

Informasi Hukum

Vol. 5 Tahun VII, 2005

Isi :

- Undang-undang No. 15 Tahun 1997
Dalam Konteks Otonomi Daerah
- Menciptakan Ketenangan Industrial di Tempat
Kerja Melalui Pemberdayaan Serikat Pekerja
dan LKS Bipartit
- Pembangunan Kawasan Transmigrasi
Berbasis Investasi dan Kemitraan
- Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial

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

Tim Redaksi :

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

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

Pengantar Redaksi

Dalam era otonomi daerah sekarang ini, urusan kewenangan merupakan topik yang sering dibicarakan. Berkenaan dengan hal tersebut, edisi Info Hukum kali ini mengangkat topik ketransmigrasian dalam konteks otonomi daerah sesuai dengan Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997.

Topik ketransmigrasian lain yang tak kalah menarik adalah pembangunan kawasan transmigrasi berbasis investasi dan kemitraan.

Bagaimana menciptakan ketenangan industrial di tempat kerja melalui pemberdayaan Serikat Pekerja dan LKS Bipartit dan bagaimana beracara di Pengadilan Hubungan Industrial serta Rencana Pemerintah Indonesia untuk mengesahkan Konvensi ILO No. 185 tentang Dokumen Identitas Pelaut (ILO Convention No. 185 Concerning Seafarer's Identity Document) merupakan topik sajian Info Hukum edisi ini.

Mudah-mudahan Edisi ini bermanfaat bagi para pembaca

Selamat membaca semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

UNDANG-UNDANG NOMOR 15 TAHUN 1997 DALAM KONTEKS OTONOMI DAERAH

Oleh : Ir. Harry Heriawan Shaleh, MSc

PENGANTAR

Lahirnya Undang-undang No. 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian merupakan respons atas perkembangan dan perubahan zaman seiring dengan berkembangnya kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Gejala perubahan yang mulai dirasakan pada akhir PJP I (tahun 1993-an) itu dipicu oleh krisis ekonomi yang berpuncak pada krisis multidimensi tahun 1997 bersamaan dengan lahirnya Undang-undang No. 15 Tahun 1997, setahun menjelang reformasi besar-besaran yang merubah system penyelenggaraan pemerintahan negara secara fundamental. Oleh karena suasana kebatinan dalam proses perubahan dan pembahasan Undang-undang bersamaan dengan tekanan perubahan yang demikian besar, maka sebenarnya Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 telah dijiwai oleh semangat reformasi, dilandasi oleh keinginan untuk mewujudkan demokratisasi dan otonomi daerah, sekaligus keinginan untuk membenahi berbagai kelemahan yang terjadi pada masa sebelumnya.

Persoalannya, sampai saat ini tindak lanjut yang diharapkan dari Undang-undang ini berupa Peraturan Pemerintah maupun ketentuan yang lebih rendah seperti

Peraturan dan Keputusan Menteri belum berhasil dirumuskan. Karenanya praktis Undang-undang ini belum sepenuhnya dilaksanakan. Dengan demikian, implementasi penyelenggaraan transmigrasi sejak tahun 1997 sebenarnya belum didasarkan pada Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997, tetapi juga sudah meninggalkan UU. No. 3 Tahun 1972 sebelumnya. Walaupun Undang-undang ini belum sepenuhnya dilaksanakan, tetapi sudah ada semangat yang kuat di kalangan pejabat penyelenggara transmigrasi untuk mengikuti arus reformasi dan otonomi daerah. Tetapi karena tanpa ketentuan pelaksanaan penjabaran Undang-undang No. 15 Tahun 1997 sebagai acuan baku di lapangan. Maka ada kecenderungan penyelenggaraan transmigrasi didasarkan atas penafsiran pelaksana yang dipantaskan dengan jiwa OTODA, walaupun belum tentu tepat. Akibatnya, ketiga berbagai kasus muncul di lapangan, tidak ada perangkat baku yang dapat dijadikan dasar penilaian sehingga sulit mengukur dan juga sulit mengambil kesimpulan dimana sebenarnya letak kesalahannya. Tanpa mengetahui kesalahan secara tepat tentu berdampak pada ketidak-tepatan dalam mengambil solusi, dan bahkan sering kali mengatasi persoalan yang justru

menimbulkan persoalan baru. Akibat tidak adanya ukuran itu, seringkali kesalahan yang terjadi ditimpakan pada Undang-undang No. 15 Tahun 1997 yang dianggap sebagai produk baru. Kondisi itulah antara lain yang menyebabkan berkembangnya wacana untuk mengubah atau minimal mengkaji ulang Undang-undang No. 15 Tahun 1997 karena dianggap tidak sesuai dengan Undang-undang OTODA.

OTODA DAN PEMBAGIAN KEWENANGAN PUSAT DAERAH

Memahami makna OTODA secara sederhana adalah menjawab sebuah pertanyaan *"untuk apa birokrasi Pemerintah ada?".* Jawabannya sederhana atas pertanyaan tersebut adalah *"untuk melancarkan urusan rakyat yang diberikan melalui pelayanan publik".* Jadi, pada hakekatnya penyelenggaraan pemerintahan ditujukan pada terciptanya fungsi pelayanan publik (public service). Artinya, birokrasi akan dirasakan manfaatnya oleh rakyat apabila urusan mereka dipermudah oleh keberadaan birokrasi. Jika sebaliknya yang justru direpotkan, maka birokrasi itu tentu dianggap tidak profesional dan juga akhirnya tidak akuntabel.

Realitas sederhana dalam ungkapan tersebut menggambarkan bahwa makna OTODA adalah mendekatkan pemangku kewenangan pelayanan publik (yang dalam hal ini tingkatan pemerintahan) sedekat mungkin dengan rakyat yang dilayani.

Karena itu, ada satu hal penting dalam OTODA, yaitu menyangkut pembagian kewenangan atau urusan pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Ada tiga pendekatan atau pertimbangan dalam pembagian urusan pemerintahan. *Pertama*, pertimbangan **eksternalitas** yaitu pendekatan dalam pembagian urusan pemerintahan dengan mempertimbangkan dampak/akibat yang ditimbulkan. Jika dampak yang ditimbulkan bersifat lokal, maka urusan pemerintahan tersebut menjadi kewenangan Kabupaten/Kota. Jika dampak yang ditimbulkan bersifat regional, maka urusan pemerintahan tersebut merupakan kewenangan Provinsi, dan jika dampaknya nasional menjadi kewenangan Pemerintah. *Kedua*, pertimbangan **akuntabilitas**, yaitu pendekatan dalam pembagian urusan pemerintahan dengan mempertimbangkan kedekatan antara tingkat pemerintahan dengan dampak dari suatu urusan pemerintahan. Artinya, sebuah urusan sebaiknya ditangani oleh tingkat pemerintahan yang lebih langsung menghadapi dampak dari urusan tersebut. Dan *ketiga*, pertimbangan **efisiensi**, yaitu pendekatan dalam pembagian urusan pemerintahan dengan mempertimbangkan dayaguna dan hasilguna. Artinya, kewenangan suatu urusan pemerintahan akan sangat tergantung pada tingkatan pemerintahan, mana yang paling menguntungkan.

Beberapa prinsip dasar OTODA tersebut,

pada hakekatnya mengandung makna bahwa sepanjang urusan pelayanan publik dapat dilakukan oleh tingkatan pemerintahan terendah dan dampaknya tidak berpengaruh pada tingkatan yang lebih luas, maka kewenangan urusan sebaiknya menjadi kewenangannya.

TRANSMIGRASI DAN OTODA

Penjelasan umum Undang-undang No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian menyatakan bahwa *"penyelenggaraan transmigrasi merupakan tugas Pemerintah dengan mempertimbangkan perkembangan nilai-nilai dalam kehidupan masyarakat sehingga peranserta masyarakat maka didorong dalam penyelenggaraan transmigrasi dengan memberikan kesempatan kepada dunia usaha sebagai mitra dan keikutsertaan masyarakat sebagai transmigran swakarsa"*. Pengertian tugas Pemerintah dalam Undang-undang ini akhirnya menimbulkan bias penafsiran. Bisa jadi, pengertian Pemerintah disini adalah Pemerintah Pusat, karena dampak dari urusan transmigrasi tidak saja bersifat lokal, tetapi regional dan bahkan nasional. Tetapi bisa juga pengertian Pemerintah di sini adalah seluruh tingkatan pemerintahan, yaitu Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dengan pembagian yang proporsional.

Jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 7 Undang-undang No. 15 Tahun

1997 yang menyebutkan bahwa Transmigrasi Umum diselenggarakan oleh Pemerintah, dapat diartikan bahwa yang dimaksud Pemerintah adalah Pemerintah Pusat. Demikian pula pada pasal-pasal lain, pada umumnya urusan ketransmigrasian merupakan kewenangan atau tanggung jawab Pemerintah Pusat. Alasannya, karena transmigrasi memerlukan dukungan anggaran yang relatif besar dan dampaknya bersifat nasional, sehingga wajar jika hal itu menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.

Pasal yang masih memungkinkan dapat diperdebatkan adalah Pasal 34 ayat (1) yang menyatakan bahwa *"setelah mencapai sasaran pembangunan yang ditetapkan atau selambat-lambatnya lima tahun sejak penempatan transmigran, pembinaan permukiman transmigrasi diserahkan kepada Pemerintah Daerah"*. Pengertian *"diserahkan kepada Pemerintah Daerah"* pada pasal ini memberikan alasan bahwa *"bertentangan"* dengan prinsip OTODA, karena Undang-undang No. 22 Tahun 1999 yang diubah dengan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 menegaskan bahwa apapun yang terjadi di suatu daerah pada hakekatnya merupakan tanggung jawab Pemerintah Daerah yang bersangkutan. Kemudian dalam penjelasan pasal ini menyebutkan bahwa *"penanganan penyelenggaraan transmigrasi berakhir bilamana sasaran pembangunan yang ditetapkan telah tercapai"*.

Apabila transmigran telah mencapai tingkat kesejahteraan dan tingkat Pembinaan yang diharapkan atau selambat-lambatnya lima tahun sejak penempatan transmigran, maka pembinaan permukiman transmigrasi diserahkan kepada Pemerintah Daerah dst....". Pengertian ini juga menunjukkan bahwa kewenangan urusan penyelenggaraan transmigrasi sampai tercapainya sasaran yang ditetapkan berada pada Pemerintah Pusat. Jika dikaitkan dengan penjelasan Pasal 34 ayat (2) yang menyatakan bahwa *"setelah penyerahan pembinaan dilakukan, maka perlakuan pembinaan khusus yang dilakukan melalui penyelenggaraan transmigrasi, baik terhadap masyarakat dan lingkungan sosial maupun lingkungan fisik disesuaikan dengan pembinaan yang berlaku umum"* tampak bahwa sebenarnya yang menjadi urusan Pemerintah Pusat hanyalah **pembinaan khusus**, yaitu pembinaan yang diberikan secara khusus sebelum masyarakat dan permukiman transmigrasi mencapai sasaran yang ditetapkan. Sedangkan urusan pembinaan kemasyarakatan dan urusan pelayanan publik lainnya tetap menjadi kewenangan Pemerintah Daerah. Persoalannya, sasaran yang ditetapkan pada Pasal 4 Undang-undang No. 15 Tahun 1997 yaitu :

1. meningkatnya kemampuan dan produktivitas;
2. terbangunnya kemandirian; dan

3. terwujudnya integrasi di permukiman transmigrasi belum ditetapkan menjadi sasaran kuantitatif yang terukur sehingga di lapangan seringkali terjadi polemik panjang.

Akibatnya, ada ketidakjelasan mengenai tanggung jawab Pemerintah Pusat berhenti untuk memberikan pembinaan khusus, dan kapan Pemerintah Daerah menerima estafet. Kondisi demikian sampai ini masih berlarut-larut sehingga ada kesan seolah-olah setiap terjadi kasus di wilayah bentuk transmigrasi Pemerintah Daerah "melemparkan" kepada Pemerintah Pusat.

