

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI
PEGAWAI BUMN (STUDI KASUS: PENYELESAIAN PHK DI PT.
BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk. PUTUSAN
NOMOR: 179/G.TUN/2004/PTUN)**



**Skripsi
Diajukan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Fakultas Hukum Universitas Indonesia**

**PK III
(BIDANG STUDI HUKUM ACARA)**

**DAME MARIA SILABAN
0504000534**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA
2008**

**Fakultas Hukum Universitas Indonesia
Sub Program Reguler
Bidang Studi Hukum Acara**

Lembar Persetujuan Skripsi

Nama: : Dame Maria Silaban
NPM : 0504000534
Program Pendidikan : S1
Judul Skripsi : Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial Bagi Pegawai BUMN (Studi
Kasus: Penyelesaian PHK di PT. Bank
Negara Indonesia (Persero) Tbk.
Putusan Nomor: 179/G.TUN/2004/PTUN)

Telah menyelesaikan dan telah memenuhi persyaratan untuk
ujian, baik dari segi isi/materi maupun dari segi teknis.

Depok, 4 Juli 2008

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Drs. Widodo Suryandhono, S.H., M.H. Disriani L., S.H., M.H.

Mengetahui

Chudry Sitompul, S.H., M.H.
Ketua Bidang Studi Hukum Acara

Tetaplah berdoa.

1 Tesalonika 5:17

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada padaku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan. Dan apabila kamu berseru dan datang untuk berdoa kepadaku, maka Aku akan mendengarkan kamu.”

Yeremia 29: 11-12

“Atau kamu berdoa juga, tetapi kamu tidak menerima apa-apa, karena kamu salah berdoa sebab yang kamu minta itu hendak kamu habiskan untuk memuaskan hawa nafsumu.”

Yakobus 4: 3

“Berjaga-jagalah dan berdoalah, supaya kamu jangan jatuh ke dalam pencobaan; roh memang penurut, tetapi daging lemah.”

Markus 14: 38

Skripsi ini saya persembahkan untuk orangtua saya tercinta.

KATA PENGANTAR

Segala pujian, hormat, dan syukur Penulis sampaikan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih dan anugerahNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bagi Pegawai BUMN (Studi Kasus: Penyelesaian PHK di PT. BNI (Persero) Tbk. Putusan Nomor: 179/G.TUN/2004/PTUN)" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Penulis menyadari kekurangan-kekurangan yang ada dalam skripsi ini, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat Penulis harapkan. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu Penulis, yang dengan tulus telah memberikan dukungan, bimbingan, dan doa, sehingga skripsi ini dapat Penulis selesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini juga, Penulis ingin mengucapkan terima

kasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Drs. Widodo Suryandhono, S.H., M.H. yang telah bersedia menjadi Pembimbing I dan atas kesabaran serta kesediaannya meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan, dan saran yang sangat berguna kepada Penulis dalam Penulisan skripsi ini di tengah-tengah kesibukannya.
2. Ibu Disrini Latifah, S.H., M.H. yang telah bersedia menjadi Pembimbing II dan atas kebesaran hati dan kesabarannya dalam memberikan bimbingan yang sangat berguna kepada Penulis dalam Penulisan Skripsi ini.
3. Bapak Chudry Sitompul, S.H., M.H., Ibu Sri Laksmi Anindita, S.H., M.H., dan Bapak Yuzak Sanip yang telah bersedia menjadi Dosen Penguji Skripsi saya.
4. Ibu Sulaikhin Lubis, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademis Penulis atas bimbingan dan arahan selama Penulis menjalani perkuliahan 8 semester di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
5. Seluruh staf Biro Pendidikan dan Perpustakaan FH UI, khususnya Bapak Rifai.

6. Seluruh staf Perpustakaan Fakultas Hukum UI dan Perpustakaan UI Pusat.
7. Bapak dan Mama tercinta yang di saat senang dan susah selalu mendampingi, membimbing, dan menyayangi Penulis.
8. Kakak dan adik-adik Penulis, Yuni Lister Emmawaty, Agusman, Robert Ngalam Gumirang, dan Anggi Gwang Fredy untuk dukungan, doa, dan kasih sayangnya selama ini.
9. Kekasih hatiku Sudianto Lumbantobing, terimakasih atas cinta dan kasihnya kepadaku, semoga akan kekal dan abadi selamanya.
10. Teman-teman terdekat Penulis di Fakultas Hukum Universitas Indonesia: Gofar M.L. Tobing, Ruth Evelin Pasaribu, Shanty Sofiarli Sagala, Diana Rezki, Gabriel Lase, Triwahyuni Herlambang, Becky Angeline, Tiwi, Rohana Putri. Terima kasih Penulis ucapkan sebesar-besarnya atas persahabatan selama empat tahun Penulis menjalani perkuliahan dan semoga persahabatan kita terjalin dengan baik selamanya.
11. Teman-teman di Fakultas Hukum Universitas Indonesia: Angga, Julita, Marshall, Aristo, Betsy, Denny,

Debora, Laura, Evi Anastasia, Evi Riyanti, Edo, Benny, Dea, Winotia, Willyam, Dian, Puspa, Neyni, dan lainnya.

