang melibatkan

akuntan publik) merupakan contoh pembusukan perusahaan yang dilakukan dengan cara melakukan konspirasi diantara “orang-orang dalam” perusahaan atau dengan pihak afiliasinya. Apabila dengan “kacamata” yang sama dipergunakan untuk melihat kasus yang terjadi di Indonesia, akan diperoleh daftar panjang dari perusahaan-perusahaan yang keropos oleh karena campur tangan “orang dalam” yang tidak proporsional. Krisis ekonomi yang berkepanjangan selain disebabkan oleh karena faktor eksternal, diperparah oleh fondasi ekonomi yang keropos dan salah urus perusahaan baik yang melibatkan pemilik modal (pemegang saham) ataupun direksi dan komisaris perusahaan.

Dalam sejarah kehidupan perusahaan, terjadi pergeseran yang signifikan pada motivasi pencarian (baca penumpukan) keuntungan. Kalau semula pemilik modal (*shareholders*) yang berusaha untuk melakukan penumpukan keuntungan, kini bergeser ke pengurus perusahaan (kaum eksekutif perusahaan). Pengurus perusahaan adalah pihak yang menanggung beban dan tanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan atas investasi yang dilakukan oleh para pemilik modal. Pemikiran seperti ini, tercermin dalam *The Nexus of Contract Theory* yang cenderung mendistorsi peran pemegang saham yang tidak lagi sebagai pemilik perusahaan, tetapi lebih sebagai penyedia modal, sama seperti halnya kreditur perusahaan. Robert W. Hamilton (1991 : 1-5) dan bandingkan dengan Prasetyantoko (Kompas; 25 Juli

2002) mengemukakan dominannya pengurus perusahaan yang menggeser dominasi pemegang saham, dalam ungkapan sebagai berikut :

*“The economist has developed another theory of corporation that permits the creation of an economic model to study corporate issues. This theory is usually called The Nexus of Contract Theory. It views the corporation as a legal fiction that embodies a web or nexus of contractual relationship among individuals. In this theory the manager of the firm are the principal actors blending the mix of resources being supplied in order to reach optimal (most profitable) performance. Shareholders are not viewed as owner of the enterprise but rather as providers of capital along with bondholder(s) and other creditor(s) in anticipation of receiving a return from the investment.”*

Menurut Jansen dan macling (Hamilton Robert W.; 1991 : 1-5; Bandingkan dengan pemikiran Prasetyantoko A.; Kompas, 25 Juli 2002), sebagai penggagas *Agency Theory* serta Williamson (Hamilton Robert W.; 1991 : 1-5; Bandingkan dengan pemikiran Prasetyantoko A.; Kompas, 25 Juli 2002) sebagai penggagas *Transaction Cost Theory*, keterhubungan antara pemilik modal dan eksekutif perusahaan selalu ditandai oleh konflik kepentingan yang sifatnya permanen. Penyebabnya adalah para eksekutif perusahaan (sebagai pengelola modal) memiliki sifat oportunistik. Kondisi ini kemudian melahirkan kontrol sikap yang ketat dari pemilik modal (*shareholders*). Akibatnya, antara pemilik modal

(*shareholders*) dan pengelola modal (eksekutif perusahaan) terbentuk pola keterhubungan yang sifatnya konfliktual (*asymmetric*). Pada eksekutif perusahaan cenderung berorientasi untuk meluaskan cakupan bisnisnya (kebijakan ekspansif) sehingga perlu ada sebagian keuntungan yang ditahan (*retain earning*), sedang pemegang saham cenderung berorientasi untuk mendapatkan keuntungan (*deviden*) secepat mungkin dan tidak perlu ada keuntungan yang ditahan. Terhadap pemegang saham (yang tergabung dalam Rapat Umum Pemegang Saham / RUPS) para eksekutif selalu berusaha untuk memberikan informasi yang positif dari perusahaan yang dikelolanya agar mereka mau terus menanamkan modal, dengan begitu eksekutif akan leluasa mengembangkan perusahaan dengan dana segar (*fresh money*) itu. Filosofi inilah yang melatar belakangi (sering) munculnya konspirasi eksekutif perusahaan dengan akuntan publik, sehingga terjadi proses pengerosan perusahaan dari dalam.

*Asymmetric relationship* tersebut dalam perkembangannya tidak hanya merugikan pihak-pihak yang secara langsung memiliki hubungan dengan perusahaan tetapi juga terhadap pihak lain yang memiliki kepentingan yang sifatnya tidak langsung terhadap perusahaan. Ini berarti terabaikannya tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*). Dalam konteks ke-Indonesiaan, perlu dilakukan antisipasi terhadap pengembangan perusahaan agar tanggung jawab sosial perusahaan

(bahkan dalam konsep yang lebih luas : *corporate governance*) bisa menjadi bagian yang menseimbangkan pola pengembangan perusahaan. Permasalahan ini pada tataran berikutnya perlu diakomodir dalam produk hukum yang mampu memberikan rambu-rambu dalam pengelolaan perusahaan. Oleh karenanya, UU No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas perlu dikritisi. Theses perlunya sintesa unsur global-global dalam membangun hukum ekonomi, telaah kritis terhadap undang-undang tentang Perseroan Terbatas merupakan arah dasar dari tulisan ini.

#### PERMASALAHAN

Dalam sejarah perkembangannya modernisasi bisnis lahir bersamaan dengan perkembangan revolusi industri. Ciri dominannya adalah penekanan pada produktivitas dan keuntungan produksi. Perusahaan sebagai bentuk usaha dari kegiatan bisnis tersebut dikelola secara rasional. Beberapa nama besar yang meletakkan dasar perkembangan bisnis modern dapat dicatat antara lain adalah Marx Weber (Weber dengan paradigmanya tentang rasional formal merumuskan 4 (empat) keuntungan yang kemudian menjadi dimensi dasar rasionalisasi, yaitu (a) Weber menilai birokrasi merupakan struktur paling efisien dalam melaksanakan sejumlah besar tugas yang memerlukan kerja tulis menulis, (b) birokrasi menekankan pada daya hitung atau pembilangan sebanyak mungkin, (c) karena begitu kuatnya hukum