Keseluruhan pengertian Pasal 34 ini dapat diartikan bahwa urusan pemerintahan di bidang penyelenggaraan transmigrasi merupakan tanggung jawab Pemerintah Pusat dalam rangka memberdayakan Pemerintah Daerah untuk melaksanakan OTODA. Dalam konteks ini dapat pula diartikan bahwa sebenarnya yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Pusat adalah tanggung jawab pembiayaan sepanjang Daerah belum mampu menyediakan sendiri. Hal ini sebenarnya dapat dipahami karena pelaksanaan urusan penyelenggaraan transmigrasi tidak mungkin dilaksanakan oleh satu Pemerintah Daerah tertentu, demikian juga dampak dari pelaksanaan urusan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut, dalam Undang-undang No. 15 Tahun 1997 menunjukkan bahwa transmigrasi merupakan bentuk intervensi Pemerintah

Pusat dalam rangka memberdayakan Pemerintah Daerah melalui pengembangan potensi sumberdaya wilayah dan penataan persebaran penduduk agar pada batasan waktu lima tahun mampu menyelenggarakan OTODA. Disebut sebagai bentuk intervensi, karena menyangkut pemberdayaan atau kemampuan Pemda dan dampak dari pelaksanaan urusan pemerintahan tersebut berskala nasional dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Polemik yang masih dapat diperdebatkan adalah adanya intervensi yang pelaksanaannya perlu pengaturan agar tidak terjadi duplikasi kewenangan terhadap suatu urusan pemerintahan.

PEMBAGIAN URUSAN PEMERINTAHAN KETRANSMIGRASIAN SEBAGAI SOLUSI

Menyikapi polemik tersebut, ada dua solusi yang dapat ditempuh tanpa harus merevisi Undang-undang No. 15 Tahun 1997.

Pertama, pengaturan pembagian tanggung jawab dan kewenangan urusan secara tegas. Pemerintah Pusat selayaknya bertanggungjawab dalam fasilitas pendanaan karena realitas menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah menghadapi keterbatasan dalam mengembangkan potensi sumberdaya wilayah yang dimiliki. Artinya, fasilitas pendanaan yang diberikan harus dalam kerangka memberdayakan Pemerintah Daerah agar mampu menyelenggarakan OTODA, tetapi bukan berarti mengambil alih kewenangan atas urusan tersebut.

Dan *kedua*, memberikan kewenangan penetapan kebijakan, regulasi, dan mediasi kepada Pemerintah Pusat berdasarkan Undang-undang No 15 Tahun 1997, agar dampak penyelenggaraan urusan transmigrasi memberikan manfaat bagi daerah-daerah asal maupun daerah tujuan dalam kerangka nasional.*****

MENCIPTAKAN KETENANGAN INDUSTRIAL DI TEMPAT KERJA MELALUI PEMBERDAYAAN SERIKAT PEKERJA DAN LKS BIPARTIT

Oleh : Mohd. Syauqi Syamsuddin

A. TANTANGAN GLOBALISASI

Pada saat ini kita telah berada pada era globalisasi yang melahirkan perdagangan bebas internasional. Era globalisasi ini antara lain ditandai dengan ciri-ciri: 1) memudarnya batas-batas antar bangsa, 2) lahirnya persaingan bebas dan ketat, 3) terbukanya pasar barang dan tenaga kerja, 4) lahirnya pranata baru sistem perdagangan, 5) lahirnya kekuatan ekonomi baru, 6) lahirnya regionalisasi perdagangan seperti: a) *World Trade Organization* (WTO), b) *Asia-European Forum* (ASEM), c) *North America Free Trade Area* (NAFTA), d) *Asia Pacific Economic Cooperation* (APEC), e) *Asean Free Trade Area* (AFTA).

Di sektor tenaga kerja, pada tahun 1996, Organisasi Perdagangan Dunia (WTO), mengakui dan menegaskan dukungan terhadap kegiatan ILO, dalam menetapkan konvensi dasar ILO yang wajib diterima dan dilaksanakan oleh semua anggota WTO di dalam era perdagangan bebas. Sebagai tindak lanjutnya, pada tahun 1998, dikeluarkan Deklarasi ILO mengenai penetapan Konvensi Dasar.

Deklarasi ini mendorong tiap-tiap negara untuk meningkatkan perlindungan sosial berjalan seiring dengan kemajuan ekonomi suatu bangsa. Kedelapan Konvensi dasar tersebut dapat dibagi ke dalam empat kelompok, sebagai berikut:

1. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
 - a). Konvensi ILO Nomor 29/1930 tentang Kerja Paksa;
 - b). Konvensi ILO Nomor 105/1957 tentang Larangan Kerja Paksa.
2. Kebebasan berserikat dan pengakuan atas hak untuk melakukan perundingan bersama;
 - a) Konvensi ILO Nomor 87/1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Hak berorganisasi;
 - b) Konvensi ILO Nomor 98/1949 tentang Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.
3. Larangan atas segala bentuk diskriminasi;
 - a). Konvensi ILO Nomor 100/1951 tentang Persamaan Di Dalam Penerimaan Penghasilan;

b). Konvensi ILO Nomor 111/1958 tentang Diskriminasi Dalam Kesempatan Kerja dan Jabatan. 4. Larangan untuk mempekerjakan anak a). Konvensi ILO Nomor 138/1973 tentang Usia Minimum; b). Konvensi ILO Nomor 182/1999 tentang Pelarangan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk terburuk Pekerjaan Untuk Anak. Indonesia termasuk salah satu Negara yang meratifikasi ke delapan konvensi dimaksud. Sebagai tindak lanjut dari ratifikasi delapan Konvensi Dasar ILO tersebut, dilakukan reformasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dengan pembaharuan peraturan dimaksud, diharapkan terciptanya suatu hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, yang siap menghadapi era perdagangan bebas. Sampai dengan akhir tahun 2004, telah diundangkan empat undang-undang, yaitu: 1. Undang-undang Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 2. Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. 3. Undang-undang Nomor 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. 4. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri.	B. PARADIGMA BARU HUBUNGAN INDUSTRIAL Sebagai konsekwensi Indonesia meratifikasi Konvensi ILO, ditindak lanjuti dengan memperbaharui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pada saat yang bersamaan terjadi pula perubahan politik pemerintahan di dalam negeri, yang merubah sistem pemerintahan, dengan titik berat pada otonomi daerah. Kesemua itu melahirkan paradigma baru dalam Hubungan Industrial, seperti berikut ini. Pertama, sejalan dengan era keterbukaan dan globalisasi, potensi sumber-daya manusia terus menerus berubah, perubahan itu terjadi dengan relatif cepat, karena adanya: 1) keragaman angkatan kerja, 2) kecenderungan teknologi, 3) tuntutan globalisasi, dan 4) perubahan dalam dunia jabatan/kerja. Kedua, dijaminnya kebebasan berserikat, sebagai konsekuensinya, konsep SP tunggal (<i>trade union</i>) berubah menjadi SP majemuk (<i>labor union</i>). Keberadaan SP ditentukan sendiri dari, oleh dan untuk pekerja, tanpa campur tangan pihak luar. SP bebas memilih bentuk organisasinya. Dalam mendirikan SP, tidak memerlukan izin atau restu dari pengusaha atau pemerintah.
---	--

Ketiga, ditetapkan nilai-nilai baru syarat-syarat kerja, yang menjamin dan menghormati hak-hak asasi manusia dan non-diskriminatif.

Keempat, ditetapkan secara normatif sarana hubungan industrial yaitu: a) serikat pekerja, b) organisasi pengusaha, c) LKS bipartit, d) LKS tripartit, e) peraturan perusahaan, f) perjanjian kerja bersama, g) peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan h) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kelima, ditetapkan tata cara baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan diberikan pula definisi baru mengenai pengertian perselisihan hubungan industrial. Tata cara penyelesaian dibagi dalam tiga tahapan, tahapan pertama melalui perundingan bipartit, tahap kedua penyelesaian diluar pengadilan, dan ketiga, penyelesaian melalui pengadilan.

Keenam, Indonesia mulai menerapkan sistem pemerintahan otonomi daerah di tingkat kabupaten/ kota. Dengan demikian peran Pemerintah Daerah menjadi sangat menonjol, termasuk kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Misalnya dalam menetapkan upah minimum.

Semua hal-hal diatas, merupakan tatangan baru bagi perusahaan dan pekerja/SP dalam memenangkan persaingan di era pasar bebas.

C. LANGKAH STRATEGIS

Untuk menjembatani kesenjangan yang terjadi karena adanya perubahan nilai-nilai baru dalam hubungan kerja, pengusaha dituntut untuk mampu mengatasinya dengan mengajak peran seerta pekerja sebagai mitra yang sejajar. Hal itu dilakukan dengan suatu sikap sosial untuk suka bekerjasama sesuai dengan jiwa dan falsafah Hubungan Industrial Pancasila. Untuk itu, ada beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan untuk meujudkan hal itu, seperti berikut ini.

Pertama, dari aspek manajerial, pengusaha dan pekerja saling mendukung, dan mendorong agar dalam menjalankan usahanya, perusahaan menerapkan konsep *good corporate governance*. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan diterapkan prinsip: 1) keadilan (*fairness*), melindungi hak-hak pekerja, baik yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maupun hak dan kewajiban yang dituangkan dalam perjanjian Kerja, 2) transparansi (*transparency*), memberikan data dan keterangan yang tepat waktu, jelas dan terbuka mengenai pengelolaan perusahaan, 3) akuntabilitas (*accountability*), menjamin dilaksanakannya hak dan kewajiban semua pihak, dan bertanggung jawab penuh atas semua tindakan pengusaha, 4) Pertanggung jawaban (*responsibility*), menjamin dipenuhinya kewajiban perusahaan, terutama yang menyangkut kepentingan pekerja.

Penerapan <i>good corporate governance</i> di perusahaan, secara konkrit dapat dilihat sampai sejauh mana peran serta pekerja/SP, dalam ikut menentukan kebijakan perusahaan. Sekurang-kurangnya ada tiga tolok ukur bentuk partisipasi pekerja ditingkat perusahaan, yaitu : 1. Dalam menentukan upah, syarat-syarat dan kondisi kerja melalui pembuatan PKB. Hal ini merupakan sarana untuk meningkatkan hubungan kemitraan. Karena PKB merupakan sumber hukum otonom yang paling obyektif di perusahaan. 2. Dalam menyusun kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial melalui LKS Bipartit. Dengan keikutsertaan pekerja dalam menentukan kebijakan perusahaan, menempatkan posisi pekerja sebagai faktor internal, sehingga dari pekerja akan tumbuh rasa ikut memiliki, yang pada gilirannya dapat menciptakan hubungan kemitraan, yang dapat mencegah/mengurangi konflik. 3. Melalui program kepemilikan saham. Pekerja diposisikan sebagai mitra dalam pengembangan perusahaan, yang ikut menikmati dan/atau mengalami kerugian perusahaan, yang disebabkan antara lain oleh perilaku pekerja dalam memproduksi dan menjalin hubungan industrial. Kedua, menumbuh-kembangkan etos kerja dan produktivitas pekerja.	Etos kerja sebagai sikap moral berorientasi pada norma-norma sebagai standar yang harus diikuti, dan etos kerja sebagai sikap kehendak menegaskan bahwa sikap itu kehendaki secara bebas atas dasar kesadaran sendiri. Etos kerja yang tinggi merupakan salah satu penggerak utama bagi pelipatgandaan produktivitas kerja. Etos kerja sebagai sikap mental dapat berkembang dengan baik bilamana diberi kesempatan dan memperoleh penghargaan dan imbalan yang sebaik-baiknya. Etos kerja yang baik pada gilirannya akan melahirkan produktivitas. Dalam era ekonomi global, produktivitas tidak tergantung pada pilihan usaha, melainkan pada bagaimana memenangkan persaingan usaha, melalui strategi yang tepat, jiwa wira usaha, dan jalannya perusahaan. Biaya perkerja yang murah bukan merupakan keunggulan dalam kompetisi (<i>comparative advantage</i>). Biaya pekerja yang besar mungkin lebih menguntungkan dalam memenangkan persaingan (<i>competitive advantage</i>), sepanjang perusahaan telah memiliki budaya produktivitas yang tinggi, inovatif, dan efisien dalam menjalankan usaha. Dari sudut pandang produktivitas, hubungan industrial menjadi media untuk membangun kebersamaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan mampu meningkatkan nilai tambah, sehingga dapat memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerjanya, meningkatkan investasi dan
--	---

pengembangan usaha yang pada akhirnya diharapkan akan mendorong pertumbuhan perusahaan.

