

Informasi Hukum

Vol. 2 Tahun VIII, 2006

Isi :

- **Transmigrasi Merupakan Sebuah Kebutuhan Nasional**
- **Dasar Hukum Administrasi Ketenagakerjaan**
- **Tatacara Penyelesaian Perselisihan Pada Pengadilan Hubungan Industrial**
- **Merger Bank dan Hak Karyawan**

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

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; **Pengarah :** Andi Syahrul Pangerang, SH; **Pemimpin Redaksi :** Sunarno, SH, MH; **Sekretaris :** Sutarwan, SE; **Editor :** Kadino BS; **Entry Data :** Anan Hanafi; **Penggandaan/Distribusi :** Yati Novianti, BSc & Indrawati.

Sekretariat : Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jln. Jenderal Gatot Subroto Kav. 51,
Telepon : 5252676 Fax : 5274929 - Jakarta Selatan (12950)

PENGANTAR REDAKSI

Negara kita masih mengalami berbagai masalah yang bersifat multidimensi dan harus diatasi secara simultan dan sinergis antara lain , penanggulangan pengangguran, pengentasan kemiskinan, perluasan kesempatan kerja dan lain-lain. Bagaimana peranan penyelenggaraan transmigrasi dalam kontribusi mengatasi permasalahan tersebut, dapat disimak pada tulisan Prof. Dr. Wibowo SE, M.Phil.

*Demikian pula topik lain yang menarik yaitu mengenai dasar hukum administrasi ketenagakerjaan, mengenai tata cara penyelesaian perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial serta tulisan mengenai Merger Bank dan hak karyawan, dapat disimak dalam tulisan **Info Hukum** volume ini.*

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

TRANSMIGRASI MERUPAKAN SEBUAH KEBUTUHAN NASIONAL

Prof. Dr. Wibowo, SE, MPhil

Pendahuluan

Transmigrasi telah melalui jalan yang panjang dan selama hampir 100 tahun telah mengalami gelombang pasang surut seiring dengan perubahan lingkungan strategis. Banyak ceritera tentang keberhasilannya, sebanyak kritik tajam tentang kekurangannya. Sayangnya, ceritera yang berkembang pada umumnya bersifat parsial, tidak memberikan gambaran secara utuh dan menyeluruh.

Penyelenggaraan transmigrasi memang mengandung kelebihan maupun kekurangannya. Namun yang lebih penting adalah pemahaman bahwa transmigrasi merupakan sebuah kebutuhan nasional. Kekurangan penyelenggaraan transmigrasi dapat terjadi pada setiap tahapan dalam prosesnya, karena terjadinya perubahan tuntutan jaman. Apa yang sudah berkembang baik pada suatu kurun waktu, dapat dinilai menjadi kurang baik pada kurun waktu berikutnya. Karena itu, penyelenggaraan transmigrasi ke depan perlu selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan strategis.

Masalah nasional

Negara kita masih mengalami berbagai masalah yang bersifat multidimensi dan harus diatasi secara simultan dan sinergis. Masih banyak masalah yang harus diselesaikan dan dikembangkan oleh bangsa ini, antara lain : melanjutkan pembangunan daerah, meningkatkan produksi pangan, pengentasan kemiskinan, perluasan kesempatan kerja dan peluang usaha bagi golongan ekonomi lemah, dan masih banyak lagi.

Penyelenggaraan transmigrasi mempunyai peluang cukup besar untuk memberikan kontribusi dalam mengatasi sebagian dari masalah nasional tersebut.

Analisa kelayakan transmigrasi

Pembangunan Daerah

Transmigrasi membuka daerah baru, suatu kawasan yang semula idel, tidur, tidak berfungsi, atau tidak berkembang, diubah menjadi kawasan permukiman dan produktif.

Dalam banyak hal transmigrasi telah berhasil membuka isolasi daerah, dengan

membangun jaringan dari lokasi transmigrasi ke pusat-pusat pemasaran, serta desa sekitarnya. Dengan terbukanya sarana transportasi, kawasan transmigrasi menjadi pull-factor bagi perkembangan ekonomi kawasan.

Dengan demikian pembangunan kawasan transmigrasi secara langsung merupakan perwujudan pembangunan daerah. Di dalam perjalanan penyelenggaraan transmigrasi, 59 lokasi telah tumbuh menjadi kecamatan dan 23 lokasi lainnya berkembang menjadi kabupaten. Lokasi-lokasi tersebut telah tumbuh dan berkembang menjadi pusat produksi, pusat pertumbuhan dan bahkan pusat administrasi.

Pertumbuhan kawasan transmigrasi tersebut, tidak dapat dipungkiri sebagai sumbangan positif penyelenggaraan transmigrasi bagi pembangunan daerah.

Produksi pangan nasional

Stabilitas pangan nasional merupakan salah satu unsur penunjang terciptanya stabilitas Negara kita. Stabilitas pangan dapat diperoleh manakala jumlah kebutuhan pangan dapat dipenuhi dari sumber dalam negeri, sehingga tidak tergantung impor dari negara lain.

Pulau Jawa sebagai sentra produksi pangan tradisional tidak dapat diharapkan lagi untuk meningkatkan produksinya. Intensifikasi telah sampai pada titik jenuh dan tidak dapat ditingkatkan lagi, terlebih lagi dengan makin lemahnya kemampuan pemerintah memelihara dan merehabilitasi saluran irigasi. Di sisi lain, lahan pertanian cenderung menyempit karena telah digunakan untuk kepentingan pembangunan lainnya, seperti perumahan, industri, infrastruktur dan lain-lain.

Memperhatikan kenyataan tersebut, solusi yang paling mungkin adalah dengan melakukan ekstensifikasi, membuka daerah baru, dan hal tersebut hanya mungkin dilakukan di daerah luar Jawa melalui program transmigrasi.

Penyelenggaraan transmigrasi telah membuktikan dirinya sebagai program yang mampu menumbuhkan pusat-pusat produksi. Banyak lokasi transmigrasi berkembang menjadi pusat produksi yang memenuhi kebutuhan pangan di tingkat kabupaten, propinsi dan bahkan antar propinsi. Beberapa propinsi yang semula harus mendatangkan kebutuhan pangannya dari propinsi lain, menjadi mampu memenuhi kebutuhannya sendiri.

Pengentasan kemiskinan

Kewajiban suatu negara adalah mensejahterakan rakyatnya. Sementara itu jumlah penduduk yang hidup dibawah garis kemiskinan masih sangat besar jumlahnya. Transmigran pada umumnya berasal dari masyarakat kurang mampu, baik pendatang maupun penduduk local. Program transmigrasi memberikan bantuan berupa faktor produksi, untuk menghasilkan produk yang dapat di jual dan menjadi sumber pendapatan mereka.

Sebagian besar transmigran telah menunjukkan peningkatan kesejahteraan, antara lain ditandai oleh asset yang dimiliki, frekuensi pulang kampung, dan pendidikan anak-anak transmigran. Anak transmigran banyak yang telah berhasil menduduki jabatan militer dan pemerintahan, antara lain anggota DPRD, walikota, direktur, dan bahkan menjadi rektor.

Kesempatan kerja dan peluang usaha

Penyelenggaraan transmigrasi secara langsung memberikan kesempatan kerja dan peluang usaha bagi transmigran. Para calon transmigran pada umumnya adalah petani kecil atau buruh tani yang tidak menggunakan seluruh kapasitasnya, atau dalam posisi disguised unemployment atau under employment.

Peluang usaha juga tumbuh di kawasan transmigrasi untuk usaha ekonomi sekunder dan tertier, seperti proses produksi, transportasi, dan pemasaran produk transmigran.

Kesempatan kerja dan peluang usaha juga tumbuh di sektor yang terkait program transmigrasi. Pekerjaan perencanaan kawasan, kontraktor pembangunan kawasan, penyediaan perlengkapan transmigran, transportasi, penyediaan sarana produksi, catu pangan dan sebagainya.

Dengan demikian, program transmigrasi tidak hanya memberikan kesempatan kerja dan peluang usaha bagi para peserta transmigrasi saja. Program transmigrasi menciptakan spread-effect kegiatan usaha dan peluang kerja bagi sektor-sektor lain yang terkait.

Kelemahan penyelenggaraan transmigrasi

Terdapat banyak kejadian yang seringkali dinilai sebagai kekurangan atau kegagalan penyelenggaraan transmigrasi. Penilaian tersebut telah membentuk persepsi negatif masyarakat awam terhadap penyelenggaraan transmigrasi.

Lokasi transmigrasi tidak berkembang

Penunjukkan lokasi transmigrasi ditentukan oleh pemerintah daerah.

Lokasi yang ditentukan seringkali sangat terpencil, dengan harapan membuka isolasi daerah, tanpa disadari bahwa pembangunan kawasan terpencil sangatlah mahal dan memerlukan investasi infrastruktur lebih banyak.

Disisi lain, keterpencilan lokasi tersebut telah mempersulit pemasaran produk transmigran sehingga pendapatan transmigran rendah. Sebagai akibatnya, lokasi transmigrasi sulit berkembang, dan tidak jarang menjadi masalah yang akibatnya mengimbas pemerintah daerah sendiri.

Upaya membuka isolasi daerah pada dasarnya positif, tetapi memerlukan lebih banyak investasi yang kenyataannya tidak mampu disediakan pemerintah. Ke depan, pembukaan lokasi baru harus lebih mengutamakan aksesibilitas yang lebih menjamin pemasaran.

Kegagalan panen

Kegagalan panen di lokasi transmigrasi pada umumnya disebabkan oleh ketidak suburhan lahan, kualitas penyiapan lahan, kualitas sarana produksi, serangan hama dan perubahan musim tanam.

Lahan pertanian yang kurang subur dan tidak diimbangi dengan penyediaan pupuk atau kapur yang

memadai, potensi untuk menyebabkan kegagalan panen.

Kagagalan tersebut di dorong pula oleh kualitas penyiapan lahan yang tidak memenuhi persyaratan teknis karena harga satuan yang rendah. Di sisi lain tumpukan sisa tebangkan menjadi sarang hama penyakit tanaman.

Kegagalan panen dapat pula bersumber pada kualitas sarana produksi yang diterima transmigran sangat rendah sehingga tingkat pertumbuhannya rendah. Hal tersebut berdampak pada kemampuan lahan memberikan hasil. Sementara itu perubahan musim tanam, dari kebiasaan yang secara tradisional dipahami petani juga memberikan sumbangan bagi kegagalan panen.

Pemindahan kemiskinan

Program transmigrasi sering di konotasikan sebagai pemindahan kemiskinan. Pernyataan tersebut untuk sebagian mengandung kebenaran, walaupun untuk sebagian besar tidak demikian.

Calon transmigran pada umumnya relatife miskin, dan harus diakui bahwa untuk sebagian tidak berhasil, sehingga timbul kesan bahwa transmigrasi memindahkan kemiskinan. Namun patut pula diakui bahwa untuk sebagian besar

transmigran berhasil mengembangkan diri dan keluarganya.

Transmigran ulang-alik

Sebagian transmigran tingkat motivasinya rendah sehingga rentan terhadap ketidak-berhasilan. Golongan transmigran seperti ini cenderung meninggalkan lokasi dan pulang setelah satu pangan habis atau menghadapi kesulitan.

Diantara mereka ada yang mendaftar ulang sebagai transmigran melalui tempat pemberangkatan dan tujuan yang berbeda, sehingga tidak terdeteksi petugas. Tipologi transmigran semacam ini sering dinamakan transmigran ulang-alik. Walaupun jumlahnya tidak banyak, tetapi dapat menimbulkan kesan negatif terhadap program transmigrasi.

Penduduk lokalpun banyak yang menjadi transmigran ulang-alik dengan bentuk yang berbeda. Peserta transmigrasi penduduk lokal banyak berasal dari kampung sekitar lokasi permukiman transmigrasi. Mereka cenderung masih tinggal di desanya dan datang ke lokasi transmigrasi pada saat pembagian bantuan pemerintah.

Kesenjangan sosial

Kesenjangan sosial dirasakan

apabila dilakukan pembangunan permukiman transmigrasi berdekatan dengan desa lama. Mereka yang turut serta dalam program transmigrasi mendapatkan berbagai bantuan, sedang bagi desa lama tidak mendapat bantuan. Bentuk bantuan yang diberikan adalah dengan mengikut sertakan sebagian penduduk dalam program transmigrasi dengan segala hak dan kewajibannya.

Undang-undang Nomor 15 tahun 1997 tentang Ketransmigrasian memungkinkan memberikan bantuan pada desa sekitarnya. Namun dalam aplikasinya terdapat kesulitan karena terbatasnya anggaran dan system penganggaran tidak mendukung.

Program transmigrasi sebenarnya bersifat dilematis. Apabila berhasil dan transmigrannya sejahtera, maka dikatakan menimbulkan kesenjangan sosial. Namun apabila tidak berhasil dan masyarakatnya miskin dianggap memindahkan kemiskinan.

Paradigma baru transmigrasi

Penyelenggaraan transmigrasi terbukti merupakan kebutuhan nasional, namun untuk meningkatkan kinerjanya perlu dilakukan dengan paradigma baru yang lebih sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis.

Beralih dari pendekatan Demografis menjadi pendekatan Pembangunan Daerah dan Kesejahteraan.

Dari segi demografis penyelenggaraan transmigrasi dipandang tidak signifikan untuk mengatasi masalah kependudukan. Didalam implementasi penyelenggaraan transmigrasi, disamping penduduk daerah padat yang dipindahkan, dimasukkan pula sebagian unsur penduduk setempat di sekitar lokasi permukiman transmigrasi sebagai transmigran. Pendekatan penyelenggaraan transmigrasi dengan pemahaman seperti tersebut diatas dapat dinilai sebagai pendekatan demografis.

Tanpa mengurangi makna pengertian transmigrasi, pendekatan tersebut mulai ditinggalkan. Pendekatan yang dianut sekarang ini diletakkan pada pembangunan daerah dan kesejahteraan. Program transmigrasi dilakukan untuk membangun daerah dan mensejahterkan sebagian penduduk yang turut serta dalam program transmigrasi. Namun dampak pembangunan transmigrasi harus dapat dinikmati pula oleh masyarakat sekitarnya.

Dengan demikian, penyelenggaraan transmigrasi dilakukan karena adanya

kebutuhan akan pembangunan daerah. Daerah yang mempunyai potensi lahan untuk kawasan transmigrasi, ingin membangun daerahnya namun mempunyai keterbatasan dalam sumberdaya manusia. Untuk itu perlu mengundang sumberdaya manusia yang berlebih dari daerah lain. Namun sumberdaya manusia yang didatangkan harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah yang bersangkutan.

Disisi lain terdapat daerah lain yang kelebihan jumlah penduduk sehingga menjadi beban berat dalam melakukan pembangunan di daerahnya. Dengan demikian sebagian dari penduduknya yang memenuhi persyaratan dapat disertakan dalam program transmigrasi. Namun masyarakat dari daerah ini dapat pula mempunyai preferensi daerah pilihan.

Dengan demikian proses penyelenggaraan transmigrasi pada hakikatnya merupakan proses tarik menarik antara permintaan dan penawaran. Proses perpindahan baru terjadi apabila terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak. Pelaksanaan penyelenggaraan transmigrasi pada dasarnya dapat dilakukan melalui kerjasama antara dua daerah atau lebih.

Namun untuk mensinergikan kerjasama antar daerah tersebut dan menetapkan kriteria persyaratan penyelenggaraan transmigrasi diperlukan peran serta pemerintah pusat. Peran serta tersebut dapat pula berupa pemberian dukungan untuk keberhasilan program yang diselenggarakan oleh daerah-daerah tersebut.

Bahwa tujuan dan mekanisme penyelenggaraan transmigrasi boleh saja berubah-ubah disesuaikan dengan kondisi lingkungan, namun deskripsi pengertian transmigrasi, selama terminologi transmigrasi tersebut masih dipakai, tidak dapat dilepaskan dari masalah demografis.

Perubahan paradigma demografis menjadi pembangunan daerah mengandung makna pengukuran keberhasilan ditentukan dari keberhasilan pembangunan daerah dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat di kawasan transmigrasi. Bukan pada jumlah orang atau keluarga yang dipindahkan.