12. Teman-teman di PMKA UI: Maria, Lidia, Andre, Evelin, Aples, Maya, Yusnita, Olla, Hilman, Donny, Helda, dan lainnya.

13. Semua pihak yang telah banyak membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat Penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Bila ada kesalahan baik tersurat maupun tersirat, Penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Depok, 4 Juli 2008

Penulis

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan kemungkinan besar akan menghadapi perselisihan hubungan industrial, namun kadang kala terdapat kendala dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, terlebih dalam penyelesaian perselisihan PHK. Setiap perusahaan harus bisa menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan memegang prinsip-prinsip hubungan industrial Pancasila untuk menekan seminimal mungkin ketidakpuasan pada kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Skripsi ini mengkaji penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada masa transisi keberlakuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Skripsi ini juga mengkaji penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pegawai BUMN khususnya BUMN yang berbentuk Persero. Skripsi ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Melihat perkembangan pengertian objek tata usaha Negara, ada pendapat yang menganggap bahwa semua keputusan yang dibuat oleh Direksi BUMN merupakan objek tata usaha Negara sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal tersebut tentu menimbulkan ketidakefisienan waktu, tenaga, materiil, dan immateriil yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan antara kedua belah pihak sehingga disarankan agar para pihak yang berkaitan dalam perselisihan hubungan industrial pada BUMN yang berbentuk Persero harus berhati-hati dalam memikirkan langkah tepat yang harus diambil dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI
PEGAWAI BUMN (STUDI KASUS: PENYELESAIAN PHK DI PT. BNI
(Persero) Tbk. PUTUSAN NOMOR: 179/G.TUN/2004/PTUN)**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kerangka Konseptual	8
E. Metode Penelitian	12
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	16
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	30

C.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Masa Transisi	43
----	---	----

BAB III BADAN USAHA MILIK NEGARA

A.	Perusahaan Jawatan (Perjan)	46
B.	Perusahaan Umum (Perum)	54
C.	Perusahaan Perseroan (Persero)	
1.	Pengertian dan Tujuan Persero	56
2.	Ciri-ciri Persero	57
3.	Contoh BUMN Persero	59
4.	Kewenangan Menteri Keuangan	60
5.	Keuangan Persero	65
6.	Status Pegawai	74
7.	PT Persero Bukan Sebagai Objek Tata Usaha Negara	76

**BAB IV ANALISA PUTUSAN NOMOR: 179/G.TUN/2004/PTUN
TENTANG PEMBERHENTIAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEGAWAI BUMN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG
PERADILAN TATA USAHA NEGARA DAN UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN.**

A.	Gambaran Umum PT. BNI (Persero) Tbk.	86
----	--------------------------------------	----

B.	Hubungan Kerja di PT. BNI (Persero) Tbk.	89
C.	Sarana Hubungan Industrial yang Terdapat pada BUMN	
	1. Lembaga Kerjasama Bipartit	97
	2. Lembaga Kerjasama Tripartit	98
	3. Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan	102
	4. Perjanjian Kerja Bersama	108
	5. Pengadilan Hubungan Industrial	112
	6. Peraturan Perundang-undangan Ketenaga- Kerjaan	113
	7. Penyuluhan dan Pemasyarakatan Hubungan Industrial	113
	8. Organisasi Pengusaha	114
D.	Studi Kasus	117
 BAB V PENUTUP		
	A. Kesimpulan	146
	B. Saran	149

DAFTAR PUSTAKA

xii

LAMPIRAN : PUTUSAN NOMOR: 179/G.TUN/2004/PTUN

xxvi

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat,²⁹³ selanjutnya diatur pula bahwa setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut juga sebagai perusahaan.²⁹⁴

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah:²⁹⁵

²⁹³ Indonesia (a), *Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 tahun 2003*, LNRI No. 39 tahun 2003, TLN RI No. 4279, Pasal 1 angka (2).

²⁹⁴ *Ibid.*, Pasal 1 angka (6)a.

²⁹⁵ Indonesia (b), *Undang-Undang Badan Usaha Milik Negara, UU No. 19 tahun 2003*, LNRI No. 70 Tahun 2003, TLN RI No. 4297, Pasal 1 angka (1).

“badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.”

BUMN terbagi atas tiga bagian, yaitu: Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Perseroan (Persero). Masing-masing BUMN tersebut memiliki aturan yang berbeda terhadap pemutusan hubungan kerja. Pegawai BUMN bukan pegawai negeri, namun ada jenis BUMN yang tunduk pada Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Secara teknis, pegawai negeri juga termasuk buruh, yaitu bekerja pada pihak lain (Negara) dengan menerima upah (gaji), namun secara yuridis politis terhadap mereka tidak diberlakukan peraturan-peraturan tentang perburuhan, tetapi diadakan peraturan tersendiri bagi mereka, yaitu UU No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.²⁹⁶

Prosedur penyelesaian perselisihan PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sebelumnya diatur

²⁹⁶ Halili Toha, dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1987), hal. 3.

oleh Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan juncto Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Adapun mengenai PHK di perusahaan-perusahaan negara dan daerah, Pemerintah bermaksud mengadakan peraturan tersendiri.²⁹⁷ Namun hingga saat ini belum ada peraturan tersendiri mengenai PHK di perusahaan negara atau badan usaha milik negara. Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:²⁹⁸

"Ketentuan mengenai PHK dalam undang-undang ini meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Sejak diberlakukan Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara juncto Undang-Undang Nomor 9 tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, bila pihak tidak puas dengan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), maka dapat mengajukan

²⁹⁷ Indonesia (c), *Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, UU No. 12 Tahun 1964*, LNRI No. 93 tahun 1964, TLN RI No. 2686, Penjelasan.