dan aturan, birokrasi beroperasi dalam cara-cara yang lebih bias diprediksi, dan (d) birokrasi menekankan kontrol terhadap orang melalui penggantian manusia dengan teknologi non manusia. Bandingkan lebih lanjut Ritzer, George, **The McDonaldization of Society**, di-Indonesiakan oleh Solichin dan Didik P. Yuwono, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hal. 34-36) yang berangkat dari teori rasionalisme formal dalam biang birokrasi, kemudian prinsip-prinsipnya berkembang dan merambah pada dunia bisnis, Frederick Taylor yang kemudian terkenal dengan faham Taylorisme (Taylorism) (Taylorisme merujuk pada suatu bentuk manajemen sistematis yang bertujuan menghapuskan kekuasaan organisasi dari tangan para pekerja. Inti pemikiran Taylorisme adalah pemisahan antara pengelolaan sebuah tindakan dengan pelaksanaannya, yang pada awal abad ke-20 merupakan sebuah inovasi yang radikal. Dengan demikian manajemen menjadi sebuah aktivitas tersendiri (terpisah dari kepemilikan) yang fungsinya merupakan seperangkat standar kerja, dan memilih tenaga kerja yang paling sesuai untuk menjalankannya. Bandingkan lebih lanjut : Kuper, Adam and Kuper, Jessica, **The Social Sciences Encyclopedia**, di-Indonesiakan oleh Haris Munandar, et all. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal 1084), Henry Ford mengembangkan rasionalisme dalam industri otomotif yang kemudian terkenal dengan faham fordism (Istilah Fordism pertama kali dipergunakan oleh Antonio Gramsci etika ia mempelajari nilai-nilai budaya yang terkandung

dalam cara hidup Amerika di tahun 1930-an. Bagi banyak ilmuwan, Fordisme (dari nama pengusaha Amerika, Henry Ford) merupakan symbol hadirnya kaum pekerja massal baru, yang memiliki gaya hidup, kesejahteraan dan cirri-cirinya sendiri. Dengan kalimat lain Fordisme merupakan metafora kapitalisme modern, Fordisme memiliki 4 (empat) unsure, yaitu : (a) berkembangnya system produksi massal, (b) meningkatnya peran ekonomi industri-industri produksi massal daam perekonomian massal secara keseluruhan, (c) berkembangnya peran hegemoni dalam perekonomian, dan (d) Fordisme diartikan sebagai suatu mode regulasi yang dimaksudkan untuk memacu pertumbuhan ekonomi. Bandingkan lebih lanjut, Kuper and Kuper, Ibid. hal. 370-371), dan juga Henri Fayol yang meluncurkan teori tentang prinsip-prinsip umum administrasi perusahaan.

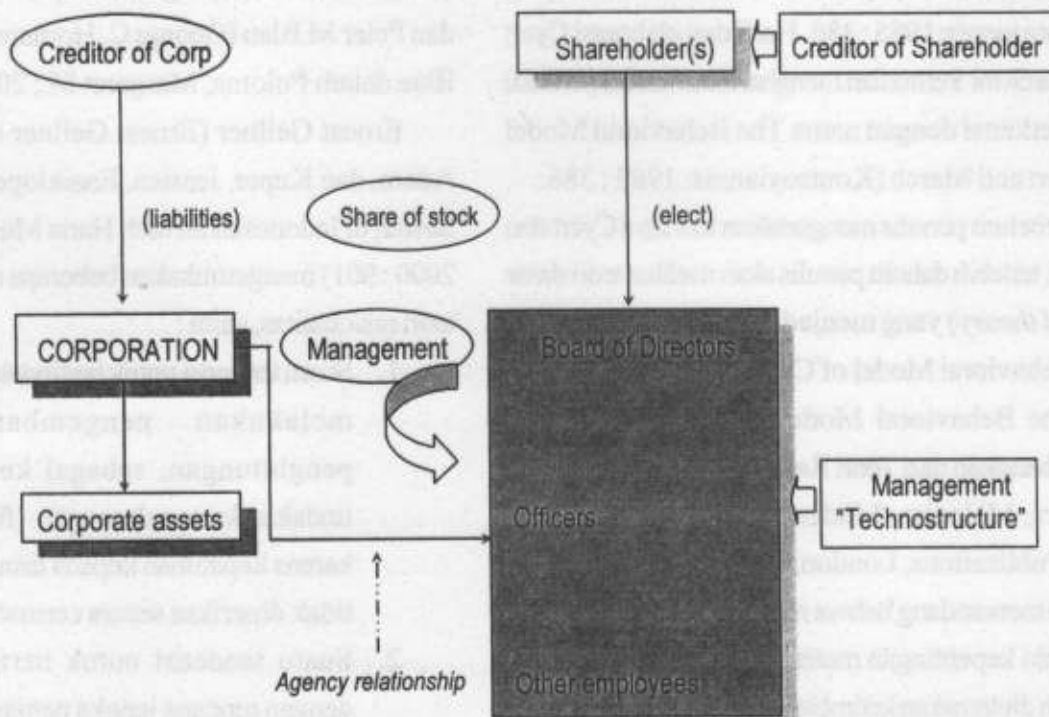
Pada dekade 1990-an George Ritzer membuat analisis bahwa perkembangan perusahaan dengan prinsip-prinsip rasionalitas telah sampai pada bentuk yang hampir seragam, yang kemudian dia namakan McDonaldisasi. Bahkan proses McDonaldisasi ini telah merambah hampir pada semua aspek kehidupan masyarakat, atau dalam istilah Ritzer sebagai McDonaldization of Society (McDonaldisasi memiliki makna yang jauh lebih luas ketimbang fenomena ekonomi, tetapi telah menjadi icon yang melambangkan penyerapan (hampir) semua heteroginitas kehidupan ke dalam homoginitas bentuk kehidupan, sebagai puncak serangkaian proses

rasionalisasi yang terjadi di sepanjang perjalanan abad ke-20. Ritzer, Op.Cit. hal. 55).

Dalam perusahaan, perkembangan pemisahan antara pengelola perusahaan dengan pemilik perusahaan telah melahirkan pola keterhubungan yang di dalamnya mengkait dimensi yuridis. Keterhubungan tersebut dapat dielaborasi dalam uraian berikut ini.

Harry G. Henn dan John R. Alexander menggambarkan dasar struktur manajemen perusahaan (baca : PT) dalam bagan sebagai berikut : (Henn, Harry G. and Alexander, John R., 1983 : 467)

Dalam kedudukannya sebagai organ yang mempunyai tugas untuk melakukan pengelolaan terhadap perusahaan, direksi – sebagai puncak manajemen – akan melakukan proses pengambilan keputusan dalam perusahaan, dalam kerangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pada sisi yang lain, PT sebagai perusahaan tidak dipandang sebagai “single-goal single-decision unit” melainkan sebagai “multi-goal, multidecision organisational coalition”. Ini berarti, dalam PT terdapat kelompok-kelompok yang “berkoalisi” membentuk PT sebagai organisasi. Diantara kelompok-kelompok pembentuk



“koalisi” yang paling penting adalah manajer (yang terdiri dari board of directors dan officers), karyawan dan pemegang saham (Koutsyiannis; 1985 : 387).