Perhatian lebih besar diberikan kepada desa dan masyarakat setempat dengan mengintegrasikan dalam program transmigrasi.

Pengembangan kawasan transmigrasi dapat berasal dari areal yang sama sekali masih bebas, namun dapat pula berdekatan dengan desa sekitar.

Kepada masyarakat sekitarnya dapat diikutsertakan dalam program transmigrasi melalui pengikutsertaan sebagai transmigran, atau dalam bentuk pemberian bantuan pemberdayaan kepada masyarakat desa yang ada.

Penyertaan masyarakat desa sekitar kedalam program transmigrasi diarahkan pada mereka yang belum memiliki lahan, sehingga dengan keikutsertaan dalam program transmigrasi dapat memiliki faktor-faktor produksi yang dapat memberikan sumber pendapatan.

Bagi desa sekitar yang menjadi bagian dari suatu kawasan transmigrasi dapat diberikan bantuan pemberdayaan masyarakat desa, tanpa harus pindah dari desanya ke permukiman baru. Bantuan pemberdayaan dapat berupa infrastruktur fisik maupun sarana usaha produktif untuk memberikan peluang peningkatan usaha ekonominya.

Dengan bantuan pemberdayaan seperti tersebut menumbuhkan dukungan masyarakat setempat terhadap program transmigrasi. Kesenjangan perlakuan antara masyarakat setempat dengan transmigran dapat dipersempit.

Perubahan peran pemerintah pusat beralih dari sifat Direktif menjadi Akomodatif.

Peran pemerintah pusat pada waktu yang lalu selalu memberikan arahan dan petunjuk kepada daerah tentang apa yang sebaiknya dilakukan dan bagaimana mengerjakannya. Selanjutnya dari perangkat aparatur daerah meneruskan hal yang sama kepada masyarakat di kawasan transmigrasi. Dengan demikian proses penyelenggaraan transmigrasi bersifat sangat sentralistik, direktif, dan top-down. Terlepas dari beberapa kelebihanannya, metoda tersebut mengandung banyak kelemahan. Antara lain terletak pada lemahnya inisiatif, motivasi, kreativitas dan inovasi para penyelenggara program transmigrasi. Sebagai akibatnya, penyelenggaraan program transmigrasi tidak berkembang secara dinamis.

Ke depan, pemerintah pusat lebih banyak menyerahkan kewenangan kepada daerah dan seterusnya dari perangkat daerah kepada masyarakat di kawasan transmigrasi, sehingga sifatnya lebih desentralistik. Keinginan masyarakat di kawasan transmigrasi diakomodir melalui proses bottom-up. Proses pemberian wewenang dan kepercayaan kepada masyarakat tersebut menumbuhkan rasa percaya diri di lingkungan masyarakat di kawasan transmigrasi.

Dengan proses demikian diharapkan

terjadi peningkatan motivasi, kreativitas, dan inovasi para penyelenggara program transmigrasi yang pada gilirannya mendinamisir proses penyelenggaraan transmigrasi.

Pengembangan masyarakat beralih dari pendekatan Pembinaan menjadi pendekatan Pemberdayaan.

Pada dasarnya sebagian terbesar transmigrasi berawal dari kondisi sikap ketidak berdayaan, ketergantungan, dan ketidak-mampuan. Faktor yang masih menguntungkan adalah bahwa kebanyakan diantara mereka masih mempunyai motivasi untuk memperbaiki kehidupannya.

Oleh karena itu, pembinaan masyarakat harus diarahkan pada berkurangnya sikap ketergantungan dan kemandirian. Pembinaan perlu diarahkan pada tumbuhnya budaya kerja produktif, kerja keras, tidak gampang menyerah. Budaya yang selalu minta petunjuk dan bimbingan perlu diubah menjadi budaya kreatif, inovatif, partisipatif dan kemandirian. Pemberdayaan mengandung makna memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk lebih bertanggung jawab dan mengatur dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya.

Penutup

Program transmigrasi diperlukan untuk menjawab beberapa persoalan nasional. Namun dalam aplikasinya perlu lebih memperhatikan kepentingan daerah, sejalan dengan perkembangan pelaksanaan otonomi daerah.

Disamping terdapat banyak keberhasilan dalam penyelenggaraan transmigrasi, perlu diakui pula bahwa masih terdapat berbagai kelemahan yang masih perlu disempurnakan di masa depan.

Untuk itu, guna melakukan penyempurnaan dalam penyelenggaraan transmigrasi diperlukan adanya paradigma baru yang lebih sesuai. Paradigma baru transmigrasi muncul sebagai perwujudan dari keinginan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Namun untuk operasionalisasinya diperlukan tersedianya kondisi yang konduktif bagi terjadinya proses perubahan.***

Selamat membaca.

DASAR HUKUM ADMINISTRASI KETENAGAKERJAAN

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

Dasar hukum administrasi ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945 (yang telah diamandemen), beberapa Undang-undang yang terkait, dan Konvensi-Konvensi ILO yang telah diratifikasi. Undang-Undang Dasar Indonesia didasarkan pada kelima Sila dari Pancasila yaitu : Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kedaulatan rakyat berada di tangan rakyat melalui wadah Majelis Perwakilan Rakyat (MPR). Anggota MPR terdiri dari anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan anggota Dewan Perwakilan Daerah (DPD). Anggota DPR dipilih melalui partai politik, sementara anggota DPD dipilih oleh rakyat secara langsung, 4 orang dari setiap provinsi. Anggota DPR dan DPD dipilih untuk masa jabatan 5 tahun. Salah satu fungsi utama MPR masa lampau adalah memilih Presiden dan Wakil Presiden.

Mulai tahun 2004, Presiden dan Wakil Presiden dipilih langsung oleh rakyat. Dengan demikian fungsi MPR sekarang ini adalah :

- a. Merubah atau mengamandemen Undang-Undang Dasar;
- b. Mengambil sumpah Presiden dan Wakil Presiden;
- c. Memecat Presiden dan atau Wakil Presiden bila terbukti melakukan tindakan kriminal atau kesalahan berat.

Kekuasaan legislatif berada di tangan DPR. DPR menyetujui dan menetapkan anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) setiap tahun. DPR juga membahas setiap Rancangan Undang-Undang (RUU) dan menetapkannya menjadi Undang-Undang. RUU dapat disusun dan diajukan oleh Pemerintah, DPD, atau oleh paling sedikit 30 orang anggota DPR. Untuk membahas setiap RUU, DPR dapat membentuk Panitia Khusus. Panitia Khusus melakukan rangkaian rapat kerja dengan Menteri atau Menteri-Menteri yang mewakili Pemerintah untuk membahas RUU tersebut.

Rumusan akhir RUU harus disepakati oleh Rapat Pleno DPR. RUU yang telah disetujui DPR akan menjadi Undang-undang setelah ditandatangani oleh Presiden dan diterbitkan di dalam Lembaran Negara.

Anggota DPD ikut bersama DPR dan Pemerintah membahas RUU yang berkaitan dengan otonomi daerah, hubungan pusat dan daerah, pembentukan provinsi dan kabupaten/kota baru, pengelolaan sumberdaya alam, APBN, pajak, pendidikan dan agama.

Presiden memegang kekuasaan eksekutif. Presiden berwenang mengajukan RUU ke DPR untuk pembahasan lebih lanjut. Presiden menetapkan Undang-undang yang telah disetujui DPR dan menerbitkan Peraturan Pemerintah dan Keputusan Presiden dalam rangka pelaksanaan Undang-undang dimaksud. Presiden menetapkan struktur pemerintahan yang terdiri dari beberapa departemen, kementerian, dan badan atau lembaga nasional. Presiden menunjuk dan mengangkat Menteri yang memimpin Departemen dan Kementerian, serta Kepala Badan atau Lembaga non departemen. Menteri dan Kepala Lembaga dimaksud bertanggungjawab kepada Presiden.

Undang-Undang Dasar (UUD)

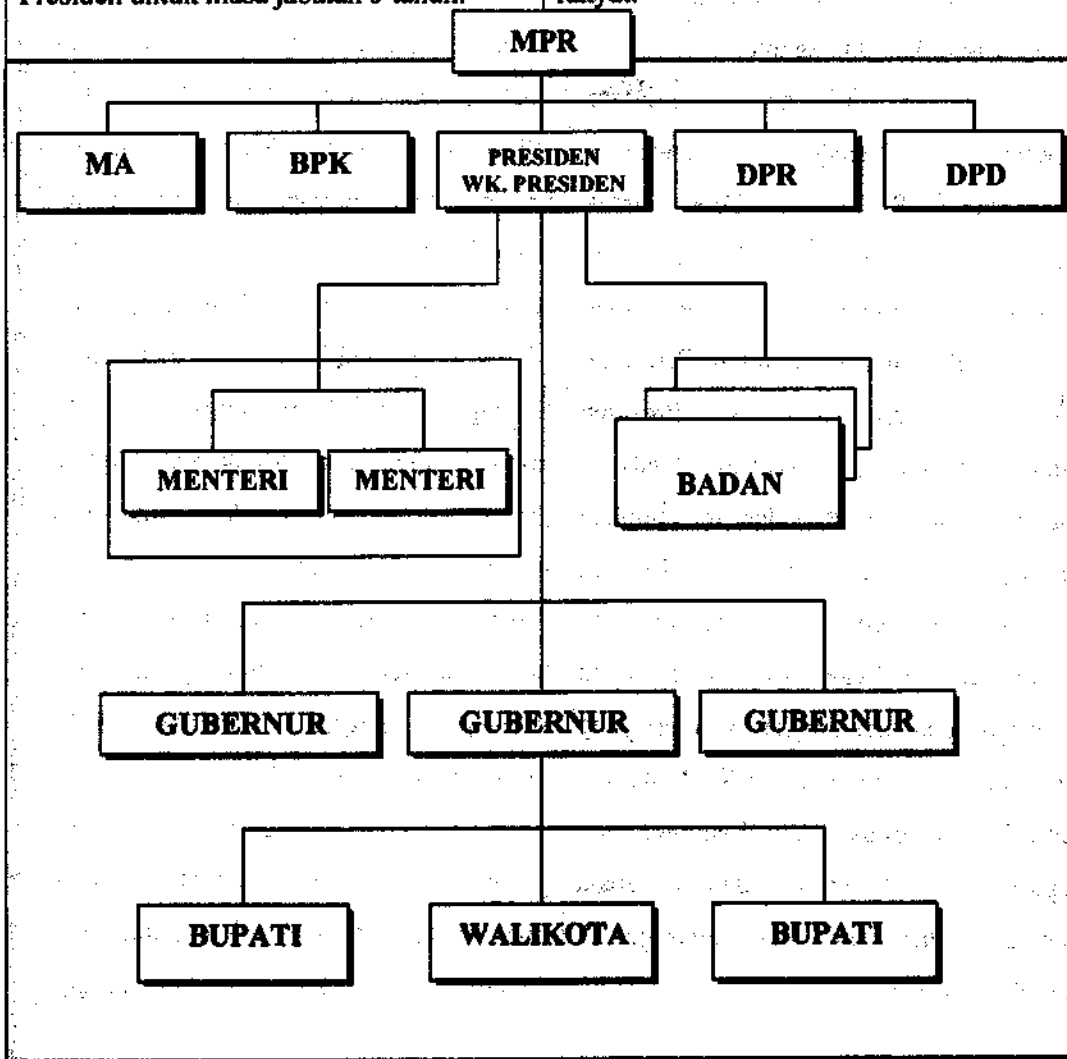
juga mengatur pembentukan dua lembaga tinggi negara lainnya yaitu Mahkamah Agung dan Badan Pemeriksa Keuangan. UUD sebelum diamandemen juga mengatur pembentukan Dewan Pertimbangan Agung (DPA) sebagai lembaga tinggi negara di bawah MPR yang berfungsi memberikan saran kepada Presiden mengenai masalah-masalah pemerintahan, politik, ekonomi, sosial, militer, dan lain-lain, termasuk masalah-masalah ketenagakerjaan. Akan tetapi sejak Amandemen UUD tahun 2004, DPA telah dihapus. Namun demikian, Presiden tetap mempunyai kewenangan membentuk dan mengangkat penasehatnya setiap saat dianggap perlu.

Mahkamah Agung merupakan lembaga independen menangani masalah-masalah peradilan. Mahkamah Agung (MA) harus bebas dari intervensi Pemerintah dalam menerapkan keadilan. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) berfungsi memeriksa semua penggunaan keuangan negara. Temuan BPK disampaikan kepada DPR.

Sebagai negara kesatuan, pemerintahan di tingkat daerah dilaksanakan di dan oleh pemerintah daerah provinsi, kabupaten/kota hingga

ke tingkat kecamatan. Sebelum Timor Timur menyatakan diri merdeka dalam tahun 1999, Indonesia terdiri dari 27 Provinsi. Hingga akhir tahun 2005, jumlah provinsi telah bertambah menjadi 32. Setiap provinsi dikepalai oleh seorang Gubernur dibantu oleh Wakil Gubernur. Sebelum tahun 2005, Gubernur dipilih oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) tingkat provinsi, dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Presiden untuk masa jabatan 5 tahun.

Sejak tahun 2005, Gubernur dan Wakil Gubernur dipilih langsung oleh rakyat. Tiap provinsi terdiri dari beberapa kabupaten dan kota. Setiap kabupaten dipimpin oleh Bupati dan setiap kota oleh Walikota. Seperti Gubernur, Bupati dan Walikota sebelum tahun 2005 dipilih oleh DPRD Kabupaten/Kota dan ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri untuk masa jabatan 5 tahun. Sejak tahun 2005, Bupati dan Walikota dipilih secara langsung oleh rakyat.



Setiap kabupaten/kota terdiri dari beberapa kecamatan yang dipimpin oleh seorang camat. Camat diangkat langsung oleh Bupati/Walikota.

1. Peranan DPR dalam Administrasi Ketenagakerjaan

Anggota DPR dibagi dalam 11 Komisi. Setiap Komisi bertanggungjawab atas beberapa bidang yang menjadi bidang tugas beberapa Departemen, Kementerian dan atau Lembaga non Departemen di lingkungan Kabinet. Bidang tugas Komisi-Komisi di DPR adalah seperti diuraikan di bawah ini.

Komisi I mencakup bidang pertahanan, hubungan luar negeri, intelijen, dan informasi.

Komisi II mencakup bidang pemerintahan dalam negeri, otonomi daerah, aparatur negara dan agraria.

Komisi III mencakup bidang hukum dan perundang-undangan, hak asasi manusia dan keamanan.

Komisi IV mencakup bidang pertanian, perkebunan, kehutanan, kelautan, perikanan, dan pangan.

Komisi V mencakup bidang perhubungan, telekomunikasi, pekerjaan umum, perumahan rakyat, serta pembangunan pedesaan dan kawasan tertinggal.

Komisi VI mencakup bidang perdagangan, perindustrian, investasi, koperasi, usaha kecil dan menengah, dan badan usaha milik negara (BUMN).

Komisi VII mencakup bidang energi dan sumberdaya mineral, riset dan teknologi, serta lingkungan hidup.

Komisi VIII mencakup bidang agama, sosial, dan pemberdayaan perempuan.

Komisi IX mencakup bidang kependudukan, kesehatan, tenaga kerja dan transmigrasi.

Komisi X mencakup bidang pendidikan, pemuda, olah raga, pariwisata, kesenian dan kebudayaan.

Komisi XI mencakup bidang keuangan, perencanaan pembangunan nasional, perbankan dan lembaga keuangan non bank.

Mitra kerja Komisi IX DPR di lingkungan pemerintahan terdiri dari :

- a. Departemen Kesehatan,
- b. Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi,
- c. Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN),
- d. Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM)

Peranan DPR dalam Administrasi Ketenagakerjaan adalah terutama membahas dan menyetujui RUU. Setelah pemerintah mengajukan RUU ke DPR, perlu dilalui beberapa tahapan sampai kepada pengesahan.