²⁹⁸ Indonesia (a), *Op. Cit.*, Pasal 150.

gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dengan alasan P4P telah mengeluarkan putusan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB), karena itu putusan P4P dianggap tidak sah.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. sebagai salah satu BUMN telah memberhentikan pegawainya yaitu Drs. H. S., M.M. (Penggugat) dengan jabatan Kepala Kantor Wilayah 10 DKI Jakarta melalui Surat Keputusan Direksi No. KP/DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 Perihal Pemberhentian.²⁹⁹ Penggugat diberhentikan karena peristiwa Skandal Pemalsuan dan/atau LC Fiktif di Kantor BNI Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Karena peristiwa tersebut, Penggugat dimutasikan sebagai Staf Utama Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan surat Tergugat Nomor DIR/270/R tanggal 2 Oktober 2003 Perihal Mutasi/Perubahan Posisi, dalam peristiwa tersebut Penggugat menjadi saksi dalam persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Sebelum mengirimkan SK Perihal Pemberhentian, Divisi SDM pada tanggal 24 Februari mengirim surat No.

²⁹⁹ Putusan Nomor: 179/G.TUN/2004/PTUN.JKT.

SDM/11/997/R perihal Pemberitahuan Keputusan Direksi atas sanksi administratif pada Penggugat berupa Pemberhentian tanpa Predikat. Namun, Direksi (Tergugat) memberi kesempatan pada Penggugat untuk mengajukan permohonan diri dalam jangka waktu 7 hari sejak pemberitahuan tersebut. Penggugat akhirnya mengajukan permohonan pengunduran diri pada 1 Maret 2004 sesuai keinginan dan putusan Direksi BNI.

Penggugat merupakan karyawan dari PT. BNI yang diangkat dengan Surat Pengangkatan. Terhadap SK Pemberhentian, Penggugat keberatan dan melayangkan surat tanggal 27 Oktober 2004 perihal Permohonan Waktu Menghadap Direktur Utama BNI yang dibalas oleh Direksi PT. BNI dengan surat Nomor DIR/691 tanggal 21 November 2004 yang isinya menolak keberatan Penggugat.

Akhirnya Penggugat menggugat Tergugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) pada tanggal 2 Desember 2004 terhadap SK Direksi No. KP/DIR/115/R Perihal Pemberhentian dan surat Nomor DIR/691 perihal Penolakan Keberatan Penggugat. Permasalahan yang timbul dari kasus tersebut adalah apakah SK Direksi No. KP/DIR/115/R Perihal Pemberhentian yang diikuti dengan surat Nomor DIR/691 perihal Penolakan Keberatan merupakan objek Tata Usaha

Negara (TUN)? Bagaimanakah aturan dan penyelesaian mengenai PHK oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Drs. H. S., M.M. (Penggugat), mengingat pada masa tersebut merupakan transisi keberlakuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial? Apakah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. telah melaksanakan prosedur PHK dengan benar sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan/atau peraturan di lingkungan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.?

B. POKOK PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi pokok-pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Surat Keputusan Direksi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perihal Pemberhentian Hubungan Kerja yang diikuti dengan surat Nomor DIR/691 perihal Penolakan Keberatan termasuk dalam objek Tata Usaha Negara?
2. Bagaimanakah aturan dan penyelesaian mengenai PHK oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Drs. H. S., M.M. (Penggugat), mengingat pada masa tersebut merupakan transisi keberlakuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

3. Bagaimanakah keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pemberhentian Pegawai BUMN dalam kasus PHK oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Drs. H. S., M.M. (Penggugat)?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah:

1. memberi sumbangan pemikiran bagi perkembangan dunia hukum secara umum, khususnya dalam lingkup hukum ketenagakerjaan;
2. memberi gambaran ideal bagaimana seharusnya mekanisme proses penyelesaian PHK sehingga melahirkan hasil yang memuaskan kedua belah pihak baik pengusaha ataupun buruh;
3. memberi semacam motivasi bagi pihak-pihak agar dapat lebih kritis dalam menghadapi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Surat Keputusan Direktur BUMN Perihal Pemberhentian Hubungan Kerja yang diikuti dengan surat Nomor DIR/691 perihal Penolakan Keberatan termasuk dalam objek TUN;

2. Untuk mengetahui bagaimana aturan dan penyelesaian PHK di BUMN pada masa transisi keberlakuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Untuk mengetahui bagaimana keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pemberhentian Pegawai BUMN.

D. KERANGKA KONSEPSIONAL

Kerangka konseptual adalah kerangka yang menggambarkan antara konsep-konsep khusus yang ingin atau yang akan diteliti.³⁰⁰ Dalam kerangka konseptual akan diungkapkan beberapa pengertian atau definisi yang akan digunakan sebagai dasar penelitian hukum. Definisi ini diharapkan dapat memberi gambaran yang sama terhadap suatu istilah sehingga kemungkinan timbulnya kerancuan dalam mengartikan suatu istilah dapat diperkecil.³⁰¹ Dalam penelitian ini, beberapa definisi yang akan dikemukakan antara lain :

³⁰⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. ke-3, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, UI Press), 1986, hal. 132.