Untuk dapat memahami bagaimana direksi dapat mengambil keputusan dalam kerangka mewujudkan tujuan perusahaan, dapat dijelaskan melalui Teori Perilaku Perusahaan (*Behavioral Theory of the Firm*). Teori ini mulai dikembangkan pada tahun 1950-an sebagaimana dikemukakan dalam artikel H.A. Simon yang dimuat di *Quarterly Journal of Economics* tahun 1955. Dalam perkembangannya, teori ini kemudian dielaborasi oleh Cyert dan March melalui penelitian ada 4 (empat) studi kasus dan 2 (dua) studi eksperimental laboratorium (Koutsyiannis; 1985 : 386. Hasil dari elaborasi Cyert dan March ini kemudian menghasilkan model perilaku yang terkenal dengan nama *The Behavioral Model of Cyert and March* (Koutsyiannis; 1985 : 386).

Sebelum penulis menguraikan teorinya Cyert dan March, terlebih dahulu penulis akan melihat teori dasar (*grand theory*) yang menjadi dasar pengembangan *The Behavioral Model of Cyert and March*.

*The Behavioral Model of Cyert and March* dikembangkan dari Teori Rasional (*Rational Theory*) (Waters, Malcolm, *Modern Sociological Theory*, Sage Publications, London, 1994, p.56). Yang pada intinya memandang bahwa manusia secara individual memiliki kepentingan material, dimana kepentingan ini lebih diutamakan ketimbang nilai-nilai yang sifatnya umum seperti halnya keadilan dan juga lebih

diutamakan ketimbang kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya non material (Waters, Malcolm, *Modern Sociological Theory*, Sage Publications, London, 1994, p.56). Dengan demikian, tujuan dari teori rasionalitas adalah memaksimalkan pemenuhan kepentingan individu (*the maximization of individual interest*).

Dari sudut pandang yang lain, hubungan perdagangan merupakan paradigma pada teori sosiologi formal yang memberikan penekanan pada rasionalitas sebagai ciri utama dari masyarakat manusia. Itulah sebabnya, sifat rasionalitas ini juga menjadi dasar pengembangan dari teori pertukaran sebagaimana dikembangkan oleh George C. Homans dan Peter M. Blau (George C. Homans dan Peter M. Blau dalam Poloma, Margaret M.; 2000 : 51-103)

Ernest Gellner (Ernest Gellner dalam Upper, Adam, dan Kuper, Jessica, *Ensiklopedi Ilmu-Ilmu Sosial*, di Indonesiakan oleh Haris Munandar, et all.; 2000 : 901) mengemukakan beberapa ciri utama dari teori rasionalitas, yaitu :

1. Suatu tendensi untuk bertindak hanya setelah melakukan pengembangan atau penghitungan, sebagai kebalikan dari tindakan karena dorongan (fihak lain) atau karena kepatuhan kepada tiruan-tiruan yang tidak diperiksa secara cermat.
2. Suatu tendensi untuk bertindak sesuai dengan rencana jangka panjang.

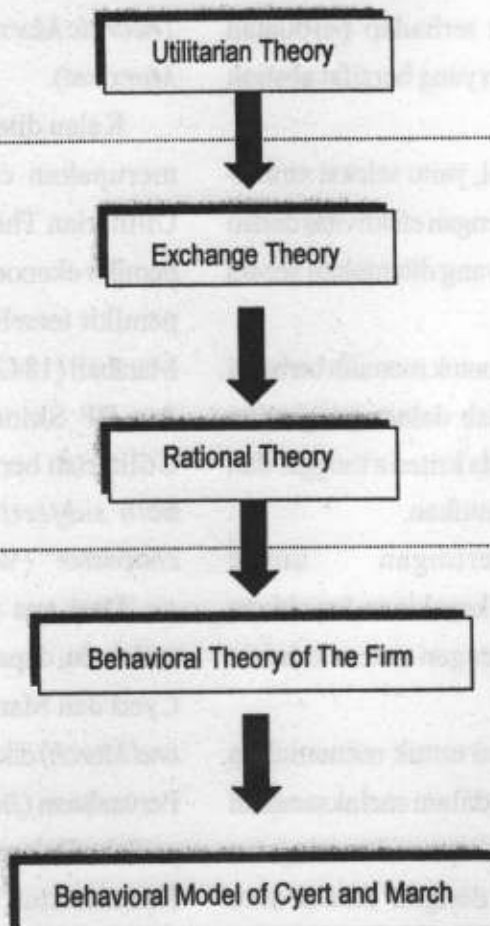
3. Suatu pengendalian terhadap perbuatan melalui aturan-aturan yang bersifat abstrak dan umum.
4. Efisiensi instrumental, yaitu seleksi sarana-sarana secara murni dengan efektivitas dalam rangka memperoleh yang ditentukan secara jelas.
5. Suatu kecenderungan untuk memilih berbagai tindakan, lembaga, dsb dalam pengertian sumbangannya kepada kriteria tunggal dan yang secara jelas ditentukan.
6. Suatu kecenderungan untuk mensistematisasikan keyakinan-keyakinan dan/atau nilai-nilai dengan sistem koheren tunggal.
7. Suatu kecenderungan untuk menemukan pemenuhan duniawi dalam melaksanakan atau pemuasan kemampuan-kemampuan intelektual, bukan dengan emosi atau sensualitas.

Waters Malcolm, menyimpulkan bahwa Teori Rasionalitas mengikuti salah satu dari tiga arus, yaitu (1) Teori Pertukaran Sosiologis (*The Exchange Sociology Theory*) yang dikembangkan oleh Hamons, kemudian Peter Blau dan terakhir oleh Emerson, (2) Teori Pilihan Publik (*Public-Choice Theory*), atau (3) Teori Pilihan Rasional (*Rational-Choice Theory*). Teori yang terakhir ini dikenal pula dengan nama Teori Permainan Marxisme (*Game-*

*Theoretic Marxism*) atau analisis Marxisme (*Analytic Marxism*).

Kalau ditelusur lebih jauh, Teori Rasionalitas merupakan cabang dari hasil pengembangan Utilitarian Theory, yang dikembangkan oleh para pemikir ekonomi ketimbang pemikir sosial. Diantara pemikir tersebut yang sangat berpengaruh adalah Marshall (1842-1924), Vilfredo Pareto (1848-1923) dan BF Skinner (b.1904). Para pemikir Teori Utilitarian berpendapat bahwa :*"that social life is both subjective and instrumental or material character"* (Waters Malcolm ; p. 59).