- a. DPR membentuk Panitia Khusus (Pansus), terdiri dari wakil-wakil dari semua Fraksi di DPR.
- b. Setiap Fraksi secara sendiri-sendiri atau bersama melakukan dengar pendapat dengan berbagai lembaga dan atau lapisan masyarakat yang terkait seperti asosiasi pengusaha, serikat pekerja, para ahli, dan lembaga swadaya masyarakat, dalam rangka menghimpun masukan dan saran-saran mereka mengenai isi dari RUU.
- c. Berdasarkan hasil dengar pendapat tersebut, masing-masing Fraksi merumuskan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) atau usulan amandemen atas formulasi RUU dimaksud.
- d. Panitia Khusus melakukan rapat kerja dengan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk membahas usul amandemen dan menyusun rumusan akhir RUU.
- e. Rumusan akhir RUU disampaikan di Sidang Pleno DPR untuk pengesahan.

f. RUU yang telah disahkan dikirim ke Presiden untuk ditetapkan dan dimasukkan ke dalam Lembaran Negara.

Tahapan proses seperti itu juga dilakukan dalam meratifikasi Konvensi ILO melalui Undang-undang.

Peranan DPR kedua yang sangat penting adalah membahas dan menyetujui Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (APBN) setiap tahun. Beberapa bulan sebelum akhir tahun anggaran, setiap Komisi DPR melakukan rapat kerja dengan para Menteri mitra kerjanya. Komisi IX melakukan rapat kerja dengan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Melalui rapat kerja tersebut, DPR menyampaikan saran-saran dalam menyusun rancangan APBN dari segi sektor ketenagakerjaan.

Kemudian setelah presiden menyerahkan RUU APBN, Panitia Khusus Anggaran dan Komisi IX DPR mengadakan rapat kerja dengan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk klarifikasi. Berdasarkan pertemuan-pertemuan tersebut, DPR dapat menyetujui beberapa perubahan atas RUU APBN dimaksud.

Sebagai tambahan, DPR melalui Komisi IX memonitor pelaksanaan administrasi

ketenagakerjaan melalui beberapa cara, antara lain :

- ♦ melakukan kunjungan ke lapangan;
- ♦ menghimpun informasi dan data dari berbagai sumber seperti asosiasi pengusaha, serikat pekerja, dan LSM;
- ♦ melakukan rapat kerja dengan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Peranan Dewan Perwakilan Daerah

Sebagaimana dikemukakan di atas, Dewan Perwakilan Daerah (DPD) mempunyai fungsi bersama DPR dan pemerintah membahas dan menyetujui RUU berkaitan dengan otonomi pemerintahan, hubungan pusat dan daerah, pembentukan provinsi dan kabupaten/kota baru, pengelolaan sumberdaya alam, dan APBN. DPR juga boleh mengusulkan RUU mengenai bidang dikemukakan di atas. Semuanya dapat secara langsung atau tidak langsung membawa dampak terhadap administrasi ketenagakerjaan.

3. Peranan Mahkamah Agung

Mahkamah Agung memeriksa perkara banding atas keputusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN).

Di waktu yang lampau, perselisihan hubungan industrial pada umumnya diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan atau P4 Pusat. Banding atas Keputusan P4P diajukan ke PT TUN, dan banding atas keputusan PT TUN diajukan untuk diputus oleh Mahkamah Agung.

Sejak Januari 2006, perselisihan hubungan industrial diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk sebagai bagian dari Pengadilan Negeri di tingkat kabupaten/kota. Semua banding atas keputusan Pengadilan Hubungan Industrial langsung diajukan ke untuk kemudian diputus akhir oleh Mahkamah Agung.

4. Peranan Badan Pemeriksa Keuangan

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) memonitor dan memeriksa pelaksanaan anggaran pembiayaan dan belanja negara (APBN) masing-masing Departemen dan Lembaga non Departemen, terutama untuk melihat bila terdapat penyimpangan, penyalahgunaan, penipuan atau korupsi. Hasil temuan BPK disampaikan ke DPR dan kepada Presiden untuk kemudian ditindaklanjuti oleh masing-masing Menteri yang bersangkutan.

5. Landasan Hukum

Landasan hukum administrasi ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya mengacu pada Mukadimah dan beberapa pasal Undang-Undang Dasar, beberapa Konvensi ILO yang telah diratifikasi, dan beberapa Undang-undang di bidang ketenagakerjaan.

a. Undang-Undang Dasar

Beberapa pasal dari Undang-Undang Dasar berikut ini merupakan landasan dari administrasi ketenagakerjaan:

- 1) Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 2) Pasal 28A sampai 28J mengenai hak asasi manusia;
- 3) Pasal 31 mengenai pendidikan;
- 4) Pasal 34 mengenai jaminan sosial

b. Konvensi ILO

Indonesia telah meratifikasi 8 Konvensi Dasar ILO, dua Konvensi Prioritas, dan 4 Konvensi lain yang terkait langsung dengan administrasi ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Konvensi No.87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi;
- 2) Konvensi No. 98 tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Bertunding Bersama;
- 3) Konvensi No. 29 tahun 1930 tentang Larangan Kerja Paksa;
- 4) Konvensi No. 105 tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa;
- 5) Konvensi No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Bekerja;
- 6) Konvensi No. 182 tahun 1999 tentang Larangan dan Tindakan Segera untuk Menghapuskan Segala Bentuk Terburuk Mempekerjakan Anak;
- 7) Konvensi No.100 tahun 1951 tentang Remunerasi yang Sama untuk Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas Pekerjaan yang Sama Nilainya;
- 8) Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan;
- 9) Konvensi No. 81 tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- 10) Konvensi No. 144 tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit;
- 11) Konvensi No. 45 tahun 1935 tentang Mempekerjakan Perempuan di Semua Jenis Pekerjaan Tambang;

- 12) Konvensi No. 88 tahun 1948 tentang Pengerahan Tenaga Kerja;
- 13) Konvensi No. 106 tahun 1957 tentang Istirahat Mingguan di Sektor Perdagangan dan Perkantoran;
- 14) Konvensi No. 120 tahun 1964 tentang Higene Perusahaan di Sektor Perdagangan dan Perkantoran.

c. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Di bawah ini dicantumkan beberapa Undang-undang yang sangat penting di bidang ketenagakerjaan :

- 1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) UU No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- 3) UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- 4) UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 5) UU No. 11 tahun 1992 tentang Program Pensiun;
- 6) UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- 7) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 8) UU No. 39 tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri;
- 9) UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

6. Struktur Kabinet

Sejak tahun 2001, Indonesia telah mulai melaksanakan pemerintahan otonomi daerah di tingkat kabupaten dan kota yang menuntut penyesuaian di bidang struktur pemerintahan. Departemen-departemen dan Kementerian dalam Kabinet sekarang ini dikelompokkan dalam 4 golongan di bawah ini :

a. Menteri Koordinator

- 1) Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan;
- 2) Menteri Koordinator Bidang Perekonomian;
- 3) Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat.

b. Departemen yang memiliki Kantor Daerah di Provinsi dan Kabupaten/Kota

- 1) Departemen Keuangan;
- 2) Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 3) Departemen Pertahanan;
- 4) Departemen Agama.

c. Departemen tanpa Kantor Daerah:

- 1) Departemen Dalam Luar Negeri;
- 2) Departemen Luar Negeri;

- 3) Departemen Energi dan Sumberdaya Mineral,
- 4) Departemen Perindustrian,
- 5) Departemen Perdagangan,
- 6) Departemen Pertanian,
- 7) Departemen Kehutanan,
- 8) Departemen Perhubungan,
- 9) Departemen Kelautan dan Perikanan,
- 10) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi,
- 11) Departemen Pekerjaan Umum,
- 12) Departemen Kesehatan,
- 13) Departemen Pendidikan Nasional,
- 14) Departemen Sosial,
- 15) Departemen Kebudayaan dan Pariwisata.

d. Kementerian Tanpa Portofolio

- 1) Menteri Sekretaris Negara,
- 2) Menteri Negara Riset dan Teknologi,
- 3) Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah,
- 4) Menteri Negara Lingkungan Hidup,
- 5) Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan,
- 6) Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara,
- 7) Menteri Negara Pembangunan Daerah Tertinggal,

- 8) Menteri Negara Perencanaan Pembangunan,
- 9) Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara,
- 10) Menteri Negara Komunikasi dan Informasi,
- 11) Menteri Negara Perumahan Rakyat,
- 12) Menteri Negara Pemuda dan Olahraga.

Jaksa Agung setingkat dengan Menteri Negara. Setiap Departemen, dengan atau tanpa kantor daerah, disusun menurut struktur organisasi yang seragam. Misi setiap Departemen dilaksanakan oleh beberapa Direktorat Jenderal. Setiap Direktorat Jenderal terdiri dari beberapa Direktorat, dan setiap Direktorat terdiri dari beberapa Sub Direktorat. Setiap Direktorat Jenderal didukung oleh satu Sekretariat Direktorat Jenderal yang terdiri dari beberapa Bagian.

Dukungan sumberdaya manusia dan fasilitas perkantoran disediakan melalui Sekretariat Jenderal yang terdiri dari beberapa Biro. Setiap Biro terdiri dari beberapa Bagian. Pengawasan internal di setiap Departemen dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal.

Beberapa Departemen mempunyai Badan Penelitian dan Pengembangan (Litbang) yang setingkat dengan Direktur Jenderal, Sekretariat Jenderal dan Inspektur Jenderal. Beberapa Departemen atau Kementrian hanya mempunyai Pusat Litbang yang setingkat dengan Direktur dan Kepala Biro.

Sebagaimana dikemukakan di atas terdapat 4 Departemen yang mempunyai unit pelaksana berupa kantor daerah di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

Departemen dan Kementerian lainnya tidak mempunyai kantor tersendiri sebagai unit pelaksana daerah. Fungsi-fungsi mereka dilaksanakan oleh unit-unit yang menyatu dengan atau di bawah perintah Pemerintah Daerah di provinsi dan di kabupaten/kota. Masing-masing Kementerian terdiri dari beberapa Deputi, di dukung oleh satu Sekretaris Jenderal. Misi setiap Kementerian dilaksanakan oleh unit yang terkait sebagai bagian terpadu dari pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.

*Prof. DR. Payaman J. Sinarjuntak, APU
Ahlil Peneliti Utama dan Guru Besar Bidang Sumberdaya Manusia*

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Drs. Syaiful Syamsuddin, SH, MH

A. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan HI) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang dibentuk pada Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Tugas dan berwenang Pengadilan HI, memeriksa dan memutus: 1) di tingkat pertama mengenai perselisihan: a) hak, dan b) PHK, dan 2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan: a) kepentingan, dan b) antar SP/SB dalam satu perusahaan (*Pasal 1 butir 17, Pasal 55, dan 56 UUPHI*).

Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPI) melalui Pengadilan HI yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya, dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan HI yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat langsung dimintakan kasasi ke MA.

Sedangkan putusan Pengadilan HI yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan, merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke MA.

Dalam UUPPHI ditentukan bahwa, hukum acara yang berlaku pada Pengadilan HI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UUPPHI.

B. KELEMBAGAAN

Untuk pertama kali dibentuk Pengadilan HI pada setiap PN Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden dalam waktu 6 bulan sesudah UUPHI berlaku, egera dibentuk Pengadilan HI setempat.

Untuk DKI Jakarta yang memiliki lebih dari satu Pengadilan Negeri, maka Pengadilan HI yang dibentuk untuk pertama kali adalah Pengadilan HI pada PN Jakarta Pusat (*Pasal 59 UUPPHI*).

Dalam hal di ibukota provinsi terdapat PN Kota dan PN Kabupaten, maka Pengadilan HI menjadi bagian PN Kota. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya ringan, PPHI melalui Pengadilan HI, dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi.

Pengadilan HI yang memeriksa dan mengadili PPHI dilaksanakan oleh majelis hakim yang beranggotakan tiga orang, yakni seorang hakim PN dan dua orang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh SP dan OP.

C. PROSES PENYELESAIAN PERKARA

Proses penyelesaian perkara pada tingkat Pengadilan Negeri seperti berikut ini.

1. Pencatatan Gugatan

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan HI.

Gugatan diajukan kepada Pengadilan HI yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Untuk gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat, dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Sampai pada tingkat pencacatan gugatan ini, penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya. Surat gugatan yang diajukan oleh penggugat, dilampiri dengan risalah penyelesaian, atau bukti bahwa upaya perundingan telah dilakukan, namun tidak berhasil, sebagai bukti telah dilakukan upaya penyelesaian di luar pengadilan. Karena gugatan yang tidak dilampiri dengan risalah penyelesaian akan dikembalikan kepada penggugat (*Pasal 83 ayat (1) UUPPHI*).

Surat gugatan yang telah lengkap dimaksud, didaftarkan pada Sub Kepaniteraan Pengadilan HI setempat. Panitera atau panitera pengganti mencatat surat gugatan dimaksud dalam daftar khusus yang memuat: a) nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak, b) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan, dan c) dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat (*Pasal 75 ayat (1) butir b dan Pasal 83 ayat (2) UUPPHI*).

Panitera muda sub kepaniteran Pengadilan HI, akan meneliti berkas perkara dan menetapkan rencana biaya perkara yang harus dibayar oleh penggugat sebagai panjar. Selanjutnya, penggugat/para penggugat akan dimintai panjar biaya perkara, guna kelancaran pelaksanaan jalannya persidangan, seperti biaya pemanggilan para pihak, saksi, atau pemberitahuan lainnya oleh juru sita. Namun, apabila gugatannya bernilai kurang dari 150 juta rupiah, penggugat tidak dikenakan biaya perkara. Semua biaya perkara, termasuk biaya eksekusi, terhadap gugatan yang nilainya kurang dari 150 juta rupiah tidak dibebankan kepada para pihak yang berperkara (Pasal 55 UUPPHI).

a. Pemanggilan Para Pihak

Setelah hari sidang pertama ditetapkan, selanjutnya dilakukan pemanggilan para pihak (*Relas*, Risalah Panggilan, atau *Exploit*). Tenggang waktu pemanggilan dengan penetapan hari sidang minimal tersedia tiga hari kosong. Dalam perkara perdata umum, pemanggilan dilakukan oleh jurusita. Panggilan disampaikan kepada para pihak langsung di tempat tinggalnya masing-masing dengan dibuat berita acara yang

ditandatangani oleh penerima surat panggilan dan jurusita.

Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui kepala kelurahan atau kepala desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir. Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan HI yang memeriksa perkaranya (Pasal 89 ayat (2) s/d (5) UUPPHI).

b. Sita jaminan

Pada prakteknya, pihak penggugat, dalam gugatannya selalu mengajukan permohonan untuk dilakukan sita jaminan.

Panitera muda sub kepaniteran Pengadilan HI, akan meneliti berkas perkara dan menetapkan rencana biaya perkara yang harus dibayar oleh penggugat sebagai panjar. Selanjutnya, penggugat/para penggugat akan dimintai panjar biaya perkara, guna kelancaran pelaksanaan jalannya persidangan, seperti biaya pemanggilan para pihak, saksi, atau pemberitahuan lainnya oleh juru sita. Namun, apabila gugatannya bernilai kurang dari 150 juta rupiah, penggugat tidak dikenakan biaya perkara. Semua biaya perkara, termasuk biaya eksekusi, terhadap gugatan yang nilainya kurang dari 150 juta rupiah tidak dibebankan kepada para pihak yang berperkara (Pasal 58 UUPPHI).

a. Pemanggilan Para Pihak

Setelah hari sidang pertama ditetapkan, selanjutnya dilakukan pemanggilan para pihak (*Relaas*, Risalah Panggilan, atau *Exploit*). Tenggang waktu pemanggilan dengan penetapan hari sidang minimal tersedia tiga hari kosong. Dalam perkara perdata umum, pemanggilan dilakukan oleh jurusita. Panggilan disampaikan kepada para pihak langsung di tempat tinggalnya masing-masing dengan dibuat berita acara yang

ditandatangani oleh penerima surat panggilan dan jurusita.

Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui kepala kelurahan atau kepala desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir. Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan HI yang memeriksa perkaranya (Pasal 89 ayat (2) s/d (5) UUPPHI).

b. Sita jaminan

Pada prakteknya, pihak penggugat, dalam gugatannya selalu mengajukan permohonan untuk dilakukan sita jaminan.