Ketiga, di bidang hubungan industrial, bersama pekerja/SP melakukan upaya-upaya bersama untuk memelihara kelangsungan usaha, jaminan perlindungan dan kesejahteraan. Hal itu dilakukan antara lain dengan pemberdayaan dua instrumen utama hubungan industrial di tempat kerja yaitu serikat pekerja (SP) dan lembaga kerja sama bipartit (LKS Bipartit). Agar dapat memanfaatkannya dengan baik dan benar, selanjutnya kita patut mengetahui seluk-beluk kedua lembaga dimaksud, sebagaimana diuraikan berikut ini.

D. SERIKAT PEKERJA

1. Latar Belakang

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota SP. Hak menjadi anggota SP merupakan hak asasi pekerja, yang telah dijamin di dalam UUD 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota SP, yang berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan itu, SP merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dengan demikian, pekerja dan SP, memiliki tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

2. Asas, Sifat dan Tujuan

Dalam melaksanakan kebebasannya, SP menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. SP mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan dimaksud, SP mempunyai fungsi sebagai: a) pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial, b) wakil pekerja dalam LKS di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, misalnya LKS Bipartit, c) sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, d) sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, e) perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan f) wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota SP. Sebuah SP dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja. Setiap SP berhak mem-bentuk dan menjadi anggota federasi SP, yaitu gabungan beberapa SP, baik ber-dasarkan sektor usaha, antarsektor usaha sejenis atau tidak, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan sektor usaha termasuk usaha jasa.	Contohnya, SP yang dibentuk berdasarkan sektor usaha, yaitu SP di perusahaan tekstil bergabung dengan SP di perusahaan tekstil lainnya, atau SP di perusahaan jasa perhotelan bergabung dengan SP di perusahaan jasa perhotelan lainnya. Sedangkan SP yang dibentuk berdasarkan jenis pekerjaan misalnya, SP tukang las atau SP pengemudi. Pengertian SP bentuk lain adalah, suatu SP yang dibentuk tidak berdasarkan satu sektor usaha tertentu atau jenis pekerjaan tertentu. Misalnya, pekerja di perusahaan roti, pekerja di perusahaan batik, dan pekerja di perusahaan sepatu atau pekerja pembantu rumah tangga, para pekerja yang bersangkutan bergabung membentuk satu SP. Sedangkan Yang dimaksud dengan penjenjangan organisasi SP, federasi dan konfederasi SP sesuai dengan wilayah pemerintahan yaitu tingkat kabupaten/kota, propinsi, dan nasional. SP yang menjadi anggota federasi dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga federasi SP, demikian juga federasi yang menjadi anggota konfederasi SP dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga konfederasi SP. Mengingat SP dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja beserta keluarganya, tidak boleh membatasi dirinya hanya untuk kelompok-kelompok pekerja tertentu saja.
---	--

Setiap SP diwajibkan untuk memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, yang sekurang-kurangnya memuat: a) nama dan lambang, b) dasar negara, asas, dan tujuan, c) tanggal pendirian, d) tempat kedudukan, e) keanggotaan dan kepengurusan, f) sumber dan pertanggungjawaban keuangan, dan g) ketentuan perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

Dalam melaksanakan hak kebebasan berserikat ini, seorang pekerja tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu SP di satu perusahaan. Dalam hal seorang pekerja dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu SP, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu SP yang dipilihnya. Namun dengan pernyataan tertulis yang dibuatnya, pekerja dapat pula menyatakan bahwa yang bersangkutan sama sekali tidak memilih di antara SP yang ada.

Bagi pekerja yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, misalnya manajer sumber daya manusia, manajer keuangan, atau manajer personalia yang pengaturannya disepakati dalam PKB, tidak boleh menjadi pengurus SP di perusahaan yang bersangkutan.

Pekerja dapat berhenti sebagai anggota SP dengan pernyataan tertulis.

Pekerja dapat diberhentikan dari SP sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga SP yang bersangkutan. Pekerja, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota SP yang berhenti atau diberhentikan tetap bertanggung jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap SP.

3. Hak dan Kewajiban

SP yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: a) membuat PKB dengan pengusaha, b) mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan Industrial, c) mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan, d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja, dan e) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Misalnya mendirikan koperasi, yayasan, atau bentuk usaha lain.

Bagi SP yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan, berkewajiban untuk: a) melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, b) memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, dan c) mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya, sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

4. Perlindungan Hak Berorganisasi

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan SP dengan cara: a) melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, b) tidak membayar atau mengurangi upah pekerja, c) melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, dan d) melakukan kampanye anti pembentukan SP. Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota SP untuk menjalankan kegiatan SP dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam PKB, berupa pembebasan pengurus dan anggota SP dalam beberapa waktu tertentu dari tugas pokoknya sebagai pekerja, sehingga dapat melaksanakan kegiatan SP. Dengan kesepakatan kedua belah pihak dan/atau dalam PKB, diatur mengenai: a) jenis kegiatan yang diberikan kesempatan, b) tata cara pemberian kesempatan, dan c) pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

5. Keuangan dan Harta Kekayaan

Keuangan SP bersumber dari: a) iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga, b) hasil usaha yang sah, dan

c) bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.

Apabila bantuan pihak lain, berasal dari luar negeri, pengurus SP memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keuangan dan harta kekayaan SP harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya.

Pemindahan atau pengalihan keuangan dan harta kekayaan kepada pihak lain, serta investasi dana dan usaha lain yang sah, hanya dapat dilakukan menurut AD dan/atau ART SP yang bersangkutan. Pengurus bertanggung jawab dalam penggunaan, pengelolaan keuangan, dan harta kekayaan SP. Untuk itu, pengurus wajib membuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut AD/ART SP yang bersangkutan.

6. Penyelesaian Perselisihan

Setiap perselisihan antar SP diselesaikan secara musyawarah. Dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan, perselisihan antar SP diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Khusus mengenai perselisihan antar SP dalam satu perusahaan, penyelesaiannya dilakukan melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial.

7. Pembubaran

SP pada semua tingkatan bubar, dalam hal: a) dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, b) perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selamanya yang mengakibatkan PHK bagi seluruh pekerja di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan c) dinyatakan dengan putusan Pengadilan.

Walaupun pihak-pihak lain di luar pekerja tidak dapat membubarkan SP, hal ini tidak berlaku secara mutlak, karena kepentingan negara harus tetap dilindungi. Untuk itu, undang-undang memberi kewenangan kepada pengadilan untuk membubarkan SP dengan syarat-syarat tertentu. Pengadilan dapat membubarkan SP, yang mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945 atau pengurus dan/atau anggotanya atas nama SP, terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya lima tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Apabila putusan yang dijatuhkan kepada para pelaku tindak pidana, lama hukumannya tidak sama, sebagai dasar gugatan pembubaran SP digunakan putusan yang memenuhi syarat. Yang dimaksud dengan kejahatan terhadap keamanan negara adalah kejahatan sebagaimana dimaksud pada Buku II Bab I Pidana dan Undang-Undang Nomor 27

Tahun 1999 tentang Perubahan Pidana yang Berkaitan dengan Kejahatan Terhadap Keamanan Negara.

Sedangkan yang dimaksud dengan lama hukuman yang tidak sama, misalnya terdapat 5 pelaku tindak pidana yang masing-masing dijatuhi penjara 2 tahun, 3 tahun, 4 tahun, 5 tahun, dan 6 tahun, yang memenuhi syarat adalah putusan yang 5 dan 6 tahun. Gugatan pembubaran SP diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan tempat SP yang bersangkutan berkedudukan.

Bubarnya SP, tidak melepaskan para pengurus dari tanggung jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain. Tanggung jawab tersebut meliputi seluruh kewajiban yang belum diselesaikan oleh pengurus dan/atau anggota SP yang bersangkutan termasuk kewajiban terhadap pihak ketiga, misalnya membayar dan menagih hutang piutang dan tanggung jawab administratif, misalnya menyelesaikan pembukuan atau dokumen organisasi.

Pengurus dan/atau anggota SP yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan SP dibubarkan, tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus SP lain selama tiga tahun, sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran SP, telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

8. Pendaftaran/Pencatatan Berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP. 16/MEN/2001, tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pokok-pokok perubahan yang diatur dalam Kepmenakertrans dimaksud adalah: 1. Lembaga pendaftaran diganti dengan pemberitahuan dan pencatatan; 2. Pencatatan dilakukan di tempat kedudukan (domisili) SP tersebut berada; 3. Kewajiban memberitahukan dibebankan kepada SP yang bersangkutan. 9. Aturan Perundangan Beberapa peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan kebebasan berserikat dan berunding bersama adalah sebagai berikut: 1. Tap MPR No. XVI/MPR/1998 tentang Politik Ekonomi Dalam Rangka Demokrasi Ekonomi. 2. Tap MPR No. IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara. 3. Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi No. 98 tentang Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama. 4. Keputusan Presiden R.I No. 83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi. 5. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	6. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 7. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial. E. LKS BIPARTIT 1. Pengertian Lembaga kerjasama Bipartit (LKS Bipartit) adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha. LKS Bipartit merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai media penerapan hubungan industrial dalam praktek kehidupan kerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan kerja dan usaha, dan peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan tata kerja. Dengan tugas-tugas tersebut, jelas bahwa posisi LKS Bipartit tidak mengambil alih peran dan kedudukan lembaga lainnya, seperti peran organisasi pekerja maupun peran pengusaha dalam pengelolaan badan usahanya. Hasil kerja LKS Bipartit menjadi masukan bagi semua pihak dalam usaha untuk menciptakan ketenangan kerja, ketenangan usaha, produktivitas kerja dan peningkatan kesejahteraan. Untuk menyiapkan jembatan bagi terbinanya saling kepercayaan dan keterbukaan di dalam hubungan kerja,
--	--

dapat dimulai dalam bentuk forum bipartit, yang dapat diperluas menjadi LKS Bipartit yang efektif, sebagai forum dialog antara para pengusaha dan para wakil pekerja.

Sekarang ini, setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih, wajib membentuk LKS Bipartit. Susunan keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang ditunjuk oleh pekerja secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 50 orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja 50 orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi dilakukan melalui sistem perwakilan.

2. Bipartit Sebagai Sistem

Dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal juga adanya bipartit sebagai sistem, yaitu mekanisme penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Dalam pertemuan ini dibahas permasalahan yang terjadi di perusahaan berkenaan dengan adanya/terjadinya perselisihan di perusahaan.

Bila dalam suatu perusahaan terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha baik menyangkut perselisihan kepentingan dan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antar SP, maka langkah

pertama yang diambil adalah dengan mengadakan pertemuan antara kedua pihak yang berselisih. Pertemuan ini dimaksudkan agar permasalahan yang timbul dan menyangkut kepentingan kedua pihak tidak sampai muncul keluar sehingga mengundang pihak lain untuk terlibat di dalamnya.

Penyelesaian cara ini merupakan salah satu penyelesaian yang paling baik, karena dilaksanakan tanpa pengaruh dari luar artinya kedua pihak yang berse-lisih bertemu langsung dan membicarakan permasalahannya untuk kemudian dicari penyelesaiannya berdasarkan aturan yang ada. Hal ini perlu disadari oleh kedua pihak, agar putusan yang diambil dalam pertemuan tersebut dapat diterima dan dilaksanakan dan tidak perlu diperpanjang lagi.

Namun bila dalam pertemuan tersebut, tidak tercapai kesepakatan, maka kedua pihak dapat mengajukan permasalahannya kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan untuk diperantarai. Dalam hal ini pegawai perantara akan menanyakan sampai sejauh mana perkembangan perundingan bipartit yang sudah dilaksanakan.

3. Bipartit di Negara Lain

Kalau Indonesia memperkenalkan LKS bipartit di perusahaan, negara-negara lain juga memiliki lembaga yang sama, walaupun nama dan bentuknya berbeda, tetapi pada hakekatnya mempunyai tujuan yang sama yaitu ingin menciptakan

hubungan industrial yang bermartabat tersebut.