Dari apa yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa Model Perilaku Cyert dan March (*The Behavioral Model of Cyert and March*) dikembangkan dari Teori Perilaku Dalam Perusahaan (*Behavioral Theory of the Firm*). Teori perilaku Dalam Perusahaan dikembangkan dari Teori Rasionalitas (*Rationality Theory*) dan Teori Rasionalitas dikembangkan Teori Pertukaran (*Exchange Theory*) dan Teori Pertukaran dikembangkan dari Teori Utilitarian (*Utilitarian Theory*). Kalau Teori Utilitarian diletakkan sebagai *grand theory*, maka Teori Perilaku Dalam Perusahaan merupakan *lower level theory*, dimana model pengambilan keputusan direksi dianalisis dengan Model Perilaku Cyert dan march. Secara skematis, uraian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Kembali pada bagaimana Teori Perilaku Dalam Perusahaan yang kemudian dikembangkan menjadi Model Perilaku Cyert dan March, pada uraian berikut ini akan diuraikan dengan mengikuti sekuensi sebagaimana dikemukakan oleh Koutsoyiannis, yaitu:

1. Perusahaan merupakan "koalisi" kelompok-kelompok dengan kepentingan yang berbeda-beda.
2. Proses penentuan demand-goals dari kelompok-kelompok yang berbeda dalam perusahaan.
3. Pentakrifan tujuan dari perusahaan oleh direksi sebagai puncak manajemen, yaitu perilaku yang memberikan kepuasan dari perusahaan (*satisfying behavior of the firm*).



4. Alat untuk mengatasi konflik permintaan dan kepentingan dari kelompok-kelompok dalam perusahaan.
5. Proses pengambilan keputusan untuk diterapkan dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh direksi.
6. Model perilaku sederhana.

Teori Perilaku dalam Perusahaan yang dikembangkan oleh Cyert dan March difokuskan pada proses pengambilan keputusan. Perusahaan dimana penelitian ini dilakukan melakukan pemisahan antara pemilik (pemegang saham) dengan direksi sebagai pengelola perusahaan (Direksi merupakan organ PT yang dipilih, diangkat dan diberhentikan oleh pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan prinsip suara mayoritas. Dengan demikian, dapat saja direksi PT adalah pemegang saham mayoritas atau pemegang saham yang didukung oleh suara mayoritas. Namun demikian yang dimaksud dengan pemisahan antara direksi dengan pemilik adalah kondisi dimana direksi bukanlah pemegang saham, melainkan "orang lain" yang dipekerjakan oleh PT). Asumsi dasar pada perusahaan ini adalah perusahaan dipandang sebagai organisasi yang memiliki tujuan ganda, memiliki "*multidecision organisational coalition*". Perusahaan merupakan "koalisi" kelompok-kelompok yang berbeda, yang dihubungkan oleh berbagai aktivitas. Masing-masing kelompok tersebut

memiliki kepentingan yang berbeda, bahkan kadang bertolak belakang satu dengan yang lain. Namun demikian diantara kelompok-kelompok tersebut yang paling dominan adalah direksi, pemegang saham dan karyawan. (Koutsoyiannis, A.; 1985 : 386)

Menurut Teori Perilaku (*Behavioral Theory*), pada perusahaan terdapat dikotomi antara anggota kelompok yang membentuk koalisi perusahaan pada satu sisi dan perusahaan sebagai *organisation-coalition* pada sisi yang lain. Konsekuensi dari dikotomi ini adalah munculnya perbedaan tujuan. Anggota kelompok mempunyai tujuan yang berbeda dengan perusahaan. Cyert dan March berpendapat bahwa tujuan perusahaan dipengaruhi oleh keinginan dari anggota kelompok koalisi perusahaan, sedang keinginan anggota kelompok koalisi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sifatnya variatif (Koutsoyiannis, A.; 1985 : 387). Sementara itu, keinginan dari anggota kelompok koalisi selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Dengan demikian dalam perusahaan akan terjadi proses tawar menawar keinginan diantara anggota kelompok koalisi dan munculnya konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan (Koutsoyiannis, A.; 1985 : 387).

Tujuan perusahaan pada akhirnya ditetapkan oleh direksi (Dalam aras praksis, apa yang menjadi kewenangan direksi dalam banyak hal didelegasikan kepada pemimpin perusahaan (*officers*), yang sekalipun kelompok ini bukan merupakan personifikasi dari PT tetapi memegang peranan penting

dalam proses pengambilan keputusan perusahaan yang sifatnya strategis. Direksi bersama-sama dengan officers sering disebut sebagai manajemen perusahaan). Dalam proses penetapan tujuan perusahaan, manajemen berusaha untuk sedapat mungkin memuaskan keinginan-keinginan yang membentuk tujuan perusahaan tersebut. Menurut teori perilaku, tujuan dari perusahaan tidaklah semata-mata mencari keuntungan secara maksimal melainkan memberikan kepuasan (secara berimbang) terhadap kepentingan-kepentingan yang ada dalam perusahaan. Dengan demikian, perusahaan lebih merupakan organisasi yang (sedapat mungkin) memberikan kepuasan ketimbang enteprenur yang memaksimalkan pencarian keuntungan (Koutsyiannis, A.; 1985 : 389). Dalam berusaha untuk memberikan kepuasan terhadap keinginan-keinginan yang ada, dibatasi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Untuk memberikan justifikasi terhadap keterbatasan kemampuan perusahaan untuk memenuhi keinginan-keinginan yang saling berkonflik, Simon memperkenalkan konsep *bounded rationality*. Konsep yang diperkenalkan Simon ini merupakan reaksinya terhadap *global rationality of the entrepreneur-firm of the traditional theory*. Menurut teori yang terakhir ini seseorang dianggap memiliki informasi yang tidak terbatas dan sifatnya gratis, memiliki kemampuan untuk membuat perhitungan yang tidak terbatas dan memiliki waktu yang tidak terbatas untuk mewujudkan tujuan

perusahaan. *Bounded or limited rationality* yang dikemukakan oleh Simon membalik asumsi itu semua, yang semula sifatnya tidak terbatas justru dalam kenyataannya serba terbatas (Koutsyiannis, A.; 1985 : 389-390). Kondisi demikian mengakibatkan manajemen perusahaan tidak mampu untuk memenuhi semua keinginan-keinginan yang muncul. Dalam keadaan yang demikian, manajemen perusahaan akan menetapkan tujuan perusahaan dengan memilih prioritas dari semua keinginan-keinginan yang saling berkompetisi dalam perusahaan. Dengan demikian manajemen (akan) bertindak dalam keterbatasan rasionalitas.