Permohonan sita dilakukan karena adanya keadaan mendesak, sehingga diperlukan tindakan sedemikian rupa agar tergugat tidak melakukan perbuatan curang yang akan dapat merugikan penggugat, dengan cara mengalihkan, menjual ataupun memindahtangankan barang yang dituntut untuk dijadikan jaminan, kepada orang lain. Sita jaminan dapat berupa Sita Revindikator (*Revindicatoir Beslag*) dan Sita Konservator (*Conservatoir Beslag*) (Pasal 226, 227 HIR dan Pasal 260, 261 RBg).

Pengajuan permohonan sita jaminan dalam gugatan PPHI juga dapat dilakukan. Khususnya apabila ada tuntutan agar majelis hakim menjatuhkan putusan sela. Apabila selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung ditetapkan adanya putusan sela dan tidak dilaksanakan oleh pengusaha, hakim ketua sidang dapat memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan HI. Putusan sela dan penetapan sita jaminan, tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum (Pasal 96 ayat (3) UUPPHI).

1) Sita Revindikator

Permintaan sita revindikator dapat dilakukan baik secara lisan atau tertulis.

Tujuan penyitaan revindikator dimaksudkan agar penggugat dapat memperoleh haknya kembali atas barangnya yang berada pada tangan tergugat. Sita revindikator hanya dapat dilakukan terhadap barang bergerak milik penggugat yang dikuasai oleh tergugat. Apabila hendak dilakukan permohonan sita revindikator, supaya dicantumkan dengan dengan jelas, tegas dan terperinci jenis barang yang akan disita, dengan penyebutan ciri-cirinya. Permohonan sita revindikator yang dikabulkan, tidak memindahkan barangnya secara fisik, karena barang yang dikabulkan untuk disita tetap berada ditangan tergugat. Penyitaan itu dilakukan hanya dalam bentuk penepatan oleh majelis hakim, yang menangani perkara dimaksud. Penyitaannya dilakukan oleh panitera/jurusita PN, dengan disaksikan oleh dua orang saksi.

Apabila dalam sidang selanjutnya gugatan penggugat dikabulkan untuk seluruhnya, maka amar putusan hakim tentang sita revindikator dinyatakan syah dan berharga, sehingga tergugat dihukum untuk menyerahkan barang tersebut kepada penggugat. Bila gugatan ditolak, sita revindikator akan diangkat/dicabut. Dalam hal gugatan dikabulkan sebahagian,

sita revindikator hanya untuk barang-barang yang dikabulkan dan yang dinyatakan syah dan berharga, sedangkan untuk barang lainnya perintah penyitaannya akan diangkat.

2) Sita Konservator

Permintaan sita konservator juga dapat dilakukan baik secara lisan atau tertulis. Tujuan penyitaan konservator dimaksudkan agar tergugat tidak dapat lagi melakukan perbuatan untuk menghilangkan barang guna memenuhi kewajibannya kepada penggugat. Sita konservator dapat dilakukan terhadap barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik penggugat yang dikuasai oleh tergugat. Tidak boleh dilakukan sita konservator atas barang-barang yang dipergunakan untuk menjalankan perusahaan tergugat (*Putusan MA Nomor: 206K/Sip/1955*).

Apabila hendak dilakukan permohonan sita konservator, terhadap barang tidak bergerak milik tergugat, berupa tanah, supaya dicantumkan dengan dengan jelas, tegas dan terperinci luas dan batasnya, dan tanah dimaksud benar-benar dikuasai oleh tergugat. Sebagai akibat dari penyitaan dimaksud, maka sejak tanggal pendaftaran sita, pihak tersita dilarang untuk menyewakan,

mengalihkan atau menjaminkan tanah yang disita dimaksud. Semua tindakan tersita yang bertentangan dengan larangan dimaksud, batal demi hukum (*null and void*). Sedangkan barang yang disita, tetap berada dibawah kekuasaan tergugat. Penyitaan itu dilakukan hanya dalam bentuk penempatan oleh majelis hakim, yang menangani perkara dimaksud, yang penyitaannya dilakukan oleh panitera/jurusita, yang disaksikan oleh dua orang saksi (*SE MA Nomor 357K/103802/1962*).

Apabila kemudian gugatan penggugat dikabulkan untuk seluruhnya, amar putusan hakim tentang sita revindikator dinyatakan syah dan berharga. Apabila gugatan ditolak (*niet onvankelijke verklaard*), sita konservator akan diangkat/dicabut. Dalam hal gugatan dikabulkan sebahagian, sita konservator tidak dapat dilakukan, dan perintah penyitaannya akan diangkat. Sita konservator yang merupakan sebuah rumah atau sebidang tanah, tidak dapat dilakukan sebahagian, tetapi harus dilakukan sebagai satu kesatuan.

2. Proses Persidangan

Dalam proses persidangan, mungkin para pihak langsung hadir pada sidang pertama, namun tidak jarang terjadi salah

satu pihak tidak hadir, baik penggugat maupun tergugat. Apabila para pihak telah hadir, sidang dimulai ketahapan selanjutnya, yaitu melakukan upaya perdamaian. Bila upaya perdamaian tidak berhasil, dilanjutkan dengan acara pemeriksaan, yang mungkin dilakukan dengan acara cepat atau acara biasa.

Dalam acara pemeriksaan di dalam persidangan, dimulai dengan pembacaan gugatan, selanjutnya tergugat diberi kesempatan untuk menjawab gugatan, yang dilanjutkan dengan tanggapan penggugat atas jawaban tergugat. Tergugat diberi kesempatan sekali lagi untuk memberikan jawaban. Apabila para pihak tidak lagi saling ingin memberikan penjelasan atau tangkisan, acara selanjutnya melakukan pembuktian dari penggugat atau tergugat. Bila perlu dimintakan kesaksian dari saksi ahli mengenai perkara dimaksud. Setelah acara pembuktian, para pihak akan mengambil kesimpulan, yang biasanya untuk kepentingannya. Setelah para pihak menyampaikan kesimpulannya, majelis hakim mengambil putusan atas perkaranya.

a. Kehadiran Para Pihak

Apabila salah satu pihak, atau para

pihak tidak dapat menghadiri sidang, ketua majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang berikutnya ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang dimaksud dapat diberikan sebanyak-banyaknya dua kali penundaan (*Pasal 93 UUPPHI*).

1) Tidak Hadirnya Penggugat

Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut, tidak hadir di Pengadilan pada sidang penundaan terakhir, atau setelah dilakukan dua kali penundaan, gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi (*Pasal 94 ayat (1) UUPPHI*).

3) Tidak Hadirnya Tergugat

Apabila yang tidak hadir memenuhi panggilan adalah tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebanyak tiga kali, tetap tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat (putusan *verstek*) (*Pasal 94 ayat (2) UUPPHI*).

4) Para Pihak Hadir

Pada sidang pertama mungkin para pihak hadir di persidangan. Apabila para pihak hadir, maka persidangan yang pertama dimulai dengan acara pemeriksaan. Selanjutnya majelis hakim akan menganjurkan penyelesaian secara damai, bila perlu membantu perundingan. Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain. Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan. Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan setelah mendapat peringatan dari atau atas perintah ketua majelis hakim, dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

b. Acara Pemeriksaan

7) Upaya Perdamaian

Dalam proses perkara, yang mengatur hubungan hukum dan kepentingan perseorangan, baik sebagai pribadi maupun sebagai badan hukum, apabila terjadi pertikaian diantara para pihak, pada penyelesaian di semua tingkatan, selalu dikedepankan upaya penyelesaian melalui perdamaian. Penyelesaian secara damai diyakini paling memuaskan dan memenuhi rasa keadilan para pihak yang berperkara. Hukum ketenagakerjaan juga menganut asas yang sama.

Dengan hadirnya para pihak memenuhi panggilan, sidang dapat dimulai. Setelah menempuh prosedur, identifikasi para pihak yang berperkara secara lengkap, masing-masing pihak diberi kesempatan untuk meneliti bukti diri ataupun kuasa para pihak, diteliti oleh para pihak sesuai dengan aslinya.

Langkah pertama yang dilakukan hakim dalam memulai persidangan pertama adalah, menganjurkan dan mengusahakan perdamaian diantara para pihak yang berperkara. Tujuan dilakukannya upaya perdamaian, untuk; (a) memperbaiki hubungan para pihak yang bersengketa, (b) menghasilkan kesepakatan, (c) kompromi dalam kesepakatan mampu menyelesaikan kepentingan yang berbeda (*conflic of intererest*), dan (d) menyelaraskan tindakan dan kepentingan untuk masa depan bersama (*Pasal 130 HIR dan 154 RBg dan M. Yahya Harahap dalam LIRik Mulyadi, 2002*).

Upaya perdamaian dapat dilakukan, di dalam atau di luar persidangan. Perdamaian yang dilakukan di luar persidangan tidak melibatkan hakim. Apabila dapat dilakukan perdamaian, berdasarkan hukum acara perdata, perdamaian tersebut dibuatkan Akta Perdamaian, dalam UUPPHI disebut dengan Perjanjian Bersama (PB).

PB sekurang-kurangnya memuat: (a) nama lengkap dan alamat para pihak, (b) tanggal dan tempat perundingan, (c) pokok masalah atau alasan perselisihan, (d) pendapat para pihak, (e) kesimpulan perundingan, dan (f) tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (*Pasal 6 dan 7 ayat (1) UUPPHI*).

PB dimaksud mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Selanjutnya PB wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian kepada Pengadilan HI di wilayah para pihak mengadakan PB. PB yang telah didaftar, diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB.

Apabila PB tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan HI di wilayah PB didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar PN tempat pendaftaran PB dilakukan, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang kompeten melaksanakan eksekusi.

Dengan demikian dalam PPHI, meskipun perdamaian dilakukan diluar pengadilan, apabila dilakukan sesuai dengan tata cara dan persyaratan yang ditentukan, perdamaian itu mempunyai kekuatan eksekutorial (*Pasal 7 UUPPHI*).

Berdasarkan Hukum Acara Perdata, apabila perdamaian dilakukan di depan sidang, hakim dapat ikut campur dalam perdamaian itu, dan bila berhasil dibuatkan akta perdamaian (*acte van vergelijk*), yang dibuat oleh para pihak, yang kekuatan hukumnya sama dengan putusan hakim. Sebagai konsekwensinya, dengan terjadinya perdamaian dimuka hakim, apabila salah satu pihak ingkar janji, perkaranya tidak dapat lagi dilakukan gugatan ke PN, akta perdamaianya juga tidak dapat dibanding/kasasi, karena telah mempunyai kekuatan untuk dapat dieksekusi (*Putusan MA Nomor: 975 K/Sip/1973 tanggal 19 Februari 1976*).

1) Macam-macam Beracara

Dalam PPHI, ditetapkan ada dua macam acara yang dapat dilakukan, yaitu dengan acara cepat atau dengan acara biasa.

a). Dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup

mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan HI supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan dimaksud, Ketua PN mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan dimaksud tidak digunakan upaya hukum (Pasal 98 UUPPHI).

Dalam pemeriksaan dengan secara cepat, Ketua PN dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan dimaksud, menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.

Yang dimaksud dengan pemeriksaan disini, tentunya pemeriksaan atas kelengkapan dan persyaratan formal atas berkas perkara, misalnya kompetensi relatif, bukti telah dilakukan perundingan atau konsiliasi/mediasi, kelengkapan gugatan, kuasa khusus para penggugat. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian para pihak dalam acara pemeriksaan secara cepat, ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja (Pasal 81 s/d 84 dan

Pasal 99 UUPPHI).

b). Dengan Acara Biasa

Proses pemeriksaan dengan acara biasa, dilakukan dengan penetapan majelis hakim oleh ketua pengadilan. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak ditetapkan, ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah menurut ketentuan hukum acara.

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, berupa melakukan tindakan skorsing dalam proses PHK dan tidak membayar upah dan hak-hak yang biasa diterima pekerja, selama proses perkaranya berlangsung, hakim ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja yang bersangkutan. Putusan sela dimaksud dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan HI.

Putusan sela dan penetapan sita jaminan dimaksud tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak upaya hukum lainnya (Pasal 96 UPPHI).

3) Pembacaan Surat Gugatan

Tidak tercapainya perdamaian diantara para pihak, dicatat dalam berita acara persidangan. Perkara kemudian dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan oleh penggugat. Selesai pembacaan surat gugatan, hakim akan menanyakan apakah penggugat tetap pada gugatannya atau akan melakukan perubahan terhadap gugatan. Setelah penggugat menyatakan pendiriannya, sidang dilanjutkan dengan mendengar jawaban tergugat.

Dalam praktek, biasanya tergugat meminta penundaan sidang, untuk menyusun jawaban tertulis.

4) Jawaban Tergugat

Dalam persidangan kedua, merupakan giliran tergugat untuk memberikan tanggapan atau sanggahan atas gugatan penggugat. Jawaban tergugat pada umumnya berisikan: a) eksepsi, b) mengenai pokok perkara, c) gugatan balik (rekonvensi), dan d) permohonan (petitum).

a). Eksepsi

Eksepsi berisikan tangkisan, sebagai jawaban tergugat bukan mengenai pokok perkara, biasanya mengenai segi formal dari surat gugatan. Pada dasarnya tangkisan dari tergugat biasanya terhadap dua hal, yaitu mengenai acaranya atau eksepsi prosesuil dan mengenai materinya atau eksepsi material. Untuk lebih jelasnya diuraikan seperti berikut ini:

1). Eksepsi mengenai acaranya atau eksepsi prosesuil (*procesueel*). Eksepsi mengenai prosesuil dapat berupa:

(a) Tangkisan dalam hukum acara tentang tidak berwenangnya pengadilan secara absolut (*absolute competentie*), seperti misalnya mengenai tidak berwenangnya pengadilan untuk mengadili perkaranya karena merupakan wewenang absolut dari Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) (*declinatoire exeptie*);

(b) Perkara yang diajukan adalah perkara yang telah pernah disidangkan dan belum mendapat penyelesaian akhir dari pengadilan pada tingkat banding, sehingga belum memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) (*exeptie litispendentie*);

- (c) Perkara yang diajukan adalah perkara yang telah pernah disidangkan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*), sehingga perkara yang sama tidak dapat dua kali diajukan (*ne bis in idem*);
- (d) Perkara yang diajukan ditolak, karena mengandung cacat formal, antara lain belum semua tergugat ditarik sebagai tergugat (*exeptie plurium litis consortium*);
- (e) Penggugat tidak berkedudukan sebagai kualitas untuk mengajukan gugatan, karena tidak mempunyai hubungan hukum dengan tergugat (*exeptie disqualificatoire*);
- (f) Perkara yang diajukan adalah perkara yang ada hubungannya dengan perkara yang sedang dalam proses pada lembaga pengadilan atau lembaga yang berwenang, yang belum mendapat putusan (*exeptie connexiteit*);
- (g) Perkara yang diajukan adalah perkara yang belum waktunya diajukan (*premature*) karena tergugat belum berakhir batas waktunya untuk berfikir (*exeptie Van Beraad*).
- 2) Eksepsi material (*materiale exeptie*)
Yaitu tangkisan tergugat yang didasarkan pada hukum material, yang dapat berupa eksepsi dilator atau eksepsi peremtor:
- a. eksepsi dilator (*dilatoire exeptie*), yaitu berupa tangkisan yang berdasarkan pada hukum material dan meminta agar perkara jangan diteruskan, atau ditunda. Misalnya karena para pihak sedang dalam proses perdamaian yang belum selesai, atau gugatan belum jatuh tempo;
- b. eksepsi peremtor (*peremtoire exeptie*), yaitu eksepsi yang berdasarkan hukum material dengan tujuan untuk menggagalkan gugatan terhadap pokok perkara. Misalnya dengan alasan kewajiban sudah dipenuhi atau tuntutan telah kedaluwarsa (Lilik Mulyadi, 2002).
- b). Mengenai Pokok Perkara
Jawaban tergugat dalam pokok perkara merupakan jawaban yang sesungguhnya, yang merupakan inti dari jawaban yang diberikan tergugat atas gugatan yang diajukan penggugat. Tidak ada bentuk-bentuk jawaban tertentu yang diatur oleh ketentuan hukum, yang penting jawaban dibuat dengan singkat, berisi, padat, dan jelas. Bentuk jawaban dapat dilakukan sekaligus, dengan akibat apabila tidak diajukan sekaligus akan gugur. Atau jawaban dapat diberikan secara bertahap, yang dapat menghambat cepatnya jalannya persidangan.