³⁰¹ Mohammad Rizky Pratama, *PHK Karena Kesalahan Berat (Peranan Penyidik Kepolisian dalam PPHI)*, (Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2006), hal 10.

1. Tata Usaha Negara adalah : "Administrasi Negara yang melaksanakan fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah."³⁰²
2. Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara (TUN) adalah : "Badan atau Pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku."³⁰³
3. Urusan pemerintahan adalah : "kegiatan yang bersifat eksekutif."³⁰⁴
4. Peraturan perundang-undangan adalah : "semua peraturan yang bersifat mengikat secara umum yang dikeluarkan oleh Badan Perwakilan Rakyat bersama Pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, yang juga bersifat mengikat secara umum."³⁰⁵
5. Keputusan Tata Usaha Negara adalah : "suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat TUN yang berisi tindakan hukum TUN yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata."³⁰⁶

³⁰² Indonesia (d), *Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, UU No. 5 tahun 1986*, LNRI No. 77 tahun 1986, TLN RI No. 3344, Pasal 1 angka (1).

³⁰³ *Ibid.*, Pasal 1 angka (2).

³⁰⁴ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 1 angka (1).

³⁰⁵ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 1 angka (2).

³⁰⁶ *Ibid.*, Pasal 1 angka (3).

6. Individual adalah : "keputusan TUN tidak ditujukan kepada umum, tetapi tertentu baik alamat maupun hal yang dituju."³⁰⁷
7. Final adalah : "sudah defenitif dan karenanya dapat menimbulkan akibat hukum. Keputusan yang masih memerlukan persetujuan instansi atasan atau instansi lain, belum bersifat final, karenanya belum dapat menimbulkan suatu hak atau kewajiban apada pihak yang bersangkutan. Umpamanya, keputusan pengangkatan seorang pegawai negeri memerlukan persetujuan dari Badan Administrasi Kepegawaian Negara."³⁰⁸
8. Upaya administratif adalah : "suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan hukum perdata apabila tidak puas terhadap suatu Keputusan TUN."³⁰⁹
9. Banding administratif adalah : "upaya administratif yang harus dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan."³¹⁰
10. Keberatan adalah : "upaya administratif yang harus dilakukan sendiri oleh badan atau pejabat TUN yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan."³¹¹
11. Perselisihan hubungan industrial adalah : "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,

³⁰⁷ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 1 angka (3).

³⁰⁸ *Ibid.*

³⁰⁹ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 48 ayat (1).

³¹⁰ *Ibid.*

³¹¹ *Ibid.*

perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.”³¹²

12. Upah adalah : “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”³¹³
13. Perundingan bipartit adalah : “perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”³¹⁴
14. Asas kecermatan formal adalah : “kecermatan pada waktu mempersiapkan pembentukan keputusan beserta yang disebut asas *fair play* atau sikap jujur dari instansi yang mengeluarkan keputusan tersebut dan harus sudah memperoleh gambaran yang jelas mengenai semua fakta yang relevan maupun semua kepentingan yang tersangkut.”³¹⁵
15. Asas kecermatan material adalah : “asas yang menghendaki agar kerugian yang ditimbulkan kepada seseorang jangan sampai melampaui yang diperlukan untuk melindungi suatu kepentingan yang harus dilakukan dengan cara mengeluarkan keputusan yang bersangkutan.”³¹⁶

³¹² Indonesia (e), *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2 tahun 2004*, LNRI No. 6 tahun 2004, TLN RI No. 4356, Pasal 1 angka (1).

³¹³ Indonesia (a), *Op.Cit.*, Pasal 1 angka (30).

³¹⁴ *Ibid.*, Pasal 1 angka (10).

³¹⁵ Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara Buku II Beracara di Pengadilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003), hal. 179.

³¹⁶ *Ibid.*, hal. 183.

E. METODE PENELITIAN

Dari sudut sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bermaksud untuk memperoleh data seteliti mungkin mengenai penyelesaian PHK di BUMN yang dalam kasus ini adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Selain itu, penelitian ini juga bersifat analitis dan kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin, yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara kuantifikasi (pengukuran).³¹⁷ Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif yang menggunakan jenis data sekunder.³¹⁸ Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum dalam arti meneliti norma atau kaidah-kaidah.³¹⁹ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

³¹⁷ "Hakekat dan Pengertian Penelitian", <http://www.uny.ac.id/akademik/sharefile/files/19112007155715_HAKEKAT_DAN_PENGETRIAN_PENELITI_AN.doc>, diakses 13 Maret 2008.

³¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. ke-3, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, UI Press), 1986, hal. 51- 52.

³¹⁹ Soedikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Suatu Pengantar*, cet. II (Yogyakarta: Liberty, 2001), hal. 29.

1. Bahan hukum primer yang meliputi tetapi tidak terbatas pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan terdiri dari hasil-hasil penelitian (misalnya skripsi, disertasi, tesis), makalah seminar, makalah *workshops*, literatur hukum, dan sebagainya.
3. Bahan hukum tertier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya Kamus Besar Bahasa Indonesia.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sebagaimana sebuah penelitian ilmiah, maka hasil penelitian inipun akan disusun dalam sebuah laporan penelitian. Secara keseluruhan, laporan penelitian ini terdiri dari lima bab yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub-bab.