Konflik yang muncul dalam perusahaan sebagai akibat dari perbedaan kepentingan dan perbedaan keinginan akan terus terjadi dan muncul dalam bentuk *struggle* pada proses pengambilan keputusan penetapan tujuan perusahaan. Namun demikian, konflik yang kemudian diikuti dengan *struggle* ini jarang sekali (kalau tidak mau dikatakan tidak mungkin) berlanjut dalam keadaan yang sifatnya chaos. Baik tujuan-tujuan maupun fungsi perusahaan menunjukkan stabilitas yang luar biasa (Koutsyiannis, A.; 1985 : 389-390). Selain karena berbagai alasan yang mendasari pemikiran tersebut, Cyert dan March berpendapat bahwa pimpinan puncak perusahaan dapat mempergunakan berbagai alat untuk menyelesaikan konflik yang ada dalam perusahaan. Beberapa alat tersebut adalah *money payments, side payment-policy commitments, slack payments,*

*sequensial attention to demands*, dan *decentralization of decision making (delegating authority for action within given limits)* (Koutsyiannis, A.; 1985 : 391-393).

Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh officers dan telah mendapat persetujuan dari direksi akan diimplementasikan dengan berbagai keputusan. Keputusan diambil dalam berbagai tingkatan. Koutsoyiannis (1985 : 393) membedakannya menjadi dua tingkatan, yaitu proses pengambilan keputusan pada tingkatan top manajemen dan proses pengambilan keputusan pada tingkatan yang lebih rendah dari manajemen yaitu tingkatan administrasi. Proses pengambilan keputusan pada tingkatan top manajemen berkenaan dengan hal-hal yang sifatnya strategis, misalnya penetapan tujuan perusahaan, penyediaan sumber, alokasi sumber-sumber yang ada pada bagian-bagian dalam perusahaan. Koutsoyiannis memberikan ciri dari putusan pada tingkatan top manajemen dengan "*top management undertakes a quick screening of the most promising alternatives and then direct more search for further information on the best of these solutions*" (Koutsyiannis, A.; 1985 : 394). Sedang keputusan yang diambil pada tingkat administratif lebih berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang sifatnya alikatif dan mengkait dengan pekerjaan sehari-hari. Dalam proses pengambilan keputusan ini staf belajar dari pengalaman yang telah lampau baik dari kegagalan maupun dari keberhasilan yang diraih atau dilihatnya.

Itulah sebabnya perusahaan pada dasarnya merupakan *an adaptively rational system* (Koutsyiannis, A.; 1985 : 395).

Dengan mengambil bentuk yang sederhana, Kotsoyannis (1985 : 395) mengadopsi cara kerja Cyert dan March dalam proses pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. *Forecast of competitor, reaction, this forecast is basically a straightfoward extrapolation of the past observed reaction of competitors.*
2. *Forecast of firm's demand, this is based on the estimate of the demand function from past observations. Future demand is thus an extrapolation of the past sales of the firm.*
3. *Estimation of the cost*
4. *Specification of goals of the firm.*
5. *Evaluation of results by comparing them to the goals.*
6. *If Goal are not attained the firm re-examine the estimates of its costs.*
7. *Evaluation of the new solution by comparing it to goals.*
8. *If the goal are not attained the firm re-examines the estimates of its demand.*
9. *Evaluation of the solution by comparing it to goals.*
10. *If the goal are not met the firm readjusts downwards its aspiration levels.*

Dari model yang dikembangkan oleh Cyert dan March tersebut nampak bahwa dalam proses pengambilan keputusan perusahaan tidak pernah dipertimbangkan sama sekali kedudukan direksi yang dalam keterhubungannya dengan PT merupakan trustee dan agent. Pengabaian kedudukan sebagai trustee dan agent dengan segala pembatasan kewenangan yang mengikutinya disebabkan oleh karena proses pengambilan keputusan manajemen perusahaan lebih didasarkan pada faktor dinamis yang ada dalam perusahaan, yaitu konflik kepentingan dan keinginan dari anggota kelompok, dan perusahaan itu sendiri. Tujuan perusahaan untuk memberikan kepuasan terhadap tiga elemen dalam perusahaan itu yang mengakibatkan elemen-elemen dalam perusahaan tersebut juga enggan untuk mempergunakan ukuran yuridis dalam kedudukan direksi sebagai trustee dan agent.

Perusahaan yang dikembangkan atas dasar prinsip rasional, ternyata telah menimbulkan permasalahan-permasalahan mendasar. Beberapa diantaranya adalah :

1. Perusahaan yang terstruktur dalam PT hanya memberikan perhatian terhadap 3 (tiga) pilar penopang perusahaan secara langsung, yaitu karyawan (termasuk didalamnya direksi dan officer), pemilik /penyedia modal, dan perusahaan itu sendiri sebagai entitas hukum.
2. Rasionalisasi pada perusahaan pada akhirnya telah mendistorsi manusia hanya sebagai alat

produksi. Ini berarti terjadinya proses dehumanisasi, karena pekerja tidak lagi dipandang sebagai manusia yang butuh mengembangkan kreasi dan otonominya.

3. Perusahaan yang sekalipun kelangsungan hidupnya tergantung dari masyarakat disekitarnya, namun telah kehilangan konteksnya. Konsumen, supplier, bahkan lingkungan dipandang sebagai pihak yang tidak terkait dengan perusahaan, sehingga mereka dipandang sebagai "the other".

Menurut beberapa pengamat, kebobrokan ini menunjukkan kesalahan bukan lagi semata pada regulasi pasar finansial, landasan kebijakan korporasi atau kecerobohan pihak-pihak terafiliasi (misalnya akuntan publik), melainkan berasal dari jantung bisnis modern itu sendiri. Semangat bisnis modern telah terdistorsi, sehingga tanpa memperbaharui paradigmanya, bangun apapun tidak akan mampu menanggulangi kebobrokan yang dihasilkan Prasetyantoko (Kompas; 25 Juli 2002). Dengan kata lain, perubahan paradigma merupakan keniscayaan untuk dapat mempola (kembali) bangun (hukum) ekonomi yang telah terdistorsi ini.

#### **Memformulasi Paradigma Bisnis Pascamodern**

Bisnis modern pada dasarnya memberikan penekanan pada prinsip rasionalisasi dan sistematisasi sistem organisasi dan hubungan antara manusia. Daam

tradisi bisnis modern ini aliran yang sangat berpengaruh adalah positivisme. Kegagalan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan mendasar yang timbul dari bisnis modern pada akhirnya memunculkan kritik terhadapnya. Dengan dimotori oleh Elton Mayo, Likert, Maslow, Mc Gregor, dan lain-lain mereka mengembangkan paradigma tandingan yang berpangkal pada hubungan kemanusiaan (*humanistic*) dan perilaku individual (*behavioral*) (Prasetyantoko; Kompas; 25 Juli 2002). Namun aliran ini terjebak pada perilaku aktor individual sebagai faktor determinan, dan mengabaikan faktor struktural baik yang ada dalam perusahaan maupun yang berasal dari luar perusahaan. Kelemahan tersebut di atas kemudian memunculkan formulasi aliran kontigensi (*contingency theory*), neo-institusionalisme, teori kompetensi, dan lain-lain.