Ambil contoh, Philipina melalui dukungan dari ILO sejak awal 1980an telah mengembangkan LMCC (*Labour Management Consultative Committee*—Lembaga Konsultasi Pekerja Pengusaha) yang pada dasarnya ingin mengembangkan program-program bersama di tempat kerja tanpa mengurangi makna dan fungsi SP. Program-program yang dikembangkan di Pilipina tersebut dapat dikaitkan dengan usaha-usaha peningkatan pendapatan pekerja dan keluarganya (*income generating project*) atau melalui program-program kesejahteraan lainnya. LMCC ingin mewujudkan tempat kerja yang nyaman dan aman bagi semua pihak.

Contoh lain, di Eropa, misalnya telah berdiri *Work's Council* (Dewan Kerja) yang beranggotakan wakil pekerja dan wakil pengusaha. *Work Council* membi-carakan masalah-masalah strategis yang dapat meningkatkan kelangsungan dan hubungan baik antara para pekerja dan pengusaha di masa depan. Dalam *Work's Council* tersebut, tidak hanya dikembangkan di Jerman sebagai tempat asal lahir-nya lembaga tersebut, tetapi juga telah berdiri di banyak negara Eropa lainnya.

LKS bipartit juga sudah sejak lama ada dan berkembang dengan baik di Jepang. Melalui berbagai proses perkembangan, lembaga bipartit Jepang telah mampu melahirkan komitmen-komitmen penting dalam menciptakan hubungan industrial

yang bermartabat dan berdimensi sosial yang cukup tinggi tanpa melupakan pendekatan kesisteman seperti yang tertuang dalam UUKK.

Misalnya, lembaga bipartit Jepang memprakarsai program-program yang terkait langsung dengan perkembangan produktivitas, dan mengusulkan bentuk-bentuk program yang dapat dikembangkan di masing-masing tempat kerja. Dengan demikian, para pekerja akan lupa dengan niat jelek, seperti mogok dan unjuk rasa. Di luar itu, lembaga bipartit dimaksudkan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan usaha, sehingga terjadi peningkatan profit secara terus menerus setiap tahunnya.

LKS bipartit yang ingin kita kembangkan adalah yang mampu memberikan inspirasi, pemikiran, dan gagasan sehingga terhindar dari adanya konflik di tempat kerja. Apabila LKS bipartit telah berkembang dengan pesat dan berdiri di tiap-tiap unit kerja, maka diharapkan pemogokan, unjuk rasa dan permasalahan-permasalahan yang dikaitkan dengan ketidak nyamanan dalam bekerja dapat teratasi dengan baik.

4. Fungsi, Tugas dan Tujuan

Fungsi LKS Bipartit: a) sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil SP atau pekerja pada tingkat perusahaan dan b) sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja yang menjamin

kelangsungan usaha dan menciptakan ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan fungsi dimaksud LKS Bipartit mempunyai tugas: a) melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan, b) mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja berkaitan dengan kesejahteraan pekerja dan kelangsungan usaha, c) melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan, d) menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijakan perusahaan, dan e) menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja dan/atau SP.

LKS Bipartit berlandaskan kepada dua asas kerja sama, pertama, asas kekeluargaan dan gotong royong dan kedua, asas musyawarah untuk mufakat. Mekanisme atau hubungan kerja dengan lembaga-lembaga lain bersifat koordinatif, konsultatif dan komunikatif. LKS Bipartit tidak boleh mengambil alih hak SP maupun hak pimpinan perusahaan. Hasil-hasil konsultasi dan komunikasi yang dicapai hanya terbatas untuk konsumsi intern perusahaan dan merupakan saran, rekomendasi, memorandum bagi pimpinan perusahaan dan pekerja.

Saran yang disampaikan yang merupakan hasil kesepakatan sarasehan kedua belah pihak, pelaksanaannya tidak mengikat. Kesimpulan yang bersifat rekomendasi, merupakan kesepakatan yang mempunyai

nilai untuk diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan. Sedangkan memorandum, merupakan hasil kesepakatan yang sudah pernah diajukan kepada kedua belah pihak, atau ketentuan lain yang sudah disepakati oleh masing-masing pihak, tetapi belum dilaksanakan. Namun LKS Bipartit tidak boleh mencampuri hal-hal yang bersifat rahasia, baik dari pihak pekerja maupun pihak pengusaha.

Penentuan waktu, acara dan materi sidang LKS Bipartit dapat diusulkan oleh pengusaha, SP atau anggota LKS Bipartit. Sebagai lembaga tersendiri, LKS Bipartit bekerjasama dengan lembaga lainnya seperti Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan/atau SP setempat. Dalam menjalankan tugasnya, LKS Bipartit dapat mengundang tenaga ahli baik dari unsur manajemen maupun unsur SP sesuai dengan kebutuhan.

5. Keanggotaan

Kepengurusan LKS Bipartit bersifat kolektif dan kekeluargaan. Keanggotaan LKS Bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja dengan komposisi perbandingan satu berbanding satu, yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan paling sedikit enam orang dan paling banyak 20 orang. Sedangkan susunan pengurus LKS Bipartit sekurang-kurangnya terdiri dari seorang ketua, seorang sekretaris dan anggota. Jabatan ketua LKS Bipartit dapat dijabat secara bergantian antara wakil pengusaha

dan wakil pekerja.

Pengurus LKS Bipartit dipilih oleh dan dari anggota, sedangkan pemilihan pengurus dilaksanakan secara musyawarah dan mufakat. Keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari wakil-wakil perusahaan dan wakil-wakil SP atau wakil pekerja yang terpilih. Keanggotaannya sekurang-kurangnya berjumlah enam orang terdiri dari tiga orang wakil perusahaan, terdiri dari Direksi atau Wakil yang ditunjuk dan tiga orang wakil SP atau wakil pekerja yang ditunjuk.

Untuk anggota dari unsur pekerja diatur sebagai berikut:

- a. Dalam hal di perusahaan terdapat satu SP dan semua pekerja menjadi anggota SP tersebut, secara otomatis pengurus SP menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit;
- b. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk SP, yang mewakili pekerja dalam LKS Bipartit adalah pekerja yang dipilih secara demokratis;
- c. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari satu SP dan seluruh pekerja menjadi anggota SP, yang mewakili pekerja dalam LKS Bipartit adalah wakil masing-masing SP yang perwakilannya ditentukan secara proporsional;
- d. Dalam hal di perusahaan terdapat satu SP dan ada pekerja yang tidak menjadi anggota SP, SP tersebut menunjuk

wakilnya dalam LKS Bipartit dan pekerja yang tidak menjadi anggota SP menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis;

Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari satu SP dan ada pekerja yang tidak menjadi anggota SP, masing-masing SP, menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit secara proporsional dan pekerja yang tidak menjadi anggota SP menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

6. Tata cara Pembentukan

Tata cara pembentukan LKS Bipartit dilaksanakan sebagai berikut: a) pengusaha dan wakil SP dan/atau wakil pekerja mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan, b) anggota lembaga menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS Bipartit, dan c) pembentukan dan susunan pengurus LKS Bipartit dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil SP atau wakil pekerja di perusahaan. LKS Bipartit yang sudah terbentuk dicatatkan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah pembentukan. Untuk dapat dicatat, pengurus LKS Bipartit menyampaikan pemberitahuan tertulis baik langsung maupun tidak langsung dengan dilampiri berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat perusahaan.

Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pemberitahuan, instansi ketenagakerjaan memberikan nomor bukti pencatatan.

Masa kerja keanggotaan LKS Bipartit dua tahun. Pergantian keanggotaan LKS Bipartit sebelum berakhirnya masa jabatan dapat dilakukan atas usul dari unsur yang diwakilinya. Pergantian keanggotaan LKS Bipartit diberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Masa jabatan keanggotaan LKS Bipartit berakhir apabila: a) meninggal dunia, b) mutasi, atau keluar dari perusahaan, c) mengundurkan diri sebagai anggota lembaga, d) diganti atas usul dari unsur yang diwakilinya, dan/ atau e) sebab-sebab lain yang menghalangi tugas-tugas dalam keanggotaan lembaga. Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya satu kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu. Materi pertemuan dapat berasal dari unsur pengusaha, unsur pekerja atau dari pengurus LKS Bipartit, yang disepakati untuk dibahas sebagai agenda pertemuan sesuai kebutuhan. Sedangkan hubungan kerja LKS Bipartit dengan lembaga lainnya di perusahaan bersifat koordinatif, konsultatif, dan komunikatif. Segala biaya yang diperlukan untuk pembentukan dan pelaksanaan kegiatan LKS Bipartit dibebankan kepada pengusaha. Kegiatan LKS Bipartit secara berkala setiap enam bulan dilaporkan kepada instansi

ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Perlu dicatat bahwa LKS Bipartit dibentuk di perusahaan, artinya di setiap unit usaha/unit kerja perusahaan baik barang maupun jasa, jadi tidak dibentuk secara terpusat. Hal ini penting karena pembentukan LKS bipartit dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dan produktivitas di unit usaha perusahaan yang bersangkutan, misalnya di perusahaan jasa yang mempunyai cabang di beberapa kota, maka LKS bipartit dibentuk di setiap kota. Oleh karena itu LKS bipartit tidak dibuat di tingkat pusat dan diberlakukan di seluruh daerah, tetapi dibuat di setiap unit usaha di satu daerah. Ini dimaksudkan untuk membedakan dengan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani di perusahaan pusat tetapi berlaku bagi seluruh perusahaan cabangnya.

7. Aturan Perundangan

Peraturan perundang-undangan yang merupakan sumbu hukum penyelenggaraan LKS Bipartit adalah:

- a). Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b). Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor Kep. 255/MEN/ 2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

F. PENUTUP

Demikianlah beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha bersama SP dalam menyikapi dan menyiasati pola hubungan kerja pada era persaingan bebas. Peran bersama dimaksud intinya menciptakan rasa aman dan berkeadilan dalam dunia usaha sebagai pra-syarat

untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Rasa aman yang berkeadilan akan mendorong produktivitas kerja. Hubungan yang demikian, akan menumbuhkan ketenangan industrial, dimana pengusaha tenang berusaha dan pekerja tentram bekerja. *****

PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI BERBASIS INVESTASI DAN KEMITRAAN

Oleh: Dr. Ir. Rukman Sardjadinaga, MMA

PENDAHULUAN

Dalam workshop dengan tema "membedah UU No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian untuk Revitalisasi Transmigrasi" ada keinginan yang kuat dari pihak panitia untuk menjaring sebanyak mungkin gagasan dan masukan dari para pemerhati transmigrasi, agar citra penyelenggara-an transmigrasi lebih baik dan dapat merebut kembali kepercayaan masyarakat yang sempat terdistorsi akhir-akhir ini. Sejarah panjang perjalanan 55 tahun transmigrasi dan satu abad kolonisasi di Indonesia, telah banyak kisah sukses yang diraih, disamping masih banyak pula kegagalan yang dialami di beberapa kawasan transmigrasi yang sampai saatsekarang belum tertangani dengan baik.

Panitia workshop juga sangat jeli dalam membedah undang-undang ketransmigrasian tersebut dengan tidak tanggung-tanggung membahasnya ke dalam 6 topik bahasan. Menurut hemat saya 6 topik bahasan tersebut sebenarnya dapat diperas menjadi 3 (tiga) subsistem yaitu :

- 1) subsistem biofisik;
- 2) subsistem sosial budaya; dan
- 3) subsistem ekonomi.

Ketiga subsistem merupakan satu kesatuan sistem yang utuh dari transmigrasi sebagai suatu sistem.

Undang-Undang No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian mengamanatkan bahwa "Penyelenggaraan tranamigrasi dilaksanakan sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan peran serta masyarakat, pemerataan pembangunan daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa melalui persebaran penduduk yang seimbang dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan serta nilai budaya dan adat istiadat masyarakat".

Berdasarkan amanat tersebut, harus dipandang bahwa penyelenggaraan transmigrasi merupakan satu kesatuan sistem. Penyelenggaraan transmigrasi sebagai suatu sistem yang utuh, seyogyanya mengintegrasikan tiga subsistem yaitu : (1) subsistem biofisik, (2) subsistem sosial budaya dan (30) subsistem ekonomi, yang harus saling mendukung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Apabila salah satu subsistem tersebut tidak-jalan, maka jangan berharap bahwa penyelenggaraan transmigrasi akan berhasil.