Adapun sistematika laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- E.** Bab I mengenai pendahuluan. Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penelitian, kerangka konseptual, dan metode penelitian, serta sistematika penulisan dari penelitian ini.
- F.** Bab II mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masa transisi.
- G.** Bab III mengenai perusahaan jawatan (perjan), perusahaan umum (perum), dan perusahaan perseroan (persero).
- H.** Bab IV mengenai analisa putusan Nomor: 179/G.TUN/2004/PTUN tentang pemberhentian hubungan kerja terhadap pegawai BUMN ditinjau dari Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- I.** Bab V merupakan bab penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Dalam bab ini, Penulis akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian, yang

selanjutnya dari kesimpulan tersebut akan diuraikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran Penulis.



BAB II

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

D. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial dinamakan perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pengertian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara majikan dan buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh, disebabkan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan.³²⁰

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja/buruh

³²⁰ Indonesia (f), *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, UU No. 22 tahun 1957*, LNRI No. 42 tahun 1957, TLN RI No. 1227, Pasal 1 ayat (1) huruf (c).

dalam perselisihan perburuhan hanya serikat pekerja/serikat buruh, bukan pekerja/buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja/buruh. Undang-Undang tersebut juga hanya mengatur penyelesaian hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan perburuhan pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi.

Penyebab perselisihan perburuhan menurut Pasal 1 ayat (1) huruf (d) Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nomor 22 tahun 1957, antara lain:³²¹

a. dari pihak majikan: *lock out*, pengusaha dapat merencanakan penutupan perusahaan (*lock out*) hanya bila dapat dibuktikan upaya perundingan yang gagal. Rencana tersebut harus diberitahukan kepada serikat pekerja dan P4D. Rencana penutupan perusahaan dapat dilakukan hanya bila P4D menerbitkan tanda terima pemberitahuan rencana *lock-out*.³²²

b. dari pihak buruh: secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai

³²¹ Imam Soebechi, *Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara tentang Perburuhan di Sektor Industri*, (Tesis: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal. 55.

³²² B.M. Suryanto Sinurat, <<http://apindo.or.id/baru/artikel/aW5mbywyOA==?e9fa20710b9c9715986c8457eb3654b9=a07f2096719261b691a1f6c>>, diakses 14 April 2008.

akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud membantu/menekan golongan buruh lain agar majikan menerima hubungan kerja, syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) mempunyai tugas khusus dalam menangani penyelesaian perselisihan perburuhan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.³²³ Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nomor 22 tahun 1957 dibentuk untuk menggantikan Undang-undang Darurat Nomor 16 tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. P4D dan P4P terdiri dari wakil-wakil ketiga unsur tripartit. Masing-masing terdiri dari lima orang wakil serikat pekerja, lima orang wakil pengusaha dan lima orang wakil pemerintah. Wakil Pemerintah terdiri dari pejabat Departemen Perburuhan sebagai Ketua merangkap anggota, serta masing-masing satu

³²³ Indonesia (f), *Op.Cit.*, Pasal 5-17.

orang pejabat dari Departemen Perindustrian, Departemen Keuangan, Departemen Pertanian, dan Departemen Perhubungan.³²⁴ Mereka diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. Bila dipandang perlu, Presiden dapat juga mengangkat lima orang anggota pengganti dari masing-masing unsur. Pemilihan anggota dan anggota pengganti dari masing-masing unsur diupayakan supaya mencerminkan permasalahan perburuhan yang pada umumnya dihadapi.

P4D didirikan di tingkat propinsi atau mencakup beberapa kabupaten untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Wakil Pemerintah dalam P4D terdiri dari wakil Departemen Perburuhan sebagai Ketua merangkap anggota, Departemen Perindustrian, Departemen Keuangan, Departemen Pertanian, dan Departemen Perhubungan. Ketua dan anggota P4D diangkat oleh Menteri yang membidangi perburuhan. Menurut kebutuhan daerah setempat, Menteri dapat pula mengangkat anggota pengganti di beberapa P4D.³²⁵

³²⁴ Daniel Suryana, "Prospek Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial [Menyongsong Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial]," <http://dansur.blogster.com/prospek_pengadilan_perselisihan>, diakses 14 April 2008.

³²⁵ "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," <http://ab-fisip-upnyk.com/files/Penyelesaian_Perselisihan_HI.pdf>, diakses 14 April 2008.

Bila terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian secara damai dengan jalan perundingan.³²⁶ Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan.³²⁷ Jika tidak dapat diperoleh penyelesaian, serta para pihak tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru/dewan pemisah, maka perselisihan tersebut diberitahukan dengan surat kepada Pegawai Perantara oleh para pihak atau oleh salah satu pihak.³²⁸ Juru/dewan pemisah adalah orang atau badan yang bersifat bebas dan tidak memihak (*independent*), berfungsi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan serikat pekerja atas permintaan kedua pihak yang berselisih. Keputusan juru/dewan pemisah bersifat final, wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang berselisih tidak boleh diajukan untuk diperiksa ulang. Untuk memperoleh kekuatan hukum dalam rangka eksekusi, keputusan juru/dewan pemisah dapat disahkan oleh P4P. P4P tidak dapat mengubah atau mengamandemen keputusan

³²⁶ Indonesia (c), *Op.Cit.*, Pasal 2 ayat (1).