Aliran baru yang mengkritisi bisnis modern, pada dasarnya dipengaruhi oleh teori kritis (*critical theory*) dan pemikiran-pemikiran post modernisme. Dalam praktek dunia perusahaan, yang paling mutakhir adalah dikembangkannya konsep *balanced score card*, yang dipopulerkan oleh Robert Kaplan dan David Norton. Konsep yang terakhir ini memahami kinerja organisasi perusahaan tidak hanya menurut ukuran finansial saja (*tangible assets*) tetapi juga dari kinerja kultur dan ideologi (*intangible assets*). Menurut beberapa kalangan konsep yang diintrodusir oleh Kaplan dan Norton merupakan bentuk pengenalan

paradigma bisnis baru yang sedikit banyak dipengaruhi oleh cara pikir post modernisme (Prasetyantoko; Kompas; 25 Juli 2002).

Sekalipun paradigma post modernisme belum sepenuhnya diterima sebagai paradigma baru yang menggantikan paradigma bisnis modern, namun faktor kultur dan ideologi telah mulai dipikirkan untuk bahkan mulai diterapkan dikalangan praktisi bisnis. Kultur dan ideologi pada tataran berikutnya akan terjabar dalam konsep tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) maupun pada konsep *corporate governance*. Namun demikian bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan diterapkan atau bagaimana (*good*) *corporate governance* dikembangkan, masih belum menemukan sosok yang jelas. Bahkan Friedman, M (dalam Cannon, Tom, *Corporate Responsibility*, di-Indonesiakan oleh Felicia Gerda Najoran, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, hal. 39) meragukannya melalui ungkapan :

“bila praktisi bisnis memiliki tanggung jawab sosial, selain memaksimalkan keuntungan bagi pemegang sahamnya, bagaimana mereka dapat mengetahui apa yang dimaksud dengan tanggung jawab sosial? Dapatkah individu swasta memilih sendiri apa tugas sosial yang menarik bagi mereka?”

Hazel Hendersen (Henderson, Hazel, *Building a Win-Win World*, di-Indonesiakan oleh Heri Suminto, Interaksara, Jakarta, hal. 60), seorang futurolog, memprediksikan bahwa pada masa mendatang

paradigma bisnis pasca modern akan menjadi paradigma dominan. Hal ini didasarkan pada fenomena terjadinya proses rekonstruksi perekonomian industri yang cenderung meninggalkan sektor-sektor usang yang bersifat tidak sinambung dan berentropis, dan mulai bermunculannya sektor-sektor baru yang bersifat berkesinambungan dan berentropi rendah. Dengan meminjam istilah Thomas Kuhn, dalam bidang bisnis, pada saat ini telah terjadi krisis paradigma yang kemudian akan diikuti dengan lompatan paradigma (Kuhn, Thomas S. *The structure of Scientific Revolution*, di-Indonesiakan oleh Tjun Surjaman, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000).

### **Mempola Bangun Hukum Ekonomi : Kritik UU PT**

Eksistensi Perseroan Terbatas (PT) dalam sistem hukum Indonesia, semula diatur melalui Pasal 35-56 KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) adalah istilah yang dipergunakan untuk menterjemahkan *Wetboek van Koophandel* (WvK) sebagaimana diundangkan dalam *Staatblad* 1847 : 23). Ketentuan ini berlaku sejak KUHD diberlakukan di Indonesia (baca : Hindia Belanda) berdasarkan asas konkordansi pada tahun 1847 (Dengan meminjam istilah dari Marc Galanter, pemberlakuan hukum elanda ke wilayah jajahan dengan mempergunakan asas konkordansi merupakan bentuk *the legal colonization*. Lihat lebih jauh Wignjosoebroto, Soetandyo, *Dari Hukum Kolonial ke Hukum*

Nasional, Suatu Telaah Mengenai Transplantasi Hukum ke Negara-Negara Yang Tengah Berkembang, Khususnya Indonesia Pidato Pengukuhan Guru Besar di Universitas Airlangga, 4 Maret 1989, hal. 6). Semula, ketentuan KUHD ini diberlakukan bagi golongan (orang) Eropa, Timur Asing, Cina dan orang pribumi yang menundukkan diri. Sedang terhadap orang pribumi dimungkinkan untuk mendirikan bentuk usaha yang mirip dengan PT, yaitu Maskapai Andil Indonesia, yang diatur berdasarkan Ordonansi Maskapai Andil Indonesia (*Ordonantie op de Indonesische Maatschappijk op Andelen*), *Staatsblad* 1939 : 569 jo. 717). Namun dalam perkembangannya, Maskapai Andil Indonesia kurang atau bahkan tidak berkembang menjadi bentuk usaha yang populer ketimbang PT. (Penyediaan dua sumber hukum yang berbeda untuk suatu bentuk usaha yang mirip antara Perseroan Terbatas (PT) dengan Maskapai Andil Indonesia (MIA) apakah didasarkan pada kesadaran bahwa hukum memiliki dimensi yang jauh lebih luas ketimbang peraturan (rule) ataukah tidak, penulis belum menemukan sumber informasi. Namun demikian, pemberlakuan KUHD maupun Ordonansi Maskapai Andil Indonesia keduanya dapat dipandang sebagai bentuk transplantasi hukum secara utuh. Melalui transplantasi hukum ini diperkenalkan institusi ekonomi baru yang sebelumnya tidak dikenal di Indonesia).

Pada tahun 1995, Pemerintah Indonesia melakukan perubahan terhadap landasan yuridis PT,

termasuk didalamnya Maskapai Andil Indonesia dengan memberlakukan UU No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Dengan diberlakukannya UU PT, Pasal-pasal KUHD sepanjang mengatur PT dan Ordonansi Maskapai Andil Indonesia dihapuskan.

Dua ciri yang menonjol dalam UU No. 1 tahun 1995 ini adalah tetap dipertahankannya sebagian besar doktrin-doktrin yang melatarbelakangi pengaturan PT dalam KUHD dan dimasukkannya doktrin-doktrin baru yang dikembangkan dalam tradisi Common Law. Dengan demikian UU PT merupakan sosok peraturan yang memadukan tradisi Civil Law dan tradisi Common Law. Kalau transplantasi hukum yang mengatur PT dari tradisi Civil Law dipandang sebagai hukum tentang PT yang telah mapan, maka pemberlakuan doktrin-doktrin baru yang dikembangkan dalam tradisi Common Law merupakan bentuk transplantasi hukum baru.