Demi kepentingan para pihak yang berkara, sepanjang dalam pemeriksaan, jawaban dapat saja diajukan, dengan tetap menjaga kelancaran persidangan (*Pasal 114 ayat (1) Rv, Retnowulan, 1983, dan Sudikno Mertokusumo, 2002*).

Jawaban yang diberikan tergugat mengenai pokok perkara ini, dapat berupa menyangkal, mengakui, atau mengemukakan fakta baru.

1) Menyangkal

Bentuk sangkalan itu adalah menolak gugatan tergugat, atau tidak sependapat dengan penggugat, dan menolak dalil-dalil yang diajukan penggugat. Argumentasi sangkalan itu biasanya didasarkan pada bukti otentik yang dimiliki tergugat, yurisprudensi, atau pendapat para ahli (doktrin) (*Pasal 113 Rv*).

2) Mengakui

Ada kalanya dalam mengajukan jawaban, tergugat secara jujur mengakui kebenaran gugatan, walaupun hal itu mungkin tidak dinyatakan secara tegas dalam jawaban tertulis. Selanjutnya tergugat biasanya menyerahkan kepada majelis hakim untuk mengambil kebijakan dalam putusannya.

3) Mengemukakan Fakta Baru

Dalam memberikan jawaban dapat pula terjadi tergugat mengemukakan

fakta baru, sehingga tergugat berada pada pihak yang benar. Misalnya tergugat memang tidak dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan yang diperjanjikan, akan tetapi hal itu terjadi karena adanya keadaan memaksa (*overmacht*), atau tergugat dinyatakan pailit.

c). Gugatan Balik (Rekonvensi)

Pada waktu menjawab gugatan penggugat, tergugat dapat pula melakukan gugatan balik (gugatan rekonvensi). Gugatan balik dapat dilakukan secara tertulis atau lisan, sepanjang hal itu dilakukan sebelum dilakukan pemeriksaan mengenai pembuktian. Gugatan balik dilakukan bersama-sama dengan jawaban, dan kedua perkara tersebut diselesaikan bersama-sama dalam satu putusan, sepanjang tuntutan dalam gugatan balik tidak melampaui kewenangan hukum majelis hakim yang memeriksa perkara. Pada dasarnya, gugatan balik dapat dilakukan dalam semua perkara, kecuali dalam hal:

- 2) Penggugat rekonvensi bertindak dalam kualitas tertentu, sedangkan gugatan balasan ditujukan terhadap diri pribadi penggugat atau sebaliknya;

2) PN yang memeriksa gugatan dalam konvensi tidak berwenang untuk memeriksa gugatan dalam rekonvensi;

3) Perkara yang digugat rekonvensi adalah perkara perselisihan tentang pelaksanaan putusan hakim;

4) Gugatan rekonvensi tidak dilakukan pada tingkat pemeriksaan di PN (*Pasal 132 dan Pasal 157 dan 158 RBg*).

d). Permohonan (*Petitum*)

Permohonan merupakan kesimpulan dari hal-hal yang diajukan tergugat dalam jawabannya. Pada intinya adalah, meminta agar majelis hakim mengambil putusan dengan menolak atau membenarkan gugatan. Tidak ada ketentuan mengenai bentuk dan susunan permohonan dari tergugat. Dalam prakteknya ada yang melakukannya dengan sekaligus. Dapat dilakukan dengan membagi jawaban, secara primer menolak seluruh gugatan penggugat dan subsidair, apabila majelis hakim berpendapat lain, mohon kiranya diputus dengan seadil-adilnya (*Ex Eque et bono*). Dapat juga dilakukan dengan memisahkan, membagi permohonan dalam dalam eksepsi, dalam pokok perkara, dan dalam rekonvensi.

5) Tanggapan Penggugat (Replik)

Tanggapan penggugat (replik), merupakan jawaban kembali atas jawaban tergugat, sebagai jawaban balasan dari penggugat atas segala sesuatu hal yang disampaikan oleh tergugat dalam jawabannya. Baik yang berupa eksepsi, mengenai pokok perkara, rekonvensi, maupun petitum dari tergugat. Dalam jawaban rekonvensi, penggugat menjawab sebagai tergugat dalam rekonvensi (*Pasal 142 Reglement op de Rechtsverordering*).

6) Tanggapan Tergugat (Duplik)

Dalam persidangan berikutnya (ketiga), giliran tergugat untuk mendapat kesempatan menjawab untuk kedua kalinya (duplik). Dalam jawaban kali ini, tergugat diberi kesempatan untuk menjawab replik dari tergugat. Dengan demikian isi jawaban kedua, merupakan tanggapan atas replik dari penggugat.

7) Pembuktian

a). Pembuktian Oleh Penggugat

Setelah para pihak masing-masing diberi kesempatan beradu argumentasi melalui replik dan duplik, pada acara selanjutnya biasanya kesempatan diberikan kepada penggugat untuk menyampaikan alat bukti.

b). Pembuktian Oleh Tergugat

Demikian juga, tergugat mendapat kesempatan yang sama untuk mengajukan alat bukti yang dimiliki atau yang ingin diajukan, setelah penggugat mengajukan alat buktinya. Pembuktian oleh tergugat tentunya untuk menyanggah keterangan atau bukti yang diajukan tergugat, seperti misalnya minta untuk dapat dihadirkan saksi.

8) Pemanggilan Saksi

Untuk memperkuat argumentasi para pihak, biasanya mereka mengajukan saksi-saksi untuk di dengar keterangannya di muka sidang. Atau dapat pula meminta keterangan dari saksi ahli, misalnya pegawai pengawas ketenagakerjaan, mediator atau konsiliator yang telah menengahi perkaranya pada tingkat penyelesaian diluar pengadilan.

a). Saksi

Majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya. Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh majelis hakim guna penyelidikan untuk PPHI, wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan (Pasal 90 UUPPHI).

b). Saksi Ahli

Majelis hakim dapat pula memanggil saksi ahli untuk dimintai keterangannya. Dalam hal keterangan yang diminta majelis hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91 UUPPHI).

9) Kesimpulan

Setelah proses pembuktian selesai dilakukan oleh para pihak, dan tidak ada bukti yang ingin diajukan, sementara saksi yang diperlukan telah pula didengar keterangannya, masing-masing pihak sampai pada kesimpulan dari hasil selama persidangan berlangsung. Pada prakteknya kesimpulan yang dibuat oleh para pihak tentunya yang menguntungkan kepentingannya.

10) Pengambilan Putusan

Apabila para pihak tidak lagi mengajukan penjelasan atau pembuktian,

dan telah sampai pada kesimpulan, maka tahapan pemeriksaan telah selesai. Pada gilirannya hakim akan mengambil putusan untuk menyelesaikan perkara.

Keputusan hakim, adalah suatu pernyataan oleh hakim sebagai pejabat yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak. Keputusan hakim merupakan suatu akte penutup dari suatu proses perkara dan putusan hakim itu disebut *Vonnis* yang memuat kesimpulan terakhir mengenai hukum dari hakim serta memuat pula akibat-akibatnya (Rubini dan Chidir Ali, 1974 dan Sudikno Mertokusumo, 2002).

Putusan hakim yang baik, memuat dua persyaratan, yakni memenuhi kebutuhan teoritis maupun praktis. Memenuhi kebutuhan teoritis artinya, sebuah putusan hakim itu harus dapat dipertanggungjawabkan dari segi ilmu hukum, karena tidak jarang putusan dimaksud menjadi yurisprudensi yang dapat merupakan sumber hukum yang baru. Sedangkan yang dimaksud dengan memenuhi kebutuhan praktis, ialah bahwa dengan putusan itu diharapkan hakim dapat menyelesaikan perkara hukum yang ada dan dapat diterima oleh kedua belah

pihak yang bersengketa dan masyarakat, karena dirasakan adil, benar dan berdasarkan hukum (sosiologi hukum) (Purwoto S. Gandasubrata, dalam Lili Mulyadi 2002).

Dalam putusan Pengadilan HI ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 97 dan 100 UU. PPHI).

a). Sifat Putusan

Putusan hakim dapat bersifat putusan deklarator, konstitutif, atau kondemnator. Ketiga sifat putusan ini biasanya merupakan satu kesatuan dalam putusan yang diambil oleh hakim, sehingga penyelesaian perkarannya lengkap dan tuntas.

(1). Putusan deklarator

Putusan deklarator (*declaratoir vonnis*), adalah putusan yang bersifat menerangkan, berupa membenarkan atau menolak, untuk menetapkan suatu keadaan hukum yang dinyatakan oleh penggugat.

(2). Putusan Konstitutif

Putusan Konstitutif (*constitutive vonnis*),

adalah suatu bentuk putusan yang bersifat menghapus bentuk suatu keadaan hukum yang ada dan menetapkan keadaan hukum yang baru. Misalnya putusan yang menyatakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berakhir.

(3). Putusan Kondemnator

Putusan Kondemnator (*condemnatoir vonnis*), adalah putusan hakim yang bersifat menghukum salah satu pihak. Misalnya menghukum tergugat (pengusaha) untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak pekerja (penggugat) lainnya.

b). Jenis-jenis Putusan

Putusan dapat pula dibedakan menurut jenisnya, dapat dibedakan ke dalam putusan *verstek*, putusan sela, dan putusan akhir.

(1). Putusan *Verstek*:

Putusan *Verstek* (*default judgement*) adalah bentuk putusan yang dijatuhkan oleh majelis hakim yang menyidangkan perkara tanpa kehadiran tergugat, padahal untuk itu tergugat telah dipanggil dengan sepatutnya. Apabila tergugat lebih dari satu orang dan yang tidak hadir hanya sebagian dari tergugat, dilakukan pemeriksaan secara biasa, dan kemudian dijatuhkan putusan biasa (*contradictoir*)

(Pasal 125 ayat (1) HIR dan Pasal 149 ayat (1) RBg).

Dalam pengambilan putusan *verstek*, majelis hakim memutuskan dalam empat kemungkinan isi putusan: (a) seluruh gugatan dikabulkan, (b) gugatan dikabulkan sebahagian, (c) gugatan ditolak, atau (d) gugatan seluruhnya tidak dapat diterima.

(a). Seluruh gugatan dikabulkan

Gugatan akan dikabulkan seluruhnya apabila: (i) semua tergugat tidak hadir dipersidangan pada hari yang telah ditentukan, (ii) tergugat juga tidak mengirimkan wakilnya yang syah, (iii) tergugat telah dipanggil dengan sepatutnya, (iv) petitum yang diajukan tidak melawan hak, dan (v) petitum beralasan.

(b). Gugatan dikabulkan sebahagian

Gugatan akan dikabulkan sebagian, apabila ada bagian dari gugatan yang ditolak, karena tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum.

(c). Gugatan ditolak

Gugatan ditolak, apabila ternyata petitumnya ternyata melawan hak atau tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum.

(d). Gugatan seluruhnya tidak dapat diterima

Gugatan penggugat dinyatakan seluruhnya tidak dapat diterima, apabila

ternyata di dalam gugatan terdapat kesalahan formal.

Misalnya subyek dari orang yang digugat tidak benar, dan kualitas orang yang mengajukan gugatan adalah orang yang tidak berhak. Atau mungkin pula surat gugatan ditandatangani oleh seorang kuasa yang tidak mempunyai surat kuasa khusus.

(2). Putusan Sela

Dalam Hukum Acara Perdata dikenal adanya putusan sela. Dalam prakteknya putusan sela diucapkan di dalam persidangan, namun tidak dibuat secara terpisah, tetapi hanya ditulis dalam berita acara persidangan. Putusan Sela hanya dapat dimintakan banding bersama-sama dengan permintaan banding terhadap putusan akhir. Bentuk Putusan Sela dapat berupa putusan preparator, putusan interlokutor, putusan insidentil, dan putusan provisionel (Pasal 185 ayat (1) dan Pasal 190 ayat (1) HIR, Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 196 ayat (1) Rbg, dan Pasal 48 dan Pasal 332 Rv).

Dalam UUPPHI, mengenai penetapan putusan sela ini ditegaskan bahwa, permintaan putusan sela disampaikan bersama-sama dengan materi gugatan. Putusan sela dapat dilakukan pada persidangan pertama atau yang

kedua dihadiri para pihak. Putusan Sela dapat ditetapkan apabila dalam persidangan, ternyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, berupa melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses PHK, dengan tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja.

Jadi dapat diambil putusan sela yang berupa putusan provisional, yaitu mengabulkan permintaan pihak penggugat agar sementara proses perkara berlangsung, diadakan tindakan pandahuluan guna kepentingan pihak penggugat, sebelum putusan akhir dijatuhkan. Apabila selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan HI. Putusan sela dan penetapan, tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum (*Pasal 96 UUPPHI*).

Selanjutnya, apabila dalam penyelesaian perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan PHK, Pengadilan HI wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Untuk itu, ketua majelis hakim berwenang untuk mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi (*Pasal 86 dan 108 UUPPHI*).

Ketentuan UUPPHI ini memaksa majelis hakim untuk mengambil putusan sela, khusus mengenai status hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, sebelum selanjutnya memutus perkara gugatan lainnya, misalnya perselisihan hak (*Pasal 1 butir 3 UUPPHI*).

(3). Putusan Akhir

Putusan Akhir (*eind vonnis*), merupakan putusan yang dijatuhkan oleh majelis hakim mengenai seluruh pokok perkara untuk mengakhiri penyelesaian gugatan diantara para pihak.

D. UPAYA HUKUM

Hukum Acara Perdata mengenal dua bentuk upaya hukum, yang tentunya berlaku juga dalam Hukum Acara PPHI. Kedua bentuk upaya hukum dimaksud adalah, upaya hukum biasa, berupa perlawanan (*verzet*), banding (*revisi*) dan kasasi (*cassatie*), dan upaya hukum luar biasa berupa peninjauan kembali (*request civil*) dan upaya pihak ketiga (*derden verzet*).

Suatu hal yang khusus dalam PPHI adalah, tidak dibuka upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi. Oleh karena itu, untuk selanjutnya tidak dibahas mengenai upaya hukum banding.

1. Upaya Hukum Biasa

Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya ringan, PPHI melalui Pengadilan HI yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya, dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan HI yang menyangkut perselisihan hak, dan PHK, dapat langsung dimintakan kasasi ke MA. Sedangkan putusan Pengadilan HI mengenai kepentingan dan antar SP/SB dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat di mintakan kasasi ke MA (*Pasal 56, 114 dan 115 UUPPHI*).

Dengan demikian, upaya hukum biasa dalam Hukum Acara Perdata yang dapat dilakukan para pihak dalam PPHI hanya perlawanan dan kasasi.

a. Perlawanan

Upaya hukum berupa perlawanan (*verzet*) dilakukan tergugat atas putusan yang dijatuhkan dengan tidak hadirnya tergugat (*verstek*).

Upaya perlawanan dilakukan sendiri oleh tergugat kepada PN yang menjatuhkan putusan *verstek*. Perlawanan terhadap putusan *verstek* tidak diputus sebagai perkara baru (*Pasal 123 jo. Pasal 129 HIR, Pasal 153 RBg, dan Putusan MA Nomor: 307/Sip/1975*)

Tenggang waktu dalam melakukan upaya hukum perlawanan ini, ditentukan sebagai berikut:

- 1) 14 hari terhitung sejak putusan *verstek* diberitahukan kepada tergugat secara sah;
- 2) sampai dengan hari kedelapan setelah dilakukan pelaksanaan putusan, dalam hal pemberitahuan putusan *verstek* tidak diberitahukan kepada tergugat sendiri;
- 3) Hari ke 14 setelah dilaksanakan perintah tertulis, apabila tergugat tidak datang menghadap setelah dipanggil secara patut (*Pasal 129 ayat (1), 196 dan 197 HIR, dan Pasal 153 ayat (1), 207 dan 208 RBg*).