³²⁷ *Ibid.*, Pasal. 2 ayat (2).

³²⁸ *Ibid.*, Pasal 3 ayat (1).

juru/dewan pemisah, akan tetapi P4P dapat menolak pengesahan keputusan juru/dewan pemisah hanya bila keputusan juru/dewan pemisah melampaui kewenangannya, atau memuat itikad buruk, atau bertentangan dengan undang-undang tentang ketertiban umum, atau dengan kesusilaan.

Segera sesudah menerima pemberitahuan tersebut Pegawai Perantara mengadakan penyelidikan tentang perkara dan selambat-lambatnya dalam waktu tujuh hari sejak tanggal penerimaan surat pemberitahuan tersebut sudah mengadakan perantaraan menurut cara dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi perantaraan oleh P4D.³²⁹ Jika pegawai perantara berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka pegawai perantara segera menyerahkan perselisihan tersebut kepada P4D, dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih. Pegawai perantara adalah pegawai negeri yang ditunjuk oleh Menteri di bidang perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan pengusaha dengan serikat pekerja.

³²⁹ *Ibid.*, Pasal 4 ayat (1).

P4D memberikan pemerantaraan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan setelah menerima penyerahan perkara perselisihan perburuhan dari pegawai perantara. P4D dalam waktu yang secepatnya dalam waktu 7 hari sejak diterimanya perselisihan harus sudah mengetahui duduk perkara dan dapat mendamaikan kedua belah pihak. P4D mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan dan mengusahakan serta memimpin perundingan secara damai.³³⁰ P4D dalam usahanya menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan mempergunakan segala daya upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian-perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan Negara.³³¹ P4D dapat memanggil para pihak untuk dimintai keterangan atau mengadakan angket ke lapangan guna melengkapi data yang sudah ada. Hal itu dilakukan agar menghindari keterangan palsu dan dapat menghasilkan putusan yang benar-benar objektif sehingga adil. Bila dianggap perlu, P4D dapat menghadirkan saksi-saksi dalam persidangan.

³³⁰ *Ibid.*, Pasal 4 ayat (2).

³³¹ *Ibid.*, Pasal 8 ayat (1).

P4D berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian yang tertentu.³³² Hasil perundingan mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian bersama dan harus ditaati oleh para pihak.³³³ Dalam waktu 14 hari setelah putusan P4D diterima oleh para pihak, baik buruh dan/atau pengusaha maupun organisasi buruh/atau organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat mengajukan banding kepada P4P.³³⁴ P4P menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan dalam tingkat banding.

P4D berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat, bila suatu perselisihan sukar diselesaikan dengan anjuran.³³⁵ Untuk melaksanakan suatu putusan P4D yang bersifat mengikat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat meminta fiat eksekusi pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak, terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan

³³² *Ibid.*, Pasal 8 ayat (2).

³³³ *Ibid.*, Pasal 4 ayat (3).

³³⁴ *Ibid.*, Pasal 8.

³³⁵ *Ibid.*, Pasal 8 ayat (3).

dapat dijalankan.³³⁶ Pengadilan Negeri akan memberikan putusan yang bersifat deklaratior bahwa putusan P4D dapat dijalankan, selanjutnya putusan itu dilaksanakan dengan mengikuti cara-cara putusan perkara perdata.³³⁷

Putusan P4D yang telah berkekuatan hukum tetap, dapat mulai dilaksanakan bila dalam 14 hari setelah diputuskan, tidak dimintakan banding pada P4P.³³⁸ Permintaan banding dinyatakan pada Panitera P4D dan meneruskannya ke P4P disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya.³³⁹ Putusan P4P bersifat mengikat dan dapat mulai dilaksanakan bila dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, Menteri Perburuhan tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu.³⁴⁰

P4P dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan P4D untuk diselesaikan bila perselisihan perburuhan itu menurut pendapat P4P dapat membahayakan kepentingan Negara atau kepentingan umum, penarikan tersebut

³³⁶ *Ibid.*, Pasal 10 ayat (2).

³³⁷ *Ibid.*, Pasal 10 ayat (3).

³³⁸ *Ibid.*, Pasal 10 ayat (1).

³³⁹ *Ibid.*, Pasal 11 ayat (2).

³⁴⁰ *Ibid.*, Pasal 13 ayat (1).

diberitahukan kepada P4D serta pihak-pihak yang berselisih.³⁴¹ Putusan P4P bersifat mengikat, tidak dapat diajukan banding, tetapi dapat ditunda atau dibatalkan oleh Menteri Perburuhan sesuai dengan hak veto yang dimilikinya dalam tenggang waktu 14 hari.³⁴²

Sesuai dengan Pasal 17 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 22 tahun 1957, Menteri Perburuhan dapat menunda atau membatalkan putusan P4P sebagaimana yang telah diuraikan di atas, dengan syarat:³⁴³

- i. Memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan Negara;
- ii. Telah diadakan perundingan dengan Menteri-Menteri yang mempunyai wakil dalam P4P;
- iii. Dalam tenggang waktu 14 hari setelah putusan P4P.