Dengan bertitik tolak dari pemikiran tersebut, transplantasi doktrin-doktrin yang dikembangkan dalam tradisi Common Law ke dalam UU No. 1 tahun 1995 dapat diidentifikasi sebagai berikut :

**1. Doktrin Tanggungjawab Fidusia (*Fiduciary Duty Doctrine*).**

Doktrin ini pada dasarnya mengajarkan bahwa antara direktur dan komisaris PT terikat pada hubungan fiducia (Garner, Bryan A (Editor in Chief); 1999 : 640) dengan PT. Konstruksi yuridis dari doktrin ini meletakkan direktur dan komisaris sebagai seorang trustee atau agent,

yang mempunyai kewajiban untuk mengabdikan sepenuhnya terhadap PT. Dalam UU PT, doktrin ini tidak secara eksplisit disebut tetapi tersirat dalam pengaturan Pasal 82 dan 98 UU No. 1 tahun 1995 (Munir Fuady lebih melihat pengaturan Pasal 82 dan 98 UU No. 1 tahun 1995 sebagai bentuk semi fiduciary duty. Lihat lebih lanjut Fuady, Munir, Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis, Citra Aditya, Bandung, 1999, hal. 4)

**2. Doktrin Peluang Perusahaan (*Corporate Opportunity Doctrine*).**

Doktrin ini sebenarnya merupakan konsekuensi logis dari pemberlakuan doktrin-doktrin fiduciary duty. Doktrin ini mengajarkan bahwa seorang direksi (termasuk didalamnya komisaris) harus lebih mengutamakan kepentingan perseroan dari pada kepentingan pribadi terhadap transaksi-transaksi yang menimbulkan conflict of interest. Pasal 82, 84, 85, 87, 88 dan 89 UU No. 1 tahun 1995 mengindikasikan diintroduksikannya doktrin ini ke dalam UU PT.

**3. Self Dealing Dontrine.**

*Self Dealing Dontrine* adalah transaksi yang dilakukan antara direktur perusahaan dengan PT itu sendiri. Cakupan dari doktrin ini meliputi transaksi langsung maupun transaksi tidak langsung. Titik krusial doktrin ini adalah terbukanya peluang *conflict of interest* antara direktur PT (sebagai personifikasi PT) dengan

dirinya sendiri untuk kepentingan pribadi diluar PT (Dalam sejarah perkembangannya, mula-mula negara anglo Saxson melarang sama sekali doktrin ini dengan akibat transaksi menjadi batal demi hukum (null and void) dan direktur yang bersangkutan harus bertanggungjawab secara pribadi. Namun dalam perkembangannya, self dealing ini diperbolehkan sepanjang direktur yang bersangkutan dapat membuktikan bahwa transaksi tersebut bersifat fair and non froud. Dengan demikian, akibat hukum dari self dealing doctrine berevolusi dari null and void menjadi voidable. Lihat lebih lanjut Hamilton, Robert W., *The Law of Corporation, in a nut shell*. West Publising Co.St.Paul, Minn P.399-404).

**4. Bussines Judgment Rule.**

Doktrin ini mengajarkan bahwa seorang direktur tidak dapat dimintakan pertanggung-jawaban secara pribadi atas tindakan yang dilakukan dalam kedudukannya sebagai direktur, yang diyakini sebagai tindakan yang terbaik bagi perseroan, dilakukan secara jujur, beritikad baik dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Dalam UU No. 1 tahun 1995 tidak terdapat indikasi yang jelas diberlakukan doktrin ini, namun demikian prinsip distribusi kekuasaan diantara organ PT memberikan tempat organ tersebut untuk dapat mengambil keputusan tanpa harus takut untuk secara pribadi menanggung akibat hukum dari keputusan yang diambilnya. Doktrin

ini dikembangkan atas prinsip bahwa direktur merupakan seorang profesional yang didalam dirinya melekat tanggung jawab profesional (*Professional Liability*).

**5. Piercing The Corporate Veil Doctrine (PCV)**

Doktrin ini pada dasarnya menerobosi prinsip pemisahan tanggungjawab dan harta kekayaan PT sebagai badan hukum (*legal entity*) dari tanggung jawab dan kekayaan pemegang saham. Doktrin ini bertujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak adil terutama bagi pihak luar perseroan dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan dengan mengatasnamakan PT, baik yang terbit dari suatu transaksi dengan pihak ketiga maupun dari perbuatan yang menyesatkan atau perbuatan melawan hukum (Dalam sejarah perkembangannya, mula-mula negara anglo Saxson melarang sama sekali doktrin ini dengan akibat transaksi menjadi batal demi hukum (null and void) dan direktur yang bersangkutan harus bertanggungjawab secara pribadi. Namun dalam perkembangannya, self dealing ini diperbolehkan sepanjang direktur yang bersangkutan dapat membuktikan bahwa transaksi tersebut bersifat fair and non froud. Dengan demikian, akibat hukum dari self dealing doctrine berevolusi dari null and void menjadi voidable. Lihat lebih lanjut Hamilton, Robert W., *The Law of Corporation, in a nut shell*. West Publising Co.St.Paul, Minn P.98-133).



## 6. Derivative Action Doctrine

Doktrin ini mengajarkan bahwa sekalipun yang menjadi personifikasi PT adalah direksi, namun dalam keadaan tertentu dan dalam batas-batas tertentu pemegang saham dapat mengambil alih peran personifikasi PT tersebut untuk mengajukan gugatan dengan mengatasnamakan PT UU No. 1 tahun 1995 memungkinkan pemegang saham untuk melakukan derivative suit apabila mewakili minimal 10% saham dengan hak suara yang sah Pasal 85 ayat (3), 98 ayat (2), dan 110 UU No. 1 tahun 1995 merupakan contoh pemberlakuan doktrin ini (Dengan pendekatan yang lebih luas lagi, doktrin ini merupakan eliminasi terhadap demokrasi kapitalis yang cenderung berwatak totalitarian. Diskusi lebih jauh terhadap hal ini dapat dikaji dari pemikiran Foucault dan Althusser. Lihat lebih jauh Beilharz, Peter, *Social Theory : A Guide to Central Thinkers*. Di Indonesiakan oleh Sigit Jatmiko, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002, hal.4-7).