Oleh sebab itu penyelenggaraan transmigrasi apabila ingin meraih sukses yang sebesar-besarnya tidak mungkin hanya mengandalkan kemampuan perintah saja, akan tetapi harus dilaksanakan bersama-sama dengan masyarakat.

Topik bahasan yang diminta kepada saya oleh panitia adalah untuk membahas tentang Undang-Undang Ketransmigrasian dalam konteks Pembangunan Ekonomi melalui Peranserta Masyarakat, yang berarti difokuskan bahasannya dari subsistem ekonomi.

Upaya meningkatkan peranserta masyarakat dalam penyelenggaraan transmigrasi secara jelas telah diamanatkan oleh Undang-Undang No. 15 Tahun 1997 pada BAB IX bahwa masyarakat mempunyai hak dan kesempatan yang seluas-luasnya untuk berperanserta dalam penyelenggaraan transmigrasi. Peranserta sebagaimana dimaksud dapat dilakukan secara perseorangan dan/atau kelompok masyarakat dan/atau Badan Usaha. Pemerintah berkewajiban mendorong dan memberikan kemudahan kepada perseorangan, kelompok masyarakat, dan Badan Usaha untuk berperan serta dalam penyelenggaraan transmigrasi.

Sedangkan penyelenggaraan transmigrasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigrasi dan masyarakat sekitar dilaksanakan dengan menciptakan kesempatan kerja dan peluang usaha serta mendorong perluasan dan pengembangan

investasi.

Kondisi aktual 5 tahun terakhir terutama setelah mengalami krisis multidimensi yang sampai saat ini belum pulih, ketersediaan Anggaran Pembangunan dan Belanja Negara untuk pembangunan dari Pemerintah sangat terbatas tidak terkecuali alokasi dana untuk pembangunan transmigrasi. Namun di sisi lain penyelenggaraan transmigrasi yang dilaksanakan selama ini masih tetap terfokus kepada program transmigrasi umum, yang seluruh pendanaannya merupakan subsidi pemerintah, sehingga penyelenggaraan transmigrasi terkesan mahal. Mengalimya investasi ke kawasan transmigrasi pun sampai saat sekarang terkesan masih belum memperlihatkan tanda-tanda yang menggembirakan. Kawasan transmigrasi belum merupakan daya tarik bagi investor, terutama pasca berakhirnya kebijakan Inpres No. 1 Tahun 1986 tentang Pengembangan Perkebunan dengan Pola Perkebunan Inti Rakyat (PIR) yang dikaitkan dengan Program Transmigrasi.

Oleh karena itu ke depan perlu dicari upaya untuk menggali sumberdaya dari non pemerintah dalam meningkatkan program Transmigrasi Swakarsa Berbantuan (TSB) dan Transmigrasi Swakarsa Mandiri (TSM), yang telah diamanatkan oleh Undang-undang dengan membangun Kawasan Transmigrasi Berbasis Investasi dan Kemitraan.

MEMBANGUN KAWASAN TRANS- MIGRASI BERBASIS INVESTASI DAN KEMITRAAN SEBAGAI WUJUD NYATA PEMBANGUNAN EKONOMI LOKAL

1. Proses Penetapan Kawasan Transmigrasi

Dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 2 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Transmigrasi mengamanatkan bahwa Pembangunan Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) dilaksanakan melalui Transmigrasi Umum (TU) dan atau Transmigrasi Swakarsa Berbantuan (TSB), dan atau Transmigrasi Swakarsa Mandiri (TSM). Pembangunan Wilayah Pengembangan Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 ditujukan untuk mewujudkan pusat pertumbuhan wilayah yang baru. Kemudian dalam Pasal 13 dijelaskan bahwa Kawasan yang diperuntukkan sebagai rencana WPT harus sesuai dengan rencana tata ruang Wilayah/Daerah. Selain kawasan yang akan dikembangkan harus memenuhi syarat :

- a. memiliki potensi yang dapat dikembangkan sebagai produk unggulan yang memenuhi skala ekonomi;
- b. mempunyai kemudahan hubungan dengan kota atau wilayah yang sedang berkembang;

c. tingkat kepadatan penduduknya masih relatif rendah.

Selanjutnya Pemerintah Daerah dapat mengalokasikan kawasan yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 sebagai rencana Wilayah Pengembangan Transmigrasi. Berdasarkan persetujuan Pemerintah Daerah, Menteri dapat menetapkan kawasan yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 sebagai rencana Wilayah Pengembangan Transmigrasi. Pengalokasian kawasan dan persetujuan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Dengan bermaksud untuk mengikat dan mendapat dukungan dari program lintas sektor, maka Pasal 15 mengatur bahwa kawasan yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah diusulkan penetapannya oleh Keputusan Presiden. Tahapan ini sampai sekarang belum pernah terealisasi. Oleh karena itu saya mengusulkan untuk dipertimbangkan kembali dalam proses amandemen UU. No. 15 Tahun 1997 yang sedang dalam tahap pembahasan, apakah penetapan WPT tersebut cukup di tingkat Provinsi saja.

2. Pembangunan Ekonomi Lokal

Di era desentralisasi seperti sekarang

Ini, pendekatan pembangunan ekonomi lokal di kawasan transmigrasi selayaknya harus sudah mendapat perhatian dan sekaligus diaplikasikan oleh pemerintah Kabupaten dan Kota dalam membangun daerahnya. Dengan pendekatan ini, kegiatan pembangunan daerah diarahkan kepada peningkatan dan pemanfaatan unsur-unsur *indigenous* (unsur-unsur lokal) yang mencakup sumberdaya alam, sumberdaya manusia, dan sosial budaya dalam pembangunan daerah. Pendekatan ini diharapkan daerah mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya secara mandiri didasarkan kepada keunggulan komparatif daerah.

Pemilihan kegiatan pembangunan ekonomi lokal perlu didasarkan atas hasil analisis basis sosial ekonomi dan kapasitas pembangunan dari masyarakatnya. Secara umum kegiatan pembangunan ekonomi lokal dapat dibedakan atas dua kegiatan yaitu basis dan non basis. Kegiatan basis merupakan kegiatan suatu masyarakat yang hasilnya baik berupa barang maupun jasa, dialokasikan untuk tujuan ekspor ke luar lingkungan masyarakat tersebut atau dijual kepada para pedagang yang datang dari luar masyarakat. Kegiatan ini dapat digolongkan ke dalam kegiatan masyarakat yang berorientasi ke luar, baik tingkat regional, nasional maupun internasional. Konsep efisiensi teknis maupun efisiensi ekonomis sangat menentukan dalam penentuan kegiatan basis di suatu kawasan transmigrasi.

Pada umumnya, sebagian besar kawasan transmigrasi memiliki kegiatan basis di bidang pertanian dalam arti luas, yang mencakup kegiatan hulu dan hilir. Kegiatan nonbasis, merupakan kegiatan masyarakat yang hasilnya baik berupa barang maupun jasa, diperuntukkan bagi masyarakat itu sendiri dan dalam kawasan kehidupan ekonomi masyarakat tersebut. Konsep swasembada, mandiri, kesejahteraan dan kualitas hidup amat menentukan dalam kegiatan non basis.

Dalam pembangunan ekonomi lokal di kawasan transmigrasi ke depan selayaknya dilaksanakan dengan pendekatan strategis yaitu :

- a. pembangunan fisik;
- b. pengembangan basis;
- c. pembangunan sumberdaya manusia; dan
- d. pembangunan berbasis komunitas.

1. Pendekatan Pembangunan Fisik

Pemerintah mulai pusat, provinsi dan kabupaten/kota sebaiknya memfasilitasi infrastruktur jaringan sarana dan prasarana, pendidikan, kesehatan, perijinan, dan fasilitas umum lainnya. Dengan melakukan pembangunan seperti tersebut, pemerintah dapat memberikan peran dalam pembangunan suatu lokalitas tertentu, sehingga, siap untuk melakukan kegiatan produksi pertanian atau bisnis lainnya.

2. Pendekatan Pengembangan Bisnis

Membangun kawasan transmigrasi seyogyanya ditujukan dalam rangka menciptakan kesempatan kerja, yang dapat menyerap seluruh angkatan kerja, sehingga diperlukan adanya suatu cara untuk mendorong terbentuknya bisnis baru agar dapat menarik para investor ke kawasan transmigrasi. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk pengembangan bisnis di kawasan transmigrasi antara lain :

- a. membentuk pusat-pusat pelayanan bisnis kecil untuk memberikan pelayanan pelatihan, konstasi menyusun studi kelayakan, sehingga dapat memperbaiki kinerja pengusaha kecil atau meningkatkan tenaga kerja yang dapat diserap;
- b. bantuan modal usaha bagi pengusaha-pengusaha yang tidak memiliki dana atau yang tidak bisa mendapatkan bantuan dana dari lembaga keuangan yang ada;
- c. mengembangkan pusat informasi bisnis yang menyediakan data dan informasi bisnis yang dapat dipasarkan kepada para investor yang berminat.

3. Pendekatan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Sumberdaya Manusia merupakan faktor penting dalam proses pembangunan ekonomi lokal di kawasan transmigrasi.

Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat agar mendapatkan pekerjaan yang layak, baik bagi mereka yang belum bekerja maupun bagi mereka yang setengah bekerja. Beberapa pendekatan yang bisa dilakukan adalah :

- a. pelatihan tenaga kerja disesuaikan dengan kemampuan yang diperlukan oleh lembaga penerima kerja;
- b. program pengembangan sumberdaya lokal, dengan membentuk lembaga di masyarakat untuk membantu masyarakat agar mendapatkan pekerjaan atau meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya.

4. Pendekatan Pembangunan Berbasis Komunitas

Inisiatif pembangunan berbasiskan komunitas merupakan aktifitas yang diinspirasi oleh sekelompok masyarakat untuk membantu masyarakat di sekitarnya. Umumnya pembangunan ini bertujuan untuk menghasilkan kegiatan padat karya.

Dalam pembangunan ekonomi lokal di kawasan transmigrasi, jenis-jenis Andalan Utama di Daerah pada umumnya adalah bidang agraris, meliputi pertanian dalam arti luas yaitu pertanian tanaman pangan, perkebunan, peternakan, dan perikanan.

MEMBANGUN KOMITMEN INVESTASI DAN KEMITRAAN DI KAWASAN TRANSMIGRASI

Menarik investasi ke kawasan transmigrasi bukanlah persoalan mudah. Sama halnya dengan menarik investasi ke Indonesia pada umumnya yang masih terfokus kepada investasi yang memihak kepada padat modal. Padahal investasi yang perlu terus didorong dan dikembangkan adalah investasi yang padat tenaga kerja dengan mengolah bahan baku lokal. Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi baik para pakar maupun para pengamat telah teridentifikasi faktor-faktor penyebab belum kondusifnya iklim investasi di Indonesia yaitu antara lain :

1. karena tidak adanya kepastian hukum dan lemahnya penegakan hukum;
2. situasi keamanan yang tidak kondusif;
3. situasi politik yang belum stabil; dan
4. dampak krisis multidimensi yang belum pulih.

Kondisi tersebut sangat berpengaruh pula terhadap upaya-upaya yang dilakukan untuk menarik investasi ke kawasan transmigrasi. Kalau saja kebijakan yang ditetapkan pemerintah konsisten untuk mendukung revitalisasi pertanian, maka kawasan transmigrasi adalah merupakan salah satu potensi yang sangat menjanjikan sebagai suatu kawasan untuk dikembangkan menjadi kawasan-kawasan agribisnis sebagai cikal bakal untuk menjadi pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru.

Berdasarkan pengalaman saya mengelola Direktorat Bina Investasi dan Kemitraan selama hampir 3 tahun, untuk tumbuh dan berkembangnya investasi di kawasan transmigrasi, maka diperlukan adanya komitmen yang kuat paling tidak dari 4 pelaku utamanya (*stakeholders*). Keempat pelaku utama tersebut yaitu :

1. pemerintah dari mulai pusat, provinsi sampai ke kabupaten/kota;
2. badan usaha/investor;
3. lembaga keuangan/perbankan; dan
4. masyarakat/transmigran itu sendiri.