Hak veto Menteri Perburuhan dapat dilakukan setelah Menteri Perburuhan berkonsultasi dengan Menteri-Menteri terkait yang mempunyai perwakilan di P4P.³⁴⁴ Inisiatif pembatalan atau penundaan pelaksanaan keputusan P4P pada

³⁴¹ *Ibid.*, Pasal 11 ayat (3).

³⁴² *Ibid.*, Pasal 17.

³⁴³ Imam Soebechi, *Op.Cit.*, hal. 55.

³⁴⁴ "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Op.Cit.*

dasarnya datang dari Menteri Tenaga Kerja sendiri, bukan karena upaya banding dari pihak-pihak yang berselisih. Namun sejak awal tahun 1980-an, semakin banyak pihak yang berselisih yang tidak puas dengan keputusan P4P kemudian memintakan veto Menteri. Dalam rangka menanggapi permintaan tersebut, Menteri membentuk Tim Antar Departemen untuk menganalisa keputusan P4P dan permintaan veto, guna selanjutnya memberikan saran kepada Menteri.³⁴⁵

Wewenang pengadilan yang terbatas dalam kaitannya dengan perburuhan, diatur dalam Buku III titel 7A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 22 tahun 1957, yang dapat disimpulkan sebagai berikut:³⁴⁶

- i. mengadili (menyelesaikan dengan putusan) perselisihan hak yang diajukan dengan hukum perdata biasa;
- ii. mengadili dan menyatakan diterima atau ditolak permohonan pemutusan perjanjian kerja oleh salah satu pihak sebagaimana dimaksud Pasal 1603 KUHPerdata;
- iii. Memutuskan dengan menyatakan putusan P4D/P4P dapat dijalankan (fiat eksekusi) sebagaimana dimaksud Pasal

³⁴⁵ *Ibid.*

³⁴⁶ Imam Soebechi, *Op.Cit.*, hal 55-56.

10 ayat (2) dan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 22 tahun 1957.

Secara ringkas, penyelesaian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 22 tahun 1957 melalui tiga tahap, antara lain:³⁴⁷

- a. Kegiatan pra P4, meliputi penyelesaian melalui bipartit (oleh pihak-pihak yang berselisih), mediasi, konsultasi, dan arbitrase.³⁴⁸
- b. Tahap penyelesaian di P4D dan atau P4P. Dapat menghasilkan putusan P4D dan atau P4P.
- c. Menteri Tenaga Kerja dan Pengadilan.

Di era industrialisasi, perselisihan perburuhan terus meningkat dan semakin kompleks. Berdasarkan data P4P, pada tahun 1999 tercatat 2.451 kasus perselisihan yang masuk ke P4P. Jumlah tersebut meningkat menjadi 3.167 kasus pada tahun 2003. Hal ini berarti bahwa dalam kurun waktu lima tahun terjadi peningkatan kasus sebesar 29.21%. Dengan kata

³⁴⁷ Indonesia (g), *Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kepmenaker No. 1108 tahun 1998.*

³⁴⁸ Myra M. Hanartani, *UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jakarta: Informasi Hukum Vol. 1 tahun VI, 2004), hal. 23.

lain, jumlah kasus yang masuk ke P4P meningkat rata-rata 5.84% per tahun.³⁴⁹

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 22 Tahun 1957 sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat.³⁵⁰ Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan relatif berlangsung lama. Karena dinilai sudah tidak efektif lagi, maka diubah menjadi Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 tahun 2004. Penyelesaian perselisihan perburuhan lebih banyak melibatkan badan administrasi negara dan juga telah membuka peluang campur tangan pemerintah.³⁵¹ Hal ini dapat dilihat dengan adanya wakil pemerintah pada P4D dan P4P serta diberikannya hak veto kepada Menteri Tenaga Kerja sehingga dapat membatalkan atau menunda putusan yang telah diambil oleh P4P.

Metode penyelesaian yang demikian sudah tidak dapat diterima karena membuat kaburnya kepastian hukum dan semakin lamanya waktu penyelesaian. Dengan diberlakukannya

³⁴⁹ "Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit dalam Perspektif HAM," <<http://www.unissula.ac.id/mh/artikel38.php>>, diakses 14 April 2008.

³⁵⁰ Indonesia (e), *Op.Cit.*, Konsiderans Menimbang.

³⁵¹ "Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit dalam Perspektif HAM," *Op.Cit.*

Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara Nomor 5 tahun 1986, putusan yang dihasilkan oleh P4P sebagai lembaga administratif, masih dapat digugat melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Peradilan Tata Usaha Negara ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara Nomor 5 tahun 1986 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara Nomor 9 tahun 2004 yang mempunyai kewenangan memeriksa dan memutus sengketa yang terkait dengan tindakan tata usaha negara. Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 baru efektif lima tahun kemudian atau tepatnya tahun 1991.

Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara masih dapat diajukan kasasi dan diajukan peninjauan kembali (PK) kepada Mahkamah Agung (MA) sebagaimana perkara lainnya. Dengan demikian persoalan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat, harus dilakukan melalui mekanisme yang panjang dan melelahkan. Keadaan ini sangat merugikan, khususnya kepada pekerja yang lemah dari segi ekonomi.

E. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Penyelesaian perselisihan perburuhan diselesaikan melalui badan semi peradilan (*quasi judicial*) yang berada dalam lingkup penuh kekuasaan eksekutif, melalui pemerantaraan, P4D, P4P di bawah Departemen Tenaga Kerja, yang tunduk kepada hukum administrasi negara pada umumnya.³⁵² Namun, setelah adanya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial berada pada lingkup peradilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 tahun 2004. Undang-undang tersebut mulai berlaku satu tahun setelah diundangkan, yakni 14 Januari 2005. Begitu juga dengan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang mestinya terbentuk pada tanggal yang sama. Namun, mengingat belum siapnya segala yang berkaitan dengan PHI, pada 13 Januari 2005 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 1 Tahun 2005 tentang

³⁵² Daniel Suryana, *Op.Cit.*

Penangguhan Mulai Berlakunya UU No 2 Tahun 2004 selama satu tahun, semula 14 Januari 2005 menjadi 14 Januari 2006.³⁵³

Munculnya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 tahun 2004 merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk menciptakan kecepatan penyelesaian perselisihan dan kepastian hukum di bidang hubungan industrial karena undang-undang yang berlaku sebelumnya yaitu Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta No. 12 Tahun 1964, yang selama ini digunakan sebagai dasar penyelesaian hubungan industrial belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat dan murah.

Menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan

³⁵³ Fahmi Faisal, "Tantangan Besar bagi Hakim PHI," <www.banjarmasinpos.com>, diakses 15 Januari 2008.

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.³⁵⁴ Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja/buruh dalam perselisihan hubungan industrial tidak saja serikat pekerja/serikat buruh, tetapi juga pekerja/buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja/buruh. Hal tersebut berbeda dengan undang-undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nomor 22 Tahun 1957. Terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial. Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial tersebut adalah:³⁵⁵

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan PHK;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah melakukan reformasi institusi dan reformasi mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditandai

³⁵⁴ Indonesia (e), *Op. Cit.*, Pasal 1 angka (1).

³⁵⁵ *Ibid.*, Pasal 2.

dengan pilihan metode penyelesaian, pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dan peniadaan lembaga banding, serta pembatasan waktu dalam penanganan perkara. Perselisihan hubungan industrial merupakan sengketa perdata. Sudah saatnya dan sudah seharusnya diadili oleh suatu pengadilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial sejak dari awal. Pengadilan hubungan industrial tersebut merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.³⁵⁶ Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 tetap mendahulukan upaya penyelesaian perundingan secara bipartit (perusahaan dan pekerja) dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan bersifat wajib.

Salah satu perbedaan penyelesaian perselisihan perselisihan industrial dengan perselisihan perburuhan adalah pada jalur litigasi. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut penyelesaian perselisihan secara litigasi yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang berada di lingkungan peradilan umum yang berwenang

³⁵⁶ *Ibid.*, Pasal 55.

memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial. Selain itu, dengan diundangkannya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial beralih. Segala perselisihan yang terkait dengan hubungan industrial tidak akan diselesaikan lagi melalui P4P maupun P4D, akan tetapi melalui lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase atau Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam menyelesaikan perselisihan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggunakan cara musyawarah dan beracara di pengadilan (litigasi). Secara litigasi yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bilamana secara bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase tidak berhasil. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.³⁵⁷

Dalam setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib dilakukan perundingan bipartit, jika

³⁵⁷ *Ibid.*, Pasal 1 angka (10).

gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat). Atas kesepakatan kedua-belah pihak, penyelesaian perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui konsiliasi (untuk perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan serikat pekerja/buruh) atau melalui arbitrase (untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/buruh).

Apabila tidak ada kesepakatan untuk menggunakan konsiliasi atau arbitrase, maka dilakukan mediasi oleh mediator. Dalam hal Mediasi dan Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, untuk menjamin proses penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah, maka perselisihan hubungan industrial yang lingkungannya berada dalam lingkup Peradilan Umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung,

sedangkan yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dimintakan kasasi.³⁵⁸ Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja dapat memilih arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan. Keputusan arbitrase bersifat final dan wajib diterima dan dilaksanakan oleh kedua belah pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan;
- b. bila dalam jangka waktu 30 (tigapuluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;
- c. salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab

³⁵⁸ B.M. Suryanto Sinurat, *Op.Cit.*

di bidang ketenagakerjaan (dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

- d. pegawai pencatat pada Departemen Tenaga Kerja setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
- e. jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka pegawai pencatat tersebut melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:³⁵⁹

- a. Dilakukan oleh mediator yang terdapat di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- b. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari;
- c. Apabila tercapai kesepakatan antara para pihak, maka para pihak menandatangani Perjanjian Bersama disaksikan

³⁵⁹ Daniel Suryana, *Op.Cit.*

oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

- d. Namun jika kesepakatan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan untuk banding melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Dalam hal ini, perselisihan harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari;
- e. Jika penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada huruf d di atas tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan untuk kasasi melalui Mahkamah Agung. Penyelesaian perselisihan tersebut harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Adapun mekanisme penyelesaian Perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:³⁶⁰

- a. Penyelesaian perselisihan dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;

³⁶⁰ *Ibid.*

- b. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari;
- c. Konsiliator menyelesaikan perselisihan