## 7. Ultra Vires Doctrine

Doktrin ini mengajarkan bahwa direktur (termasuk didalamnya komisaris) PT tidak dapat melakukan perbuatan hukum diluar batas kewenangan yang diberikan kepadanya. Permasalahan akan muncul manakala direktur PT melakukan perbuatan hukum diluar batas kewenangan yang diberikan kepadanya (*ultra vires*), siapakah yang harus memikul akibat

hukum yang ditimbulkan ? Dalam tradisi *Common Law*, akibat hukum dari tindakan *ultra vires* berevolusi dari *null and void* menjadi *voidable*. (Lihat lebih lanjut Wolfe. Arthur D and Naffziger, Frederick J. *The Law of American Business Organization : An Environmental Approach*. John Wiley and Sons, New York, 1984, p.309).

## 8. Corporate Ratification Doctrine

Doktrin ini mengajarkan bahwa perseroan dapat menerima tindakan hukum yang dilakukan oleh organ lain dalam perseroan tersebut, sekaligus mengambil alih tanggung jawab dari akibat hukum yang muncul untuk kemudian menjadi tanggungjawab PT. Pasal 11 UU No.1 tahun 1995 merupakan contoh dari pemberlakuan doktrin ini (Alexander dan Henn mengkonstruksikan peralihan tanggungjawab dari pendiri atas perbuatan yang dilakukannya sebelum PT memperoleh status sebagai badan hukum menjadi tanggungjawab PT setelah PT memperoleh status sebagai badan hukum dengan beberapa teori misalnya ratification theory. Adoption theory, Nocation Theory, dl. Lihat lebih lanjut Alexander, John R., and Henn, Harry G. *Laws of Corporation*, 3rd Editon, West Publishing, Minnesota, USA, 1983.P.253).

### 9. Doktrin Perlindungan Pemegang Saham Minoritas

Salah satu ciri yang kentara dari pembaharuan UU PT adalah diberlakukannya doktrin perlindungan terhadap pemegang saham minoritas. Doktrin ini sebenarnya telah menjadi perdebatan panjang di negara yang menganut tradisi hukum Common Law. Salah satu titik pangkal perdebatannya adalah “demokrasi” kapitalis cenderung berwatak totalitarian. Implementasinya dalam dunia korporasi adalah pengambilan keputusan yang didasarkan pada prinsip “one share one vote”. Dengan prinsip ini suara satu orang (yang menjadi pemegang saham mayoritas) dapat mengalahkan sejumlah besar orang (yang menjadi pemegang saham minoritas). Kondisi demikian berpeluang menimbulkan ketidakadilan, oleh karenanya negara dengan otoritas menetapkan peraturan (*rule*) yang memungkinkan dilakukan penerobosan terhadap “demokrasi” yang berakhir pada totalitarian tersebut. Denok Wahyudi mempolakan bentuk perlindungan hukum terhadap pemegang saham minoritas ini ke dalam dua pola dasar, yaitu *personal right* dan *derivative right*.

### 10. Doktrin Kewenangan Pengadilan

Doktrin ini bertitik tolak dari pemikiran bahwa untuk memberikan keseimbangan terhadap fihak-fihak yang memiliki kepentingan terhadap PT, perlu melibatkan fihak yang netral, yaitu

pengadilan. UU No.1 tahun 1995 pada dasarnya memformulasikan kewenangan pengadilan menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu kewenangan biasa, kewenangan yang didasarkan pada gugatan perseroan dan kewenangan yang didasarkan pada permohonan penetapan pengadilan.

Apabila UU PT dicermati, nampak sekali bahwa UU ini hanya mengatur hal-hal yang secara langsung memiliki keterkaitan dengan PT sebagai bentuk usaha dan badan usaha. Sementara itu, bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan hendak dibangun dan bagaimana (*good*) corporate governance hendak dikembangkan belum dicakup pada UU PT ini.

Dimensi global telah diakomodir pada UU PT namun demikian dimensi lokal yang diharapkan dapat mengakomodir faktor kultur dan idiologi sebagai basis pengembangan perusahaan yang menuju paradigma pasca modern perlu dilakukan. Dengan demikian hukum ekonomi, khususnya yang mengatur tentang perusahaan (baca : PT) pada masa yang akan datang harus dilakukan dengan mensintesakan aspek global dan unsur lokal (kultur dan idiologi). Dengan demikian pada hukum ekonomi, khususnya yang mengatur eksistensi PT terjadi proses globalisasi dan pada saat yang bersamaan terjadi proses lokalisasi. Dengan meminjam istilah dari Hikmat Budiman, terjadi proses globalisasi (Budiman, Hikmat, Lubang Hitam Kebudayaan, Kanisius; 2002 : 35).

**DAFTAR PUSTAKA**

- \_\_\_\_\_, Pacific Century, *The Emergence of Modern Pacific Asia*, Mar Borthwick, 1992.
- Hamilton, Robert W., *The Law of Corporation* (In a Nutshell), West Publishing Company, Minnesota, 1991.
- Ritzer, George, *The McDonaldization of Society*, di-Indonesiakan oleh Haris Munandar, et all. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Henn, Harry G and Alexander, John R. *Corporation*, West Publishing Co. Minnesota, 1983.
- Koutsoyiannis, A. *Modern Macroeconomics*, Second Edition, English Language Book Society, Macmillan, 1985.
- Waters, Malcolm, *Modern Sociological Theory*, Sage Publications, London, 1994.
- Poloma, Margaret M, *Contemporary Sociology Theory*, di-Indonesiakan oleh Yasogama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Cannon, Tom, *Corporate Responsibility*, di-Indonesiakan oleh Delicia Gerda Najooan, PT Elex Media Computindo, Jakarta, 1995.
- Henderson, Hazel, *Building a Win-Win World*, di-Indonesiakan oleh Heri Suminto, Interaksara, Jakarta, 2002.
- Kuhn, Thomas S., *The Structure of Scientific Revolution*, di-Indonesiakan oleh Tjun Surjaman, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Wignjosoebroto, Soetandyo, *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional, Suatu Telaah Mengenai Transplantasi Hukum ke Negara-Negara yang Tengah Berkembang, Khususnya Indonesia*, Pidato Pengukuhan Guru Besar Universitas Airlangga, 4 Maret 1989.
- Garner, Bryan A., *Black's Law Dictionary*, Seventh Edition, West Group, St. Paul, Minn, 1999.
- Fuady Munir, *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis*, Citra Aditya, Bandung, 1999.
- Beilharz, Peter, *Social Theory : A Guide to Central Thinkers*, di-Indonesiakan oleh Sigit Jatmiko, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002.
- Wolfe, Arthur D. and Naffziger, Frederick J., *The Law of American Business Organization : An Environmental Approach*, John Wiley and Sons, New York, 1984.
- Prasetyantoko, A., *Bisnis Pascamodern*, Kompas 25 Juli 2002.