Dalam persidangan perlawanan, kedudukan pelawan (*opposant*) tetap sebagai tergugat. Sedangkan beban pembuktian diletakkan pada tergugat. Perlawanan terhadap putusan *verstek* hanya dapat dilakukan sekali saja. Apabila putusan perlawanan kembali diputus dengan putusan *verstek*, tergugat tidak dapat melakukan perlawanan untuk yang kedua kali, karena tidak akan diterima.

Upaya perlawanan tergugat dapat ditolak, atau dikabulkan. Apabila perlawanan tergugat ditolak, upaya hukum selanjutnya yang dapat dilakukan oleh tergugat adalah mengajukan kasasi, khusus untuk perkara perselisihan hak dan PHK (*Pasal 129 ayat (5) HIR, Pasal 153 ayat (6) dan 208 RBg, dan Pasal 56 UUPHI*).

b. Kasasi

Kasasi (*cassatie*) secara harfiah berarti membatalkan atau memecahkan suatu perkara yang diputus oleh pengadilan dibawah MA. Pengertian kasasi, adalah pembatalan atas putusan pengadilan dalam tingkat terakhir, penetapan dan perbuatan pengadilan lain dan hakim yang bertentangan dengan hukum.

Ketentuan mengenai tata cara kasasi di bidang perdata, prosesnya seperti berikut ini. Terhadap putusan yang diambil dalam tingkat akhir oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum biasa (*rechterlijke beslissingen*), yang merupakan putusan dari pengadilan yang sesungguhnya, selain dari putusan MA sendiri, dapat dimintakan kasasi kepada MA (*Sudikno Mertokusumo, 2002*).

Permohonan kasasi dapat diajukan oleh para pihak yang berkepentingan, yang dapat diajukan hanya satu kali.

Pelaksanaannya dapat mewakili kepada seseorang yang diberi kuasa secara khusus.

Pada dasarnya, permohonan kasasi dapat disampaikan secara tertulis atau lisan melalui panitera pengadilan yang menjatuhkan putusan tingkat pertama, yang telah memutus perkaranya. Dalam mengajukan permohonan kasasi, pemohon wajib menyampaikan memori kasasi yang memuat alasan-alasan dilakukannya kasasi. Penyampaian memori kasasi dimaksud dilakukan paling lama 14 hari setelah permohonan kasasi dicatat. Apabila dalam tenggang waktu 14 hari tersebut tidak dilakukan permohonan kasasi dari pihak yang berperkara, para pihak dianggap telah menerima putusan.

Bagi pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi, menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan HI. Sub Kepaniteraan Pengadilan HI dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi menyampaikan berkas perkara kepada Ketua MA (Pasal 111 dan 112 UUPPHI).

Setelah pemohon membayar biaya perkara, dalam PPHI apabila perkaranya lebih dari 150 juta, panitera mencatat permohonan kasasi dalam buku daftar untuk itu.

Pada hari yang sama membuat akta permohonan kasasi yang dilampirkan pada berkas perkara. Setelah permohonan kasasi terdaftar, panitera memberitahukan secara tertulis mengenai permohonan kasasi tersebut, kepada pihak lawan (Pasal 46 UU No. 14 tahun 1985 jo. UU No. 5 Tahun 2004).

Setelah menerima memori kasasi dan jawaban terhadap memori kasasi (surat jawaban termohon kasasi), panitera PN setempat mengirimkan permohonan kasasi, memori kasasi, jawaban atas memori kasasi, beserta berkas perkaranya kepada MA, dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari (Pasal 48 ayat (1) UU No. 14 tahun 1985 jo. UU No. 5 Tahun 2004).

Untuk Putusan Pengadilan HI, berlaku ketentuan khusus. Putusan pada Pengadilan HI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK, mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada MA dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja: a) bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim, dan b) bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan (Pasal 118 UUPPHI).

2. Upaya Hukum Luar Biasa

Upaya hukum luar biasa, dapat berupa peninjauan kembali, atau upaya pihak ketiga.

a. Peninjauan Kembali

Upaya hukum luar biasa, berupa peninjauan kembali (PK) (request civil), merupakan suatu upaya agar putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Karena tidak ada ketentuan khusus dalam PPHI, tentunya termasuk pula putusan Pengadilan HI atau putusan MA untuk perkara PPHI, yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), dapat dilakukan upaya hukum PK. Permohonan PK dapat dilakukan oleh para pihak yang berperkara, kuasa, atau ahli warisnya. Apabila selama proses PK pemohon meninggal dunia, permohonan tersebut dapat diajukan oleh ahli warisnya. Permohonan PK hanya dapat dilakukan satu kali terhadap satu perkara.

Permohonan PK tidak menengguhkan atau menghentikan pelaksanaan putusan pengadilan. Permohonan PK dapat dicabut selama belum diputus, dan apabila sudah dicabut, permohonan PK tidak dapat diajukan lagi

(Pasal 66 ayat (1) dan (3), dan 68 UU No. 14 tahun 1985 jo. UU No. 5 Tahun 2004).

Permohonan PK atas putusan

perdata yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dapat diajukan apabila didasarkan pada alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu;
- 2) Setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan;
- 3) Telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut;
- 4) Mengenai suatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangan sebab-sebabnya;
- 5) Antara pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lainnya;
- 6) Dalam suatu putusan terdapat kekhilafan hakim atau kekeliruan yang nyata (Pasal 67 UU No. 14 tahun 1985 jo. UU No. 5 Tahun 2004).

Tenggang waktu pengajuan permohonan PK adalah 180 hari, untuk hal-hal sebagai berikut:

- 1) Putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan, yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu, sejak diketahui kebohongan atau tipu muslihat atau sejak putusan pidana memperoleh kekuatan hukum tetap, dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara;
- 2) Setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan, sejak ditemukan surat-surat bukti, yang hari serta tanggal ditemukannya harus dinyatakan dibawah sumpah dan disahkan oleh pejabat yang berwenang;
- 3) Telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari yang dituntut, atau apabila mengenai suatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangan sebab-sebabnya, atau apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang nyata, sejak putusan memperoleh kekuatan hukum tetap

dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara;

- 4) Antara pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lainnya, sejak putusan yang terakhir dan bertentangan itu memperoleh kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada pihak yang berperkara (*Pasal 69 UU No.14 Tahun 1985 Jo UU No. 5 Tahun 2004*).

Permohonan PK diajukan kepada Ketua MA, melalui Ketua PN yang memutus perkara pada tingkat pertama. Untuk itu, pemohon dikenai biaya perkara, kecuali untuk perkara PPHI apabila nilai gugatannya kurang dari 150 juta rupiah (*Pasal 79 ayat (1) UU No. 14 Tahun 1985 Jo. UU No. 5 Tahun 2004, dan Pasal 58 UUPPHI*).

Dengan dilakukannya upaya hukum PK, tidak menangguhkan atau mengentikan pelaksanaan putusan pengadilan.

Untuk melindungi pihak yang menang dalam berperkara, ketua majelis hakim Pengadilan HI dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi (*Pasal 66 ayat (2) UU No. 14 Tahun 1985 Jo. UU No. 5 Tahun 2004, dan Pasal 108 UUPPHI*).

Permohonan PK diajukan oleh pemohon secara tertulis dengan menyebutkan se jelas-jelasnya alasan yang dijadikan dasar permohonan. Permohonan dimasukkan ke kepaniteraan PN yang memutus perkara pada tingkat pertama. Apabila pemohon tidak dapat menulis, pemohon menguraikan secara lisan di hadapan Ketua PN atau hakim yang ditunjuk, yang akan membuat catatan tentang permohonan tersebut dan alasan-alasannya (*Pasal 71 UU No. 14 Tahun 1985 jo. UU No. 5 Tahun 2004*).

Panitera Pengadilan setempat dalam waktu 14 hari wajib mengirimkan/memberikan salinan permohonan PK kepada lawan pemohon dengan maksud, jika PK didasarkan atas suatu kebohongan/tipu muslihat atau bukti palsu berdasarkan putusan hakim, maka pihak lawan ada kesempatan mengajukan jawabannya. Apabila permohonan PK diajukan atas alasan, putusan melebihi dari yang dituntut, ada bagian tuntutan yang belum diputus, ada putusan atas perkara yang sama yang putusanya bertentangan, atau terdapat kekhilafan/kekeliruan hakim yang nyata, alasan-alasan dimaksud dapat diketahui oleh pihak lawan.

Tenggang waktu pihak lawan mengajukan jawaban adalah 30 hari setelah diterimanya salinan permohonan PK. Surat jawaban diserahkan/dikirimkan kepada Pengadilan yang memutus perkara pada tingkat pertama. Pada surat jawaban dimasud oleh panitera dibubuhi cap, hari serta tanggal diterimanya jawaban tersebut.

Salinan jawaban dimaksud disampaikan/dikirimkan kepada pemohon PK.

Permohonan PK beserta berkas perkara dan biayanya, oleh panitera pengadilan PN dikirimkan ke MA selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 hari. Untuk permohonan PK, tidak diadakan surat menyurat antara pemohon dan/atau pihak lain dengan MA (*Pasal 72 UU No. 14 Tahun 1985 jo. UU No. 5 Tahun 2004*).

b. Upaya Pihak Ketiga

Upaya hukum pihak ketiga (*derden verzet*), merupakan upaya hukum luar biasa yang dilakukan oleh pihak ketiga melawan putusan hakim yang merugikan kepentingannya. Dalam perkara perdata umum, praktek yang berlangsung dalam kasus gugatan oleh pihak ketiga ini misalnya mengenai sita atas dasar milik, dimana barang yang disita adalah barang milik pihak ketiga.

Perlawanan pihak ketiga diajukan kepada Ketua PN yang melakukan penyitaan (*Pasal 195 ayat (6) HIR, dan Pasal 206 ayat (6) RBg*).

Dalam perkara PPHI, upaya hukum ini dapat terjadi, misalnya ada perselisihan hak yang diputus oleh pengadilan HI. Putusan tersebut menetapkan hak-hak pekerja dan mengabulkan sita jaminan yang diajukan pekerja, misalnya terhadap mobil yang dipergunakan oleh perusahaan. Ternyata mobil tersebut adalah mobil yang disewa perusahaan dari pihak ketiga. Dalam hal ini pemohon (pemilik mobil) mengajukan permohonan agar putusan sita jaminan atas mobil dimaksud, yang menjadi pokok perlawanan dari pihak ketiga selaku pemohon, dapat dibatalkan.

E. PELAKSANAAN PUTUSAN

Dalam Hukum Acara Perdata, dikenal tiga macam eksekusi, yaitu: 1) membayar sejumlah uang, 2) melakukan suatu perbuatan, dan 3) mengosongkan barang tidak bergerak.

1. Membayar Sejumlah Uang

Untuk melaksanakan hukuman yang berupa pembayaran sejumlah uang dilakukan dengan penjualan melalui lelang terhadap barang-barang milik pihak yang kalah dalam berperkara, sampai

dapat melunasi seluruh kewajibannya, ditambah biaya pelaksanaan eksekusi.

Eksekusi dilakukan terhadap barang-barang pihak yang kalah yang dalam proses berperkara, yang telah ditentukan sebagai sita jaminan atau belum. Pada tahap pertama, PN meletakkan sita eksekusi (*executoir beslag*) atas barang-barang milik pihak yang kalah dalam berperkara. Penjualan barang dimulai dari barang bergerak, apabila belum mencukupi baru terhadap barang tidak bergerak. Biasanya eksekusi dilakukan didahului dengan pengumuman lelang (*Pasal 197 HIR dan Pasal 208 RBg*).

2. Melakukan Suatu Perbuatan

Dalam prakteknya eksekusi untuk melakukan suatu perbuatan adalah eksekusi yang hanya dapat dilakukan sendiri oleh pihak yang kalah secara sukarela, seperti misalnya kewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja. Apabila pihak yang kalah tidak bersedia melaksanakan hukuman untuk melakukan suatu perbuatan dalam waktu yang ditentukan, pihak yang menang berperkara berperkara dapat meminta kepada Ketua PN agar perbuatan yang sedianya dilaksanakan tersebut oleh pihak yang kalah, diganti dengan nilai sejumlah uang (*Pasal 225 HIR dan Pasal 259 RBg*).

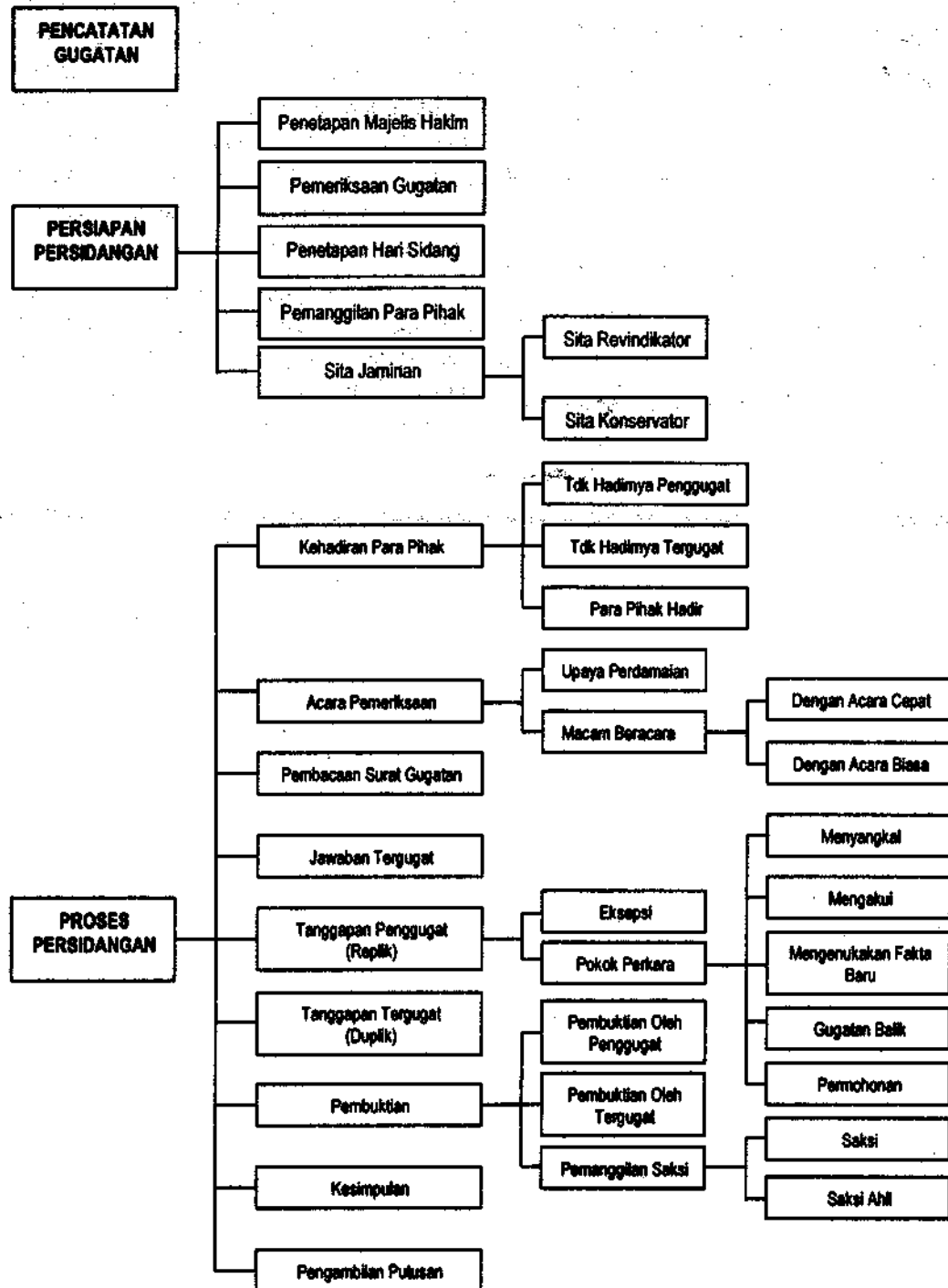
Dalam pelaksanaan penilaian penggantian dengan sejumlah uang ini, penilaiannya dilakukan oleh Ketua PN yang bersangkutan, dengan mengganti putusan majelis hakim yang memutus perkara dengan putusan baru. Ketentuan yang sama juga dapat dilakukan terhadap putusan MA, penetapan putusan atas penilaian penggantian dengan sejumlah uang ini, dilakukan tidak dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum *(Retnowulan Sutanto dan Iskandar Oeripkartawinata, 1969).*

3. Mengosongkan Barang Tidak Bergerak

Pelaksanaan mengosongkan barang yang tidak bergerak (eksekusi riil), dilaksanakan apabila pihak yang kalah berkara tidak bersedia melaksanakan putusan dengan sukarela. Pelaksanaannya dilakukan oleh jurusita. Barang tidak bergerak itu, dikosongkan dari orang yang menempatinya dan segala barang yang ada didalamnya *(Pasal 1833 Rv).*

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat Pengadilan Negeri, secara skematik dapat digambarkan sebagaimana bagan pada halaman berikut.