Keempat pelaku utama tersebut diikat dalam suatu konsep kerjasama berbentuk kemitraan, bersifat kesetaraan, saling menguntungkan, transparan, dan berkelanjutan. Peran dan tanggung jawab dari masing-masing pelaku utama harus bersifat sinergitas, dan bersedia melepaskan egois dari kepentingan individualnya. Hanya dengan komitmen tersebut membangun kawasan transmigrasi berbasis investasi dan kemitraan dapat terealisasi. Konsep kemitraan dalam mengembangkan investasi di kawasan transmigrasi telah berjalan di 12 kabupaten/kota yang mengembangkan komoditi kelapa sawit, coklat, tebu, dan usaha perikanan. Adapun peran dan tanggung jawab dari masing-masing pelaku utama tersebut dapat dijelaskan dalam gambar di bawah.

Pola Kemitraan
Pemerintah, Lembaga Keuangan/Perbankan,
Perusahaan Swasta dan Petani Plasma

The diagram illustrates the relationships and roles of various stakeholders in a partnership model. At the center is an oval labeled "Perusahaan Swasta atau Investor". To its left is a box for "Pempus Pemda" (Government) with a list of roles: "Retribusi", "Pajak", "Lapangan kerja", and "Pertumbuhan ekonomi". To its right is a box for "BANK" with a list of roles: "Pendapatan bunga" and "Pendapatan provisi". Below the central oval is a box for "Petani Plasma dan Masyarakat Sekitar" (Plasma Farmers and Surrounding Community). Above the central oval is a box for "Perizinan" (Permits) with a list of roles: "Perizinan", "Sertifikasi lahan", "Infrastruktur", "Ketersediaan lahan", "Tax incentive", and "Keamanan". To the left of the central oval is a box for "Tenaga kerja Lahan plasma" (Plasma Land Workers). To the right of the central oval is a box for "Pembangunan kebun sawit" (Palm Oil Plantation Development) with a list of roles: "Pembangunan kebun sawit", "Manajemen kebun sawit", "Pemasaran hasil", and "Avaliasi". A dashed box labeled "Pembayaran (KI & KMK) Jasa Perbankan" (Bank Payment (KI & KMK) Bank Service) is connected to the "BANK" box. A dashed box labeled "Mediator konflik, sertifikasi agunan" (Conflict Mediator, Asset Certification) is connected to the "Pempus Pemda" and "BANK" boxes. Arrows indicate the flow of resources and services between these stakeholders.

Keterangan : = Peranan masing-masing stakeholders

Dari konsep kemitraan tersebut diharapkan adanya sharing pendanaan yang bersumber dari masing-masing pelaku utama yang pada akhirnya diharapkan akan adanya beneficial yang dapat diraih oleh para pelaku utama sesuai dengan perannya masing-masing.

IV. PENUTUP

1. Dalam proses penetapan transmigrasi yang akan dikembangkan hendaknya mempertimbangkan beberapa Undang-undang yang terkait dengan Undang-undang No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian.
2. Dalam merancang program penyelenggaraan transmigrasi ke depan Undang-undang yang perlu dipadusasikan tersebut antara lain :
 - a. Undang-undang No. 24 Tahun 1992 tentang Penataan Ruang Nasional;
 - b. Undang-undang No. 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pembagian Kewenangan Pusat dan Daerah.
 - c. Undang-undang No. 41 Tahun 2001 tentang Kehutanan;
 - d. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;

Hendaknya disinkronkan dengan current issues seperti : rencana pembangunan perkebunan kelapa sawit sepanjang kawasan perbatasan Kalimantan; rencana pembangunan pulau-pulau kecil strategis; rencana kawasan cepat tumbuh dan kawasan tertinggal.

3. Secara bertahap dan konsisten melaksanakan amanat Undang-undang tentang Ketransmigrasian dengan mengurangi program TU, meningkatkan program TSB dan TSM, bekerjasama dengan para investor sehingga program transmigrasi tidak terkesan mahal, dan secara kelayakan ekonomi pembangunan kawasan transmigrasi lebih menjanjikan.
4. Pembangunan kawasan transmigrasi berbasis investasi dan kemitraan adalah merupakan suatu keniscayaan di waktu yang akan datang, sebagai bentuk konkrit komitmen dari 4 pelaku utama yang menyelenggarakan transmigrasi.
5. Aset Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupa lahan yang sudah ada SK.HPL harus dijadikan modal awal untuk menarik investor ke kawasan transmigrasi.*****

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, A.B.1975. *The Economics of Inequality*. Clarendon Press, Oxford.
- Barlowe, R. 1978. *Land Resources Economics, The Economic of Real Estate*. Ed ke-3. Prentice Hall Inc. New Yersey.
- Blakely, E.J. 1994. *Planning Local Economic Development. Theory and Peactice*. ED ke-2. Sage Publications. London.
- Booth, A.1988. *Agricultural Development in Indonesia*. Allen & Unwin Ltd. Sydney.
- Capra, F.1999. *Titik Balik Peradaban: Sains, Masyarakat dan Kebangkitan Kebudayaan*. Thoyibi M. [penerjemah]. Yayasan Bentang Budaya. Jakarta. Terjemahan dari: *The Tuening Point: Science, Society and The Rising Culture*.
- Undang-undang RI No. 24 Tahun 1992 tentang Penataan Ruang.
- Undang-undang RI No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian.
- Undang-undang RI No. 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Undang-undang RI No. 41 Tahun 2001 tentang Kehutanan.
- Undang-undang RI No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-undang RI No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Transmigrasi.
- Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pembagian Kewenangan Pusat dan Daerah.

BERACARA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

*Oleh : Reytman Aruan, S.H.,M.Hum. *)*

PENDAHULUAN

Berbicara tentang hukum acara, biasanya orang yang tidak mengetahui hukum bisa beranggapan bahwa hukum acara itu tidak lain terdiri dari sekumpulan peraturan-peraturan yang mempunyai formalitas-formalitas yang harus diikuti dalam suatu prosedur dan biasanya mereka menganggap dengan adanya hukum acara ini akan mengakibatkan lebih menyukarkan untuk menyelesaikan suatu masalah pada hal sebenarnya bukanlah demikian.

Kalau kita teliti hukum acara perdata yang dipakai dalam pengadilan, ada tiga pihak atau kelompok dimana yang satu dengan yang lain mempunyai hubungan, yaitu adanya penggugat, tergugat dan hakim. Ketiganya mempunyai fungsi sendiri-sendiri dalam suatu proses.

Adanya hukum acara bertujuan untuk mengatur pelaksanaan berperkara demi kepentingan umum dan ketenteraman masyarakat, sehingga peraturan yang terdapat dalam hukum acara melarang orang menjadi hakim sendiri, main hakim sendiri (*eigenrichting*).

Mengenai hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial, pasal 57 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2 Tahun 2004) menentukan, hukum acara yang dipakai dalam pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus; ditingkat pertama mengenai perselisihan hak; ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Oleh karena hukum acara yang dipakai adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, maka sumbernya adalah HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglemen/Hukum Acara Perdata bagi Bangsa Indonesia dan Timur Asing di Jawa dan Madura*) atau sering disebut RIB (*Reglemen Indonesia Yang Diperbarui*);

RBg (reglement Tot Regeling Van Het Rechtswezen in De Gewesten Buiten Java en Madura/Reglemen Acara Perdata untuk daerah luar Jawa dan Madura); Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan Yurisprudensi.

CARA MENGAJUKAN TUNTUTAN HAK

Tuntutan hak adalah tindakan yang bertujuan memperoleh perlindungan hak yang diberikan oleh pengadilan untuk mencegah terjadinya "eigenrichting". Orang yang mengajukan tuntutan hak memerlukan atau berkepentingan akan perlindungan hukum. Ia mempunyai kepentingan untuk memperoleh perlindungan hukum, maka oleh karena itu mengajukan tuntutan hak ke pengadilan. Disini disyaratkan adanya kepentingan untuk mengajukan tuntutan hak. Seseorang yang tidak menderita kerugian mengajukan tuntutan hak, tentu tidak mempunyai kepentingan. Tentunya tuntutan dari orang yang tidak menderita kerugian sudah wajar apabila tuntutannya itu tidak diterima oleh pengadilan. Akan tetapi tidak setiap kepentingan dapat diterima sebagai dasar pengajuan tuntutan hak. Sebagai misal: seorang pekerja/buruh yang diskorsing pengusaha karena dianggap telah melanggar peraturan perusahaan. Dalam masa skorsing itu pengusaha ternyata tidak membayar upah pekerja/buruh, kemudian karena merasa kebutuhan rumah tangga tidak tercukupi, isteri pekerja/buruh tanpa mendapat kuasa dari pekerja/buruh, menggugat pengusaha ke pengadilan hubungan industrial.

Disini tidak dapat disangkal bahwa isteri pekerja/buruh berkepentingan atas upah pekerja/buruh yang tidak dibayar oleh pengusaha. Akan tetapi kepentingannya itu kurang cukup untuk timbulnya hak guna menuntut baginya agar dapat diterima oleh pengadilan untuk diperiksa.

Jadi tidak setiap orang yang mempunyai kepentingan dapat mengajukan tuntutan hak semanya ke pengadilan. Karena jika setiap orang dibiarkan mengajukan tuntutan hak, dapat dibayangkan bahwa pengadilan akan kebanjiran tuntutan hak. Untuk mencegah agar setiap orang tidak asal saja mengajukan tuntutan hak ke pengadilan, maka hanya kepentingan yang cukup dan layak serta mempunyai dasar hukum saja yang dapat diterima sebagai dasar tuntutan hak.

Menurut Sudikno Mertokusumo, bahwa suatu tuntutan hak harus mempunyai kepentingan hukum yang cukup, merupakan syarat utama untuk dapat diterimanya tuntutan hak itu oleh pengadilan guna diperiksa: *point d'interet*, *point d'action*. Ini tidak berarti bahwa tuntutan hak yang ada kepentingan hukumnya pasti dikabulkan oleh pengadilan. Hal itu masih tergantung pada pembuktian. Baru kalau tuntutan hak itu terbukti didasarkan atas suatu hak, pasti akan dikabulkan. Mahkamah Agung dalam putusannya tanggal 7 Juli 1971 no. 294 K/Sip/1971 mensyaratkan bahwa gugatan harus diajukan oleh orang yang mempunyai hubungan hukum.

Tuntutan hak yang di dalam pasal 118 ayat 1 HIR (pasal 142 ayat 1 Rbg) disebut sebagai tuntutan perdata (<i>burgerlijke vordering</i>) tidak lain adalah tuntutan hak yang mengandung sengketa/perselisihan dan lazimnya disebut gugatan. Gugatan dapat diajukan baik secara tertulis (pasal 118 ayat 1 HIR, 142 ayat 1 Rbg) maupun secara lisan (pasal 120 HIR, 144 ayat 1 Rbg). Selama ini dalam praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika sorang pekerja/buruh merasa hak/kepentingannya tidak dilaksanakan oleh pengusaha atau diputuskan hubungan kerjanya tanpa terlebih dahulu memperoleh izin dari pemerintah/P4D/P, maka pekerja/buruh dapat meminta penyelesaiannya kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk diselesaikan, bahkan jika tidak selesai, maka Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyerahkan perselisihan tersebut ke P4D/P, dan kepada pekerja tidak dibenbankan kewajiban mengajukan penyelesaian perselisihan dimaksud ke P4D/P. Sekarang berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat mediator atau konsiliator, maka pihak yang merasa kepentingannya dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berkaitan dengan hal tersebut, menjadi pertanyaan bagi kita, adakah persyaratannya mengenai isi gugatan atau surat gugat itu? atau, apakah yang harus dimuat dalam surat gugat?	HIR dan Rbg hanya mengatur tentang caranya mengajukan gugatan, sedang tentang persyaratan mengenai isi dari pada gugatan tidak ada ketentuannya. Bagi kepentingan para pencari keadilan kekurangan ini diatasi oleh adanya pasal 119 HIR (pasal 143 Rbg), dan pasal 83 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 yang mewajibkan hakim memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Lebih lanjut dalam penyelesaiannya disebutkan, dalam penyempurnaan gugatan, Panitera atau Panitera Pengganti dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan. Untuk itu Panitera atau Panitera Pengganti mencatat dalam daftar khusus yang memuat: nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak; pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan; dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat. Tujuannya adalah untuk mencegah adanya pengajuan gugatan-gugatan yang kurang jelas atau kurang lengkap. Persyaratan mengenai isi gugatan kita jumpai dalam pasal 8 no. 3 Rv yang mengharuskan gugatan pada pokoknya memuat: 1. <i>identitas</i> dari pada para pihak; 2. dalil-dalil konkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan dari pada tuntutan (<i>middelen van den eis</i>) atau lebih dikenal dengan <i>fundamentum petendi</i>; dan
---	--

3. tuntutan (*onderwerp van den eis met een duidelijke en bepaalde conclusie*) atau *petitum*.