PROSES PENYELESAIAN PERKARA PADA PENGADILAN NEGERI



MERGER BANK DAN HAK-HAK KARYAWAN

Oleh: Umar Kasim

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh dunia perbankan Indonesia beberapa tahun terakhir ini adalah berkurangnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bank-bank yang beroperasi. Banyaknya bank yang "sakit" karena (antara lain) digerogoti oleh *virus* kredit macet yang berjumlah besar dan terjadinya pelanggaran ketentuan batas minimal pemberian kredit (BMPK) menjadi penyebab utama penyakit "kanker" yang melanda bank-bank di Indonesia sejak awal *krismon* tahun 1997. Walaupun beberapa *bank sakit* telah "dirawat inap" (beberapa tahun) di BPPN, namun sampai dengan bubarnya BPPN hingga saat ini, kondisi kesehatan perbankan Indonesia (pada umumnya) belum juga pulih dan sembuh total dari penyakit kronis yang diderita.

Sekarang ini ada gejala "penyakit lama" kambuh kembali, yakni semakin menurunnya nilai tukar rupiah, walaupun masih jauh dari nilai yang dicapai pada masa *krismon* ketika itu.

Sebagian para pakar atau *ekonom* berpendapat, ini sebagai akibat (antara lain) naiknya harga jual minyak (BBM) di pasar Internasional. Gejala tersebut tambah memperburuk suasana iklim perbankan Indonesia, karena dianggap tidak mampu menolong terpuruknya nilai tukar rupiah terhadap mata uang "dunia" USD atau *Euro*. Walaupun sebenarnya penurunan nilai tukar rupiah tersebut, tidak terkait langsung dengan existensi dan kesehatan suatu bank, akan tetapi itu juga berarti kepercayaan dunia (bisnis) Internasional terhadap kredibilitas bank-bank Indonesia menjadi sangat rendah. Rendahnya kepercayaan tersebut, melahirkan *image* yang jelek terhadap dunia perbankan Indonesia secara keseluruhan. Hal ini misalnya dapat dilihat dengan adanya *Letter of Credit* (L/C) Indonesia tidak diterima oleh pengusaha asing yang takut tidak dibayar (JHB, p.51).

Belum lagi santer dikumandangkan dan diberitakan bahwa beberapa bank "plat merah" BNI, BRI atau BTN akan melakukan *merger* atau setidaknya diakuisisi oleh bank *plat merah*

“papan atas” lainnya, akibat minimnya nilai aset perbankan *plat merah* tersebut untuk memberi kepercayaan dan kredibilitas (bank-bank dimaksud) pada tataran lebih baik dari sisi kacamata dunia perbankan. Karenanya, ada juga benarnya, bahwa bank-bank Indonesia hanya terkesan sebagai bank “jago kandang” yang hanya berani berlaga di *kampoeng* sendiri.

Masih buramnya “suasana” perekonomian Indonesia, berdampak juga pada iklim perbankan Indonesia, terkadang Pemerintah terpaksa harus mengambil langkah-langkah nyata guna *menyejukkan hati* para nasabah yang (mungkin) akan menjadi korban bank-bank yang tidak sehat dan akhirnya “meninggal”. Bank Global merupakan contoh yang masih hangat dalam *head line news* di “media” Indonesia yang hingga saat ini masih dalam proses penyelesaian. Walaupun tidak urung telah diundangkan UU 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjaminan Simpanan, namun disamping UU tersebut baru diberlakukan pada bulan September 2005 (menurut ketentuan pemberlakuan-nya), nampaknya Pemerintah masih *setengah hati* untuk menerapkan UU tersebut. Mungkin masih khawatir akan “dimanfaatkan” oleh nasabah atau debitur *nakal* yang berniat jelek untuk

mengalihkan tanggung-jawab bank “sakit” kepada Pemerintah yang akhirnya hanya menguntungkan pihak-pihak tertentu saja.

Demikian juga, upaya dan langkah-langkah melakukan pembenahan, tidak kurang-kurang dilakukan. Pemailitan (*bankruptcy, failitsment*) baik dengan atau tanpa likuidasi terhadap suatu bank yang sakit, terkadang merupakan jalan pintas yang sering ditempuh oleh Pemerintah dan para *owners (shareholders, atau stockholder)* guna menghindar dari tanggung jawab yang lebih besar terhadap para nasabah, *debitor* atau *stakeholder* yang terkait. Selain pemailitan atau likuidasi, ada juga yang melakukan *merger* guna memulihkan kondisi kesehatan bank yang sakit (sehingga resiko dan kewajiban diemban dapat dipikul bersama para bank yang merger) agar bisa bertambah sehat atau setidaknya mengurangi rasa sakit yang (diderita) berkepanjangan.

Tulisan ini, bukan dan tidak akan mengkaji masalah kesehatan perbankan yang akan di “*perbincangkan*”. Akan tetapi akibat kondisi kesehatan bank yang memburuk tersebut sehingga kemudian dilakukan *corporate action* atau *perbuatan hukum merger*, yang merupakan salah satu langkah atau

upaya untuk menyalurkan bank-bank yang sakit, mengakibatkan harus dilakukan pengakhiran hubungan kerja, terkait dengan nasib para pekerja/buruh pada bank-bank yang melakukan merger, baik pekerja/buruh pada bank yang menggabungkan diri (*merging company*), maupun pekerja/buruh pada bank yang menerima penggabungan (*surviving company*). Pengaturan mengenai nasib buruh inilah yang menjadi fokus dalam tulisan ini.

PERMASALAHAN

Merger adalah merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja bank. Namun jika melihat tujuan dari bank, demikian juga dengan perusahaan-perusahaan pada umumnya yang melakukan merger adalah untuk membangun *sinergi* memperbaiki kinerja. Alasan utama bank melakukan penggabungan umumnya hampir sama dengan jika perusahaan-perusahaan melakukan merger, yakni juga untuk memperbaiki kinerja melalui kinerja dengan spesifikasi masing-masing. Menurut Munir Fuady, dalam hal seperti itu berlaku rumus $2 + 2 = 5$. Hanya saja bagi suatu bank sangat besar tuntutan untuk memperbaiki *sinergi* tersebut,

berhubung bank yang mengelola dana masyarakat sangat dituntut untuk berhati-hati dalam melakukan bisnisnya (*prudent banking*). Dan dengan merger tersebut ada pihak yang terpaksa harus dirugikan terutama karyawan. Oleh karenanya UU memberi perlindungan dalam hukum perburuhan.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur bahwa apabila terjadi penggabungan perusahaan (maksudnya *merger*, termasuk merger *bank*) dan -para- karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja,

maka ia (para karyawan) berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan sebagaimana diatur dalam tabel (masa kerja) Pasal 156 ayat (2) dan uang pengharagaan masa kerja sebagaimana diatur dalam (tabel) Pasal 156 ayat (3) serta berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Permasalahannya siapa-siapa yang atau dari pekerja bank manakah yang berhak menyatakan *tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja*. Apakah hanya bank-bank yang dilikuidasi atau bank yang menggabungkan diri (atau *merging company*) ataukah juga pekerja-buruh dari bank yang *survive* berhak menyatakan *tidak bersedia melanjutkan*

hubungan kerja manakala terjadi merger (163 ayat (1)). Sebaliknya dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur bahwa apabila terjadi *merger*, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka ia (para karyawan) berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan sebagaimana diatur dalam tabel (masa kerja) Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam (tabel) Pasal 156 ayat (3) serta berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Permasalahan dalam hal ini bank manakah yang berkewajiban memenuhi hak pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam UU dimaksud. Apakah hanya bank-bank yang dilikuidasi atau bank yang menggabungkan diri (atau *margin company*) ataukah juga bank yang *survive* ikut bertanggung-jawab.

Jika terjadi merger, mau tidak-mau, suka tidak suka harus dilakukan reorganisasi dan restrukturisasi bank-bank yang bergabung. Setidak-tidaknya terjadi reposisi dan rotasi antar unit-unit yang masih *exist* pada bank yang *survive* (*surviving company*), demikian juga kalau tidak masih *menjabat* pada posisi jabatan yang diduduki, mungkin terjadi demosi/promosi atau mutasi, sehingga

para pekerja, khususnya pekerja yang menduduki jabatan dalam struktur organisasi bank. Dengan kata lain, dalam hal terjadi merger, pasti ada jabatan-jabatan yang harus "dilikuidasi" dan ada jabatan-jabatan yang mungkin tetap *exist* atau timbul jabatan-jabatan baru (pada *surviving company*) hasil merger dan dilakukan penempatan sesuai dengan kehendak pemberi kerja (*management*). Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa akan terjadi demosi SDM bagi yang tidak *kualified* atau promosi bagi pekerja-pekerja yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi persyaratan jabatan yang ditawarkan.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, dalam hal terjadi merger, maka sedikit banyak, pasti terjadi pengakhiran hubungan kerja, baik oleh pekerja/yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, atau pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh ketidak-sediaan pengusaha untuk menerima pekerja melanjutkan hubungan kerja. Pekerja/buruh manakah yang dapat menyatakan diri tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dan kewajiban siapa jika pengusaha (bank) tidak bersedia menerima pekerja lagi.

ANALISA

Bank adalah merupakan salah satu korporasi, lembaga (*entity*) yang harus berbadan hukum (*legal entity*). Berdasarkan Pasal 21 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (selanjutnya disebut UU No. 7 Tahun 1992 atau *UU Perbankan*) bahwa bentuk hukum suatu Bank Umum, dapat berupa Perseroan Terbatas, Koperasi atau Perusahaan Daerah. Sedangkan bentuk hukum suatu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Perusahaan Daerah, Koperasi, Perseroan Terbatas; atau bentuk lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dengan demikian bank sebagai korporasi, bisa tunduk pada UU mengenai perseroan terbatas, yakni UU No. 1 Tahun 1995 apabila bentuk hukumnya (*legal entity*) adalah perseroan terbatas atau PT, atau - kalau berbentuk Koperasi- tunduk pada UU mengenai Koperasi, yakni UU Nomor 25 Tahun 1992 atau bisa juga tunduk pada UU mengenai Perusahaan Daerah, yakni UU Nomor 2 Tahun 1962 kalau didirikan oleh Pemerintah Daerah dan merupakan perusahaan yang modalnya (sebahagian

besar) dari Pemerintah Daerah.

Walaupun dalam prakteknya hampir semua Bank Umum dibentuk dengan bentuk hukum perseroan terbatas. Dan sepengetahuan penulis hingga saat ini sudah tidak ada bank memilih bentuk hukum koperasi, kecuali (pada waktu itu) Bank Bukopin, walaupun kini sudah berbentuk perseroan terbatas. Sedangkan bank yang berbentuk Perusahaan Daerah, masih banyak ditemui dalam hal bank-bank tersebut adalah merupakan "Bank Pembangunan Daerah" seperti Bank Jabar, Bank DKI atau Bank Jatim dan sebagainya.

Apabila suatu bank mengikut sertakan masyarakat sebagai pemegang saham (*public shareholders*) maka korporasi bank juga tunduk pada UU mengenai pasar modal, yakni UU Nomor 8 Tahun 1995. Demikian juga kalau suatu bank adalah milik Pemerintah atau setidaknya didirikan dan sebahagian besar sahamnya dimiliki dan dikuasai oleh Pemerintah, maka harus tunduk pada UU mengenai Badan Usaha Milik Negara sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 19 Tahun 2003. Sedangkan pelaksanaan kegiatan usaha perbankan sendiri tunduk pada UU No. 7/1992 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10/1998.

Sebagaimana telah disebutkan, bahwa bentuk hukum dari suatu bank umum, pada umumnya adalah perseroan terbatas, walaupun demikian prinsip *merger korporasi* baik dalam UU Perseroan Terbatas atau dalam UU mengenai Perusahaan Daerah dan Koperasi, pada umumnya sama. Namun dalam tulisan ini hanya membahas mengenai merger bank atau penggabungan bank yang bentuk hukumnya adalah perseroan terbatas. Dengan demikian berlaku ketentuan penggabungan atau *merger* menurut UU Perseroan Terbatas. Akan tetapi dalam hal telah diatur dan ditentukan khusus untuk perbankan, maka kemudian berlaku ketentuan merger yang bersifat khusus untuk bank.

Menurut UU perseroan terbatas (UU No. 1 Tahun 1995) yang dimaksud dengan *penggabungan perusahaan* adalah penggabungan satu atau lebih (perseroan) menggabungkan diri (*merger company*) menjadi satu dengan perseroan yang telah ada (*surviving company*). Amanat Pasal 102 ayat (1) UUPT tersebut lebih lanjut dijelaskan dalam PP No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, yakni bahwa penggabungan atau merger adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih (*merging*

company) untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada (*surviving company*) dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar. Walaupun perseroan yang menggabungkan diri akhirnya menjadi bubar (likuidasi), namun berdasarkan Pasal 2 PP 27/1998 bahwa penggabungan tersebut dilakukan tanpa mengadakan likuidasi terlebih dahulu. Dengan kata lain bubarnya perseroan yang menggabungkan diri terjadi setelah terbentuknya atau adanya akta penggabungan. Kemudian dengan penggabungan tersebut, pemegang saham *merging company* menjadi pemegang saham *surviving company*. Demikian juga *aktiva dan passiva merging company beralih karena hukum* kepada perseroan yang survive.

Penggabungan hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan perseroan yang bersangkutan. Demikian juga kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha, serta harus memperhatikan kepentingan kreditor (Pasal 4 dan 5). Mekanisme penggabungan (*merger*) dilakukan dengan mula-mula Direksi perseroan yang akan *merger* dan Direksi yang akan menerima

penggabungan menyusun *usulan rencana merger*. Usulan dimaksud wajib mendapat persetujuan (masing-masing) Komisaris, yang sekurang-kurangnya memuat (antara lain) : nama dan tempat kedudukan, alasan penggabungan, tatacara konversi saham, rencana perubahan anggaran dasar, neraca perhitungan rugi-laba dalam 3 tahun terakhir, dan hal-hal yang perlu diketahui oleh masing-masing pemegang saham, seperti neraca proforma perseroan hasil penggabungan, perkiraan hal-hal yang berkaitan dengan keuntungan dan kerugian serta masa depan perseroan. Yang lebih penting dan terkait dengan tulisan ini adalah cara penyelesaian status karyawan yang akan menggabungkan diri, serta penyelesaian hak dan kewajiban perseroan terhadap pihak ketiga.

Demikian juga hal-hal lain yang perlu diketahui oleh masing-masing pemegang saham, adalah cara penyelesaian hak-hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap merger, dan susunan gaji dan tunjangan lain bagi Direksi dan Komisaris perseroan hasil penggabungan (*surviving company*); perkiraan jangka waktu pelaksanaan merger; Laporan keadaan dan jalannya perseroan serta hasil yang akan dicapai. Kegiatan utama perseroan, rincian masalah; nama-nama anggota

Direksi serta gaji dan tunjangan anggota Direksi dan Komisaris.

Usulan rencana merger tersebut merupakan bahan penyusunan Rancangan Penggabungan yang disusun bersama oleh (para) Direksi perseroan yang akan melakukan penggabungan. Yang paling penting adalah bahwa dalam Rancangan Penggabungan harus memuat penegasan dari perseroan yang akan menerima penggabungan (*surviving*) mengenai penerimaan peralihan segala hak dan kewajiban dari perseroan yang akan menggabungkan diri.