Yang dimaksudkan dengan *identitas* ialah ciri-ciri dari pada penggugat dan tergugat, Misalnya Pekerja sebagai Penggugat dalam gugatannya mencantumkan nama, jenis kelamin, jabatan dalam pekerjaan, umur, status perkawinan serta tempat tinggalnya. Demikian juga dengan Tergugat, misalnya nama perusahaan, status badan usahanya, alamatnya, bahkan akte pendiriannya perlu juga dicantumkan.

Fundamentum petendi atau dasar tuntutan terdiri dari dua bagian, yaitu bagian yang menguraikan tentang kejadian-kejadian atau peristiwa dan bagian yang menguraikan tentang hukum. Uraian tentang kejadian merupakan penjelasan duduknya perkara, sedang uraian tentang hukum ialah uraian tentang adanya hak atau hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis dari pada tuntutan. Uraian yuridis ini bukanlah merupakan penyebutan peraturan-peraturan hukum yang dijadikan dasar tuntutan. Ini sesuai dengan ketentuan pasal 163 HIR (pasal 283 Rbg, 1865 BW) yang berbunyi "*Barang siapa yang mengaku mempunyai suatu hak atau menyebut suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya atau untuk membantah hak orang lain, harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu*". Oleh karenanya, bahwa hak atau peristiwa yang harus dibuktikan di persidangan nanti, harus di muat di dalam *fundamentum petendi* sebagai dasar dari

tuntutan, yang memberi gambaran tentang kejadian materiil yang merupakan dasar tuntutan itu.

Sampai berapa jauhkah harus diberikan perincian tentang peristiwa yang menjadi dasar tuntutan? Sukdikno Mertokusumo dalam bukunya Hukum Acara Perdata menyebutkan, ada yang berpendapat, bahwa di dalam gugatan tidak cukup disebutkan peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan saja, akan tetapi harus pula disebutkan kejadian-kejadian yang nyata yang mendahului peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan itu, yang menjadi sebab timbulnya peristiwa hukum tersebut. Bagi pekerja/penggugat yang menuntut uang pesangon misalnya, tidak cukup hanya menyebutkan dalam gugatannya bahwa ia adalah pekerja pada pengusaha/tergugat, tetapi harus disebutkan juga bahwa ia menjadi pekerja berdasarkan perjanjian kerja dan telah bekerja pada pengusaha/tergugat selama sekian tahun dengan menerima upah pertama sebesar sekian dan upah terakhir sebesar sekian, serta apa alasan pekerja/penggugat menuntut uang pesangon kepada pengusaha/tergugat, apakah karena ia diberhentikan tanpa kesalahan atau karena perusahaan melakukan efisiensi.

Teori lain, yang disebut teori individualisasi (*Individualiseringtheorie*), menyatakan bahwa kejadian-kejadian yang disebutkan dalam gugatan harus cukup menunjukkan adanya hubungan hukum yang menjadi dasar tuntutan, tanpa disebutkan

dasar terjadinya atau sejarah terjadinya, karena hal itu dapat dikemukakan di dalam persidangan pengadilan dengan disertai pembuktian.

Selanjutnya yang dimaksud dengan *Petitum* atau tuntutan ialah apa yang oleh penggugat diminta atau diharapkan agar diputuskan oleh hakim. Jadi *petitum* itu akan mendapatkan jawabannya di dalam *dictum* atau amar putusan. Maka oleh karena itu penggugat harus merumuskan *petitum* dengan jelas dan tegas. Pasal 94 Rv menentukan bahwa apabila pasal 8 Rv tidak diikuti, maka akibatnya gugatan batal, bukan tidak dapat diterima.

Seringkali, dalam praktek berperkara di pengadilan bahwa disamping *petitum* atau tuntutan pokok, yaitu yang terutama diminta, kita jumpai tuntutan tambahan atau pelengkap pada tuntutan pokok. Biasanya sebagai *tuntutan tambahan* adalah:

a. tuntutan agar dapat tergugat dihukum membayar biaya perkara. Yang dimaksudkan dengan biaya perkara ialah:

1. biaya kantor kepaniteraan (*griffierechten*) dan biaya materai yang diperlukan dalam beracara;
2. biaya saksi, ahli dan juru bahasa, terhitung juga biaya sumpah mereka, dengan pengertian bahwa pihak yang minta supaya diperiksa lebih dari lima orang saksi tentang satu peristiwa tidak boleh menuntut bayaran penyaksian yang lebih kepada lawannya;

3. biaya pemeriksaan setempat dan perbuatan hakim lainnya;
4. gaji pejabat yang disuruh melakukan panggilan, pemberitahuan dan segala surat juru sita yang lain;
5. gaji yang harus dibayar kepada panitera pengadilan atau pejabat lain karena menjalankan putusan hakim (pasal 182 HIR, 194 Rbg).

Biaya perkara itu dibebankan kepada yang dikalahkan. Sesuai dengan pasal 58 UU No.2 Tahun 2004, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (seratus limapuluh juta rupiah).

Tuntutan agar putusan dinyatakan dapat dilaksanakan lebih dulu (*ultvoerbaar bij voorraad*), meskipun putusannya dilawan atau dimintakan kasasi (perselisihan PHK dan perselisihan hak). Apabila terhadap suatu putusan diajukan perlawanan, dimintakan kasasi, maka putusan tersebut belum dapat dilaksanakan karena tindakan-tindakan tersebut menghentikan usaha pelaksanaan putusan dan menyebabkan perkaranya menjadi mentah kembali (pasal 128 ayat 1, 180 ayat 1 HIR, 152 ayat 1, 191 ayat 1 Rbg, 84 ayat 2, 346 Rv).

- b. Meskipun demikian dimungkinkan untuk melaksanakan suatu putusan lebih dulu, putusan serta merta sedangkan terhadap putusan tersebut diajukan perlawanan, atau kasasi, apabila diperintahkan oleh hakim di dalam putusannya atas permintaan penggugat.

Di dalam pasal 180 HIR (pasal 191 Rbg) memang tidak ada ketentuan bahwa pelaksanaan putusan "*bij voorraad*" harus dimintakan oleh penggugat, akan tetapi mengingat bahwa acara perdata itu sifatnya formil, di mana hakim bersikap menunggu, maka dalam hal ini hakim secara *ex officio* (tanpa diminta) tidak dapat memerintahkan "putusan dapat dilaksanakan lebih dulu". Hakim dapat memerintahkan pelaksanaan lebih dulu dari suatu putusan yang belum mempunyai kekuatan hukum yang tetap atas permintaan pihak yang bersangkutan. Jadi tidak dengan sendirinya hakim harus memerintahkan pelaksanaan lebih dulu, walau diminta sekalipun oleh penggugat dan syarat-syaratnya telah terpenuhi pula. Di dalam praktek pada umumnya permohonan pelaksanaan "putusan lebih dulu" tidak selalu dikabulkan.

Agar lebih besar kemungkinannya suatu gugatan dikabulkan oleh pengadilan, maka sering, bahkan boleh dikatakan selalu tuntutan pokok itu (*petitum primair*) disertai dengan tuntutan pengganti atau *petitum subsidiair*. Fungsi daripada *petitum subsidiair* ini menggantikan *petitum primair*, sekiranya yang terakhir ini ditolak oleh pengadilan. Misalnya penggugat menuntut *primair* putusnya perjanjian dengan ditambah ganti rugi, *subsidiair* (dengan pertimbangan kalau-kalau tuntutan *primair* itu ditolak oleh pengadilan) menuntut pelaksanaan perjanjian dengan uang paksa.

Di dalam praktek memang banyak tuntutan *subsidiair* diajukan di samping tuntutan *primair*.

Hanya isi dari tuntutan *subsidiair* itu biasanya berbunyi: "*agar hakim mengadili menurut keadilan yang benar atau mohon putusan yang seadil-adilnya/ex aequo et bono*". Tujuannya tidak lain agar kalau tuntutan *primair* ditolak masih ada kemungkinan dikabulkannya gugatan yang didasarkan atas kebebasan dari hakim serta keadilan. Jadi tuntutan *subsidiair* merupakan tuntutan cadangan.

Tidak adanya ketentuan dalam HIR mengenai syarat tentang isi gugatan menyebabkan orang bebas menyusun dan merumuskan gugatan itu asal cukup memberi gambaran tentang kejadian materiil yang menjadi dasar tuntutan.

PIHAK-PIHAK DALAM PERKARA

Di dalam suatu sengketa perdata juga dalam perselisihan hubungan industrial, sekurang-kurangnya terdapat dua pihak, yaitu pihak penggugat yang mengajukan gugatan, dan pihak tergugat. Dan biasanya orang yang langsung berkepentingan sendirilah yang aktif bertindak sebagai pihak di muka pengadilan, baik sebagai penggugat maupun sebagai tergugat. Mereka ini merupakan pihak materiil, karena mereka mempunyai kepentingan langsung di dalam perkara yang bersangkutan, tetapi sekaligus juga merupakan pihak formil, karena merekalah yang beracara di muka pengadilan. Mereka bertindak untuk kepentingan dan atas namanya sendiri. Akan tetapi seseorang dapat pula bertindak sebagai penggugat atau tergugat di muka pengadilan tanpa

mempunyai kepentingan secara langsung dalam perkara yang bersangkutan. Seorang wali atau pengampu bertindak sebagai pihak di muka pengadilan atas namanya sendiri, tetapi untuk kepentingan orang lain yang diwakilinya, karena yang terakhir inilah yang mempunyai kepentingan secara langsung (pasal 383, 446, 452, 403 - 405 BW). Nama mereka harus dimuat dalam gugatan dan disebut pula dalam putusan, di samping nama-nama yang mereka wakili. Mereka ini merupakan pihak formil, sedangkan yang diwakilinya adalah pihak materiil. Di samping itu tidak jarang terjadi suatu pihak materiil memerlukan seorang wakil untuk beracara di muka pengadilan, karena tidak mungkin beracara tanpa diwakili. Hal ini terjadi pada badan hukum, yang beracara atas namanya sendiri, tetapi memerlukan seorang wakil yang bertindak di muka pengadilan selaku pihak formil untuk kepentingannya (pasal 8 angka 2 Rv, 1995 BW). Hal tersebut di atas harus dibedakan dari seorang pengacara/advokat yang walaupun bertindak atas nama dan kepentingan clientnya, bukanlah merupakan pihak, baik formil maupun materiil. Penggugat maupun tergugat yang memberikan kuasa kepada pengacara/advokat untuk mewakili kepentingannya di pengadilan hubungan industrial. Pengacara/advokat yang dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam UU No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat.	Pihak-pihak yang diwakili oleh kuasa harus membuat surat kuasa yang bersifat khusus sesuai ketentuan pasal 123 ayat (1) HIR, pasal 147 ayat (1) RBg. Surat kuasa dimaksud harus memuat; identitas pemberi kuasa termasuk kualitasnya, identitas penerima kuasa termasuk kualitasnya, kedudukannya apa sebagai penggugat atau tergugat, menyebutkan objek perselisihan atau pokok perselisihan serta nomor perkara (apabila gugatan telah didaftar di pengadilan). Sesuai dengan ketentuan pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004, pihak yang berperkara dapat memberikan kuasa kepada serikat pekerja/serikat buruh dan atau organisasi pengusaha untuk mewakili anggotanya beracara di pengadilan hubungan industrial. Pada dasarnya setiap orang yang merasa mempunyai hak dan ingin menuntutnya atau ingin mempertahankan atau membelanya, berwenang untuk bertindak selaku pihak, baik selaku penggugat maupun selaku tergugat (<i>legitima persona standi in judicio</i>). Kemampuan untuk bertindak (<i>handelings-bekwaamheid</i>) sebagai pihak itu merupakan komplemen penting daripada kewenangan hukum (<i>rechtsbevoegheid</i>) atau kewenangan untuk menjadi pendukung hak. Siapa yang dianggap tidak mampu untuk bertindak (<i>personae miserales</i>) dianggap tidak mampu pula untuk bertindak selaku pihak di muka pengadilan. Yang dianggap tidak mampu bertindak sebagai pihak atau tidak mempunyai kemampuan prosesiul, pertama adalah mereka yang belum cukup umur.
--	---

Mereka ini diwakili oleh walinya. Batas usia dewasa menurut UU No.13 Tahun 2003 adalah 18 tahun.