Ketentuan merger sebagaimana tersebut di atas adalah ketentuan merger atau penggabungan untuk korporasi yang berbentuk perseroan terbatas. Pengaturannya bersifat umum pada semua bentuk usaha yang berbadan hukum perseroan terbatas. Bagi korporasi bank yang berbentuk perseroan terbatas atau bentuk lainnya (koperasi atau Perusahaan Daerah), pengaturan mengenai *corporate action merger* diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisis Bank. Peraturan Pemerintah ini merupakan *lex specialis* dari PP 27 Tahun 1998 tersebut di atas.

Sebelum adanya UUPT, tidak ada ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang merger, kecuali merger di bidang perbankan, yakni Keputusan Menteri Keuangan No. 222/KMK-017/1993 tanggal 26 Februari 1993 tentang Tata Cara Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank. Kemudian beberapa peraturan-perundangan lainnya yang mengatur tentang merger secara tersirat antara lain Keputusan Menteri Keuangan No. 637/KMK-04/1994 mengenai adanya perubahan terhadap hukum pajak yang juga membawa dampak terhadap merger dan akuisisi, terkait dengan reorganisasi internal perseroan atau korporasi. Demikian juga dengan beberapa Surat Edaran Bappepam dan Keputusan Menteri Kehakiman yang mengeluarkan beberapa Keputusan Menteri Kehakiman mengenai syarat tertentu yang harus dipenuhi dalam merger (Hukum Perusahaan hal. 83). Kenyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan merger telah terlaksana sebelum adanya UUPT dan berpedoman pada beberapa Keputusan Menteri, Bank Indonesia dan Bappepam serta azas umum dalam KUH Perdata, yakni *beginzel der contact vrijheid* sebagaimana dikandung dalam Pasal

1338 jo Pasal 1337 sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Dalam Pasal 28 UU No. 7/1992 jo UU No. 10/1998 diatur ketentuan mengenai merger bank. Dengan demikian bahwa suatu bank dapat melakukan merger dengan bank lainnya. Dalam hal suatu bank berbentuk perseroan terbatas, dalam UU No. 1/1995 ditegaskan bahwa suatu perseroan atau lebih (dalam hal ini Bank sebagai *merger company*) dapat menggabungkan diri (*merger*) menjadi satu dengan perseroan yang telah ada (*surviving company*).

UU Perbankan lebih menegaskan bahwa *merger* adalah penggabungan dari dua bank atau lebih, dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank (*surviving bank, surviving company*) dan membubarkan bank-bank lainnya (*merging company*) dengan atau tanpa melikuidasi (Pasal 1 angka 25).

Penggabungan (*merger*) dapat dilakukan apabila Rancangan penggabungan disetujui oleh RUPS masing-masing perseroan yang bergabung. Keputusan RUPS mengenai penggabungan, sah apabila diambil sesuai dengan Pasal 74 ayat (1) yakni diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat.

Dan RUPS sah apabila dihadiri oleh pemegang saham (*shareholders*) yang mewakili paling sedikit $\frac{1}{4}$ bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan disetujui paling sedikit $\frac{1}{4}$ bagian dari jumlah suara tersebut.

Walaupun dimungkinkan merger, namun salah satu hal yang dikhawatirkan pada saat (akan) diundangkannya RUU Perseroan Terbatas adalah mengenai kemungkinan terjadinya monopoli atau monopsoni apabila diatur adanya kemungkinan perseroan melakukan merger. Karena dengan demikian *owners* akan dapat memiliki dan menguasai suatu produk atau bisnis dari hulu ke hilir. Demikian juga dikhawatirkan akan terjadi "penjajahan" dalam bentuk baru terhadap pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan (korporasi) karena demikian itu berarti bahwa pekerja akan menjadi pekerja atau karyawan pada perusahaan-perusahaan asing dalam hal perusahaan tersebut di-*merger* atau di-*akuisisi* oleh "asing". Oleh karenanya semua hal tersebut telah diantisipasi dengan memuat klausul-klausul rambu pengaman dalam UUPT dan peraturan pelaksanaannya, sebagaimana disampaikan dalam Pendapat Akhir Fraksi Karya Pembangunan DPR-RI terhadap

Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Perseroan Terbatas, H. Moh. Hatta Mustafa, S.H. Kedudukan Hukum, 142) menyampaikan bahwa dalam rangka globalisasi, kita tidak mungkin lagi menutup diri dan lepas dari pengaruh hukum internasional maupun hukum nasional negara-negara lain, terutama yang mempunyai hubungan ekonomi yang intensif dengan Indonesia. Secara objektif ketentuan tentang penggabungan (*merger*), peleburan dan pengambilalihan yang diatur dalam RUU Perseroan Terbatas ini, secara sepintas memberi kemungkinan monopoli dan monopsoni dalam berbagai bentuknya. Oleh karenanya untuk mengantisipasi terhadap kemungkinan adanya monopoli atau monopsoni tersebut, maka UU mengamanatkan mengatur rambu-rambu yang ketat mengenai hal tersebut dengan Peraturan Pemerintah. Demikian maka lahir PP No. 27 Tahun 1998. Hal ini ditegaskan dalam UUPT bahwa perbuatan hukum penggabungan harus memperhatikan kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan (pekerja/buruh) perseroan; dan kepentingan masyarakat serta persaingan sehat dalam melakukan usaha (Pasal 105).

Ketentuan ini menegaskan bahwa penggabungan tidak dapat dilakukan kalau akan merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu dan harus pula dapat dicegah kemungkinan terjadinya monopoli, atau monopsoni dalam berbagai bentuk-bentuk yang merugikan masyarakat (Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas, hal 79).

Menyangkut pengaturan mekanisme merger khusus bagi bank, menurut PP 29 Tahun 1999, merger adalah penggabungan 2 (dua) bank atau lebih, dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank dan membubarkan bank-bank lainnya tanpa melikuidasi terlebih dahulu. Dalam PP 29/1999 ini tegas disebutkan bahwa likuidasi bank/bank-bank yang menggabungkan diri dilakukan setelah merger. Artinya, tidak harus ada pemberesan terlebih dahulu terhadap aset-aset atau aktiva dan passiva bank-bank yang menggabungkan diri (*merg*) akan tetapi otomatis menjadi tanggung jawab bersama pada *surviving bank*.

Ketentuan bagi dalam PP ini juga diatur khusus misalnya, bahwa merger dapat dilakukan atas inisiatif bank yang bersangkutan, atau atas permintaan dari Bank Indonesia, ataukah inisiatif badan khusus yang bersifat sementara sebagai diamanatkan Pasal 37A UU Perbankan.

Maksudnya, adalah BPPN, Badan Penyelamatan Perbankan Nasional.

Dalam PP ini juga diatur khusus bahwa merger dapat dilakukan, selain memperhatikan kepentingan bank, kreditor, pemegang saham minoritas dan karyawan bank, juga harus memperhatikan kepentingan rakyat banyak dan persaingan sehat dalam melakukan usaha bank. Demikian juga bahwa untuk melakukan merger harus mendapat izin dari Pimpinan Bank Indonesia. Untuk memperoleh izin merger tersebut, wajib dipenuhi persyaratan-persyaratan persetujuan dari RUPS bagi Bank yang berbentuk Perseroan Terbatas, atau rapat sejenis bagi bentuk lainnya; Pada saat terjadinya merger tidak melebihi 20 % (duapuluh perseratus) dari jumlah aktiva seluruh bank Indonesia; Permodalan Bank hasil merger harus memenuhi ketentuan rasio kecukupan modal (CAR) yang ditetapkan Bank Indonesia. Dan yang paling penting, bahwa calon anggota Direksi dan Dewan Komisaris yang ditunjuk, tidak tercantum dalam daftar orang yang melakukan perbuatan tercela di bidang perbankan.

Mekanisme pelaksanaan merger, pada prinsipnya sama saja dengan mekanisme

pelaksanaan penggabungan pada perseroan terbatas sebagaimana telah disebutkan. Dalam mekanisme tersebut juga tercantum ketentuan hal-hal yang perlu diketahui oleh pemegang saham masing-masing bank, antara lain cara penyelesaian status karyawan bank yang akan melakukan merger dan cara penyelesaian hak dan kewajiban bank terhadap pihak ketiga. Perbedaanannya berkaitan dengan perizinan merger, yakni setelah memperoleh persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham untuk melakukan merger, Direksi masing-masing Bank secara bersama-sama mengajukan permohonan izin merger kepada Bank Indonesia dengan tembusan Menteri Kehakiman (maksudnya Menteri Hukum dan HAM) dengan melampirkan Akta Perubahan Anggaran Dasar beserta Akta Merger.

Berkaitan dengan status karyawan bank, baik karyawan atau (istilah hukum perburuhan) pekerja/buruh pada bank yang *bank merger* maupun karyawan bank *survive* dalam kaitannya dengan UU Ketenagakerjaan tidak dijelaskan siapa yang berhak untuk melakukan tindakan "angkat kaki" apabila tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. PP 27 Tahun 1998 dan PP 29 Tahun 1999. Dalam PP yang mengatur tentang merger

atau penggabungan perseroan tersebut, tegas menyatakan bahwa harus dimuat ketentuan mengenai status karyawan perseroan atau bank yang akan bergabung atau merger (maksudnya *merging company*). Tidak diminta untuk memperhatikan karyawan pada *surviving company*. Menurut hemat saya, klausul tersebut kurang tepat karena dalam hal terjadi merger atau penggabungan, pasti terjadi reorganisasi pada *surviving company*. Demikian juga harus dilakukan kualifikasi dan kompetensi pada sumberdaya manusia yang *kualified*. Pasar akan menentukan bahwa SDM yang *kualified*-lah yang akan masuk pada *surviving company*, tidak memandang dari mana asalnya, apakah dari *merging* atau *surviving company*.

Sebagaimana telah saya kemukakan pada bagian awal di atas bahwa apabila terjadi merger, mau tidak-mau, suka tidak suka harus dilakukan reorganisasi dan ataukah restrukturisasi bank-bank yang bergabung. Setidak-tidaknya terjadi reposisi dan rotasi antar unit-unit yang masih *exist* pada bank yang *survive* (*surviving company*), demikian juga kalau tidak masih *menjabat* pada posisi jabatan yang diduduki, mungkin terjadi demosi/promosi atau mutasi, sehingga para pekerja, khususnya pekerja yang

menduduki jabatan dalam struktur organisasi bank. Dengan kata lain, dalam hal terjadi merger, pasti ada jabatan-jabatan yang harus "dilikuidasi" dan ada jabatan-jabatan yang mungkin tetap *exist* atau timbul jabatan-jabatan baru (pada *surviving company*) hasil merger dan dilakukan penempatan sesuai dengan kehendak pemberi kerja (*management*). Dengan demikian, pasti akan terjadi demosi karyawan bagi yang tidak *kualified* atau promosi bagi pekerja-pekerja yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi persyaratan jabatan yang ditawarkan.

Oleh karenanya menurut hemat saya, kalau seseorang karyawan tidak terkena dampak adanya merger, dalam arti misalnya tetap saja menduduki posisi jabatan yang sama pada *surviving company* atau mungkin juga pada *merging company*, maka tidak ada hak bagi karyawan yang bersangkutan untuk menyatakan "mengundurkan diri". Sebaliknya yang dapat *mengundurkan diri* adalah karyawan yang benar-benar terkena dampak merger atau sebagai akibat adanya reorganisasi dan reposisi yang mungkin terpaksa harus diposisikan pada jabatan yang sudah tidak sesuai dengan keahlian atau disiplin ilmunya. Walaupun hal ini masih sangat relatif.

Dalam kasus yang terakhir ini *statement ke-tidakbersedia-an* karyawan untuk melanjutkan hubungan kerja (dalam kasus *merger*) tersebut, tidak dapat diterjemahkan sebagai mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud Pasal 162 ayat (1). Demikian juga hak-haknya bukan hanya sekedar *uang penggantian hak* dan *uang pisah* saja. Akan tetapi selain berhak atas *uang penggantian hak* (sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)), juga berhak atas pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan *uang penghargaan masa kerja* sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3).

Sampai seberapa lama waktu *statement* tersebut berlaku sehingga tidak diterjemahkan pekerja/buruh mengundurkan diri. Tidak dijelaskan dalam UU ketenagakerjaan. Namun karena proses merger tersebut mulai dari usul penggabungan atau *merger* sampai kepada pembuatan akta merger atas dasar RUPS dan pengesahan akte merger oleh Menteri Hukum dan HAM (baca : Menteri Kehakiman) memerlukan waktu setidaknya-tidaknya 3 bulan. Bisa terjadi, bahwa pada saat sedang terjadi isu *merger* dan dibuatnya akte *merger* para karyawan tidak menyatakan kehendak untuk tidak bersedia melanjutkan

hubungan kerja, namun seiring dengan perjalanan waktu sampai dengan pengesahan akte merger, barulah kemudian menentukan sikap untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka demikian itu dapat dikatakan sebagai mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan tidak berhak atas pesangon dan penghargaan masa kerja.

Alangkah lebih baik, jika terjadi *merger*, pihak management mengeluarkan statement dan jangka waktu untuk menyatakan sikap, sehingga dalam jangka waktu yang telah ditentukan tersebut, merupakan masa yang ditentukan secara resmi oleh kedua belah pihak untuk mengambil sikap melanjutkan atau memutuskan hubungan kerja. Walaupun reposisi, promosi atau demosi belum dilakukan. Karena persoalan reposisi, restrukturisasi, demosi atau promosi adalah merupakan "wilayah" internal management korporasi.

PENUTUP

1. Apabila terjadi merger bank, maka setiap karyawan, baik dari merging company maupun surviving company mempunyai hak untuk menyatakan

diri untuk tidak melanjutkan hubungan kerja apabila terkena langsung dampak merger atau penggabungan. Dengan kata lain pekerja/buruh (karyawan) yang mempunyai hak untuk menyatakan *statement* tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja tidak hanya pada perseroan atau korporasi (dalam hal ini Bank) yang *merger* saja, akan tetapi karyawan pada perseroan atau korporasi yang *survive* juga mempunyai kesempatan yang sama apabila terkait langsung dengan kepentingan personal yang bersangkutan.

2. Yang bertanggung-jawab untuk membayar kewajiban yang menyangkut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta uang atau hak-hak lainnya yang terkait dengan hubungan kerja adalah *surviving company* yang bank yang tetap *exist* karena dalam Rancangan Merger Wajib memuat klausul peralihan tanggung-jawab *merging company* kepada *surviving company*, termasuk kewajiban terhadap karyawan yang harus "meninggalkan" perusahaan (Bank).

SARAN

Dalam peraturan perundang-undangan tidak tegas apakah hanya pekerja/buruh pada *merging bank* yang dapat menyatakan sikap untuk mengundurkan diri atas kasus merger beberapa bank. Sementara pekerja/buruh pada *surviving bank* tidak mempunyai kesempatan untuk menyatakan sikap tidak ingin ikut untuk melanjutkan hubungan kerja dan lebih memilih untuk "*hengkang*" pindah ke pemberi kerja (:bank) yang lebih menjanjikan.

Oleh karenanya untuk memberikan ketegasan yang lebih menjamin kepastian hukum, sebaiknya dibuat Surat Edaran yang menegaskan bahwa hak untuk menyatakan sikap tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja tidak hanya karyawan pada *merger bank*, akan tetapi karyawan pada *surviving bank* juga mempunyai kesempatan yang sama untuk menyatakan sikap "mengundurkan diri" berkaitan dengan adanya langkah merger dari korporasi yang *survive* terlebih jika terjadi reorganisasi atau restrukturisasi dan reposisi personal.*****

Bahan Bacaan :

1. *Jurnal Hukum Bisnis (JHB)*, Vol. 24 - No.1 Tahun 2005;
2. *Hukum Perbankan Modern (HPM)*, Buku I, Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003;
3. *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis (HP)*, Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
4. *Hukum Bisnis Dalam Teori dan Praktek (HB)*, Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
5. *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, I.G. Ray Widjaja, S.H., M.H., Megapoin, Jakarta, 1996.
6. *Kedudukan Hukum dan Tanggung Jawab Pendiri Perseroan Terbatas*, Agus Budiarto, S.H., M.Hum., Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002;