Bagi badan hukum (rechtsperson) yang bertindak sebagai pihak (penggugat atau tergugat) hanya dapat bertindak dengan perantaraan orang atau mereka yang menurut jabatannya di dalam organisasi badan hukum itu, sehingga wajib dan berhak mewakili badan hukum tersebut, misalnya menjabag sebagai pengurus atau direksi. Untuk itu dapat dilihat dalam anggaran dasar badan hukum dimaksud yang tertuang dalam akte pendiriannya.

PROSES PEMERIKSAAN DI DALAM SIDANG

Dalam melakukan pemeriksaan terhadap perselisihan, dikenal dengan dua jenis pemeriksaan yaitu pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, sedangkan pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan berdasarkan permohonan yang diajukan oleh para pihak karena terdapat adanya kepentingan yang cukup mendesak dari para pihak dan/atau salah satu pihak. Kepentingan yang mendesak tersebut disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan. Apabila permohonan untuk beracara dengan cepat tersebut dikabulkan, maka akan dikeluarkan penetapan dan selanjutnya dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan,

Ketua pengadilan negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan dan tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian bagi kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja. dan selanjutnya hakim akan mengeluarkan putusan.

Dalam pemeriksaan dengan acara biasa, setelah gugatan didaftarkan, maka ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan menetapkan majelis hakim yang memeriksa perselisihan dimaksud, dan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan pemeriksaan perkara/perselisihan.

EKSEPSI, JAWABAN DAN REKONPENSI

Dalam perkara perdata (termasuk perselisihan hubungan Industrial), tidak ada ketentuan dalam undang-undang yang mewajibkan tergugat untuk menjawab gugatan penggugat. Akan tetapi apabila tergugat tidak memberikan jawaban terhadap gugatan penggugat, maka tergugat harus menyadari bahwa ia akan memikul segala akibat dari sikapnya yang tidak memberikan jawaban, yang kemungkinan sekali dikalahkan.

Bilamana tergugat memberikan jawaban, maka jawaban diberikan setelah upaya perdamaian yang dilakukan oleh hakim tidak berhasil, dan dapat memberikan memberikan secara tertulis atau secaralisan.

Jawaban tersebut dapat berupa pengakuan atau berupa bantahan atau penyangkalan. Jawaban tergugat dapat terdiri dari 2 macam, yaitu:

- 1). jawaban yang tidak langsung mengenai pokok perselisihan yang disebut eksepsi (tangkisan); Misalnya, eksepsi yang menyatakan bahwa perselisihan yang diajukan penggugat belum waktunya (prematur), eksepsi yang menyatakan bahwa perselisihan yang diajukan penggugat sudah pernah diputus pengadilan (*ne bis in idem*) dan lain-lain;

- 2). jawaban yang langsung mengenai pokok perselisihan.

Jawaban tergugat mengenai pokok perselisihan hendaknya dibuat dengan jelas, pendek dan berisi langsung menjawab pokok perselisihan dengannya mengemukakan alasan-alasan yang berdasar. Tergugat yang memberikan jawaban terhadap gugatan penggugat dapat juga secara bersamaan mengajukan gugat balasan (rekonpensi) terhadap penggugat/tergugat dalam rekonpensi. Pengajuan gugat balasan diatur dalam pasal 132 a dan pasal 132 b HIR dan merupakan suatu hak istimewa yang diberikan oleh hukum acara perdata kepada tergugat untuk mengajukan suatu kehendak untuk menggugat dari pihak tergugat terhadap pihak penggugat secara bersama-sama dengan gugatan (konpensi). Disebutkan sebagai hak istimewa, karena sesungguhnya pihak tergugat yang hendak menggugat pihak penggugat (dalam konpensi) disebut sebagai penggugat rekonpensi, dapat pula menempuh

jalan lain, yaitu mengajukan gugatan baru secara tersendiri.

REPLIK DAN DUPLIK

Setelah tergugat mengajukan jawaban, maka tahapan pemeriksaan selanjutnya adalah dengan replik, yaitu jawaban penggugat terhadap jawaban tergugat atas gugatannya. Replik juga dapat diajukan secara tertulis maupun secara lisan. Replik diajukan oleh penggugat untuk menguatkan gugatannya dengan mematahkan alasan-alasan penolakan/bantahan yang dikemukakan oleh tergugat dalam jawabannya.

Setelah penggugat mengajukan replik, tahapan berikutnya adalah pengajuan duplik yaitu jawaban tergugat terhadap replik yang diajukan oleh penggugat. Duplik juga dapat diajukan secara tertulis maupun secara lisan. Duplik diajukan oleh tergugat untuk meneguhkan jawabannya yang lazimnya berupa penolakan/bantahan terhadap gugatan penggugat.

Apabila acara jawab menjawab antara penggugat dengan tergugat sudah selesai (cukup), maka tahap berikutnya adalah pembuktian.

PEMBUKTIAN

Setelah para pihak selesai melakukan jawab menjawab dalam sidang yang mengemukakan dalil-dalilnya yang bisa dijadikan dasar untuk menguatkan haknya, maupun untuk menyangkal pihak lain, namun hal tersebut belumlah cukup, akan tetapi harus disertai dengan bukti-bukti yang sah menurut hukum agar dapat dipastikan

kebenaran dalil-dalilnya. Dengan perkataan lain peristiwa-peristiwa yang dikemukakan harus disertai dengan pembuktian secara yuridis. Yang dimaksud dengan pembuktian adalah penyajian alat-alat bukti yang sah menurut hukum kepada hakim yang memeriksa suatu perkara guna memberikan kepastian tentang kebenaran peristiwa yang dikemukakan (Riduan Syahrani 1988 : 55).

Dalam acara pembuktian ini, pihak-pihak yang berselisih yang berkewajiban membuktikan peristiwa yang dikemukakan dan tidak perlu memberitahukan dan membuktikan peraturannya. Hal ini sesuai dengan asas hukum acara perdata, bahwa hakim dianggap mengetahui hukumnya, baik hukum/peraturan yang bersifat tertulis maupun yang tidak tertulis.

Alat-alat bukti dalam perkara perdata (perselisihan hubungan industrial) disebutkan dalam pasal 164 HIR/284 Rbg/1866 BW yaitu :

- a. Tulisan;
- b. Saksi-saksi;
- c. Persangkaan;
- d. Pengakuan; dan
- e. Sumpah.

Dari urutan alat-alat bukti tersebut, maka alat bukti tulisan merupakan alat bukti yang paling utama.

Alat bukti tulisan adalah segala sesuatu yang memuat tanda-tanda bacaan yang bisa dimengerti dan mengandung suatu fikiran tertentu. Alat bukti tulisan dibagi dalam 2 macam yaitu akta dan tulisan-tulisan lain yang bukan akta.

Akta adalah suatu tulisan yang dibuat dengan sengaja untuk dijadikan bukti tentang suatu peristiwa dan ditandatangani oleh mereka yang membuatnya. Akta juga dapat dibedakan atas 2 macam yaitu akta otentik dan akta dibawah tangan. Akta otentik adalah : akta yang dibuat oleh atau di hadapan pejabat yang berwenang untuk itu menurut undang-undang. Sedangkan akta dibawah tangan adalah akta yang dibuat sendiri oleh para pihak yang berkepentingan tanpa bantuan pejabat umum.

Pembuktian dengan saksi dilakukan untuk memberikan keterangan yang membenarkan atau menguatkan dalil-dalil yang diajukan di persidangan. Keterangan yang diberikan oleh saksi haruslah tentang peristiwa atau sesuatu yang dilihat sendiri, didengar sendiri atau dialami sendiri. Dengan demikian kesaksian yang didengar dari orang lain (*testimonium de auditu*) bukan merupakan alat bukti dan tidak perlu dipertimbangkan.

Alat bukti selanjutnya adalah alat bukti persangkaan. Yang dimaksud dengan persangkaan adalah kesimpulan yang diambil dari suatu peristiwa yang dikenal atau dianggap terbukti dengan mana diketahui adanya suatu peristiwa yang tidak dikenal. Bilamana yang menarik kesimpulan tersebut undang-undang, maka persangkaan ini dinamakan persangkaan undang-undang. Sedangkan bilamana yang menarik kesimpulan tersebut adalah hakim, maka dinamakan

persangkaan hakim. Oleh karena persangkaan hanyalah merupakan suatu kesimpulan, maka sementara ahli berpendapat bahwa persangkaan sesungguhnya bukanlah alat bukti (Riduan Syahrani 1988 : 70).

Pengakuan merupakan keterangan baik tertulis maupun lisan yang membenarkan peristiwa, hak atau hubungan hukum yang dikemukakan pihak lawan. Pengakuan ini dapat dibagi atas 2 macam yaitu : pengakuan yang dilakukan di depan sidang pengadilan dan pengakuan yang dilakukan di luar sidang pengadilan. Pengakuan di depan sidang pengadilan merupakan bukti yang sempurna. Dengan demikian apabila tergugat melakukan pengakuan di depan sidang pengadilan terhadap gugatan penggugat, maka penggugat tidak perlu mengadakan pembuktian, karena dengan pengakuan tersebut sudah cukup untuk membuktikan adanya peristiwa atau hubungan hukum yang menimbulkan hak bagi penggugat. Sedangkan pengakuan yang dilakukan di luar sidang pengadilan bukan merupakan bukti yang mengikat tetapi bukti bebas.

Sumpah adalah suatu pernyataan yang khidmat yang diucapkan pada waktu memberi keterangan dengan mengingat akan sifat Tuhan Yang Maha Kuasa. Jadi pada hakikatnya sumpah merupakan tindakan yang bersifat religius yang digunakan dalam peradilan. Sumpah diucapkan oleh salah satu pihak pada waktu memberikan keterangan. Karenanya Wirjono Prodjodikoro menyatakan bahwa sebetulnya sumpah

bukanlah sebagai alat bukti dan yang menjadi alat bukti adalah keterangan salah satu pihak yang dikuatkan dengan sumpah. (Riduan Syahrani 1988 : 76).

PUTUSAN

Setelah pemeriksaan perselisihan sudah selesai, maka hakim akan menjatuhkan putusan terhadap perselisihan dimaksud. Putusan pengadilan adalah pernyataan hakim yang diucapkan pada sidang pengadilan yang terbuka untuk umum untuk menyelesaikan atau mengakhiri perselisihan. Dengan putusan pengadilan diharapkan adanya kepastian hukum dan keadilan dalam perselisihan yang dihadapi. Setiap putusan pengadilan tertuang dalam bentuk tertulis, yang harus ditanda tangani oleh hakim ketua dan hakim anggota (ad hoc).

Susunan dan isi setiap putusan pengadilan terdiri dari 4 (empat bagian yaitu;

- 1). Kepala putusan, Setiap putusan pengadilan harus mempunyai kepala putusan (irah-irah) yang berbunyi "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa";
- 2). Identitas pihak-pihak yang berselisih. Dalam putusan pengadilan identitas pihak-pihak yang berselisih harus dimuat secara jelas yaitu, nama, alamat, pekerjaan dan sebagainya serta nama kuasa hukumnya kalau menguasai kepada orang lain;
- 3). Pertimbangan (alasan-alasan). Pertimbangan atau alasan-alasan dalam putusan pengadilan yaitu pertimbangan tentang duduk permasalahannya

(<i>feitelijke gronden</i>) dan pertimbangan tentang hukumnya (<i>rechtsgronden</i>) dan 4). Amar Putusan. Amar (diktum) putusan pengadilan merupakan jawaban terhadap petitum dalam gugatan penggugat. Apakah petitum dalam konpensi dan rekonpensi dikabulkan atau ditolak pengadilan.	PENUTUP Demikian yang dapat dikemukakan, sedikit ketentuan beracara di pengadilan hubungan industrial dalam penyajian ini, dengan harapan ada gambaran bagi pihak-pihak yang belum mengetahui hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum. <i>S e k l a n.</i>
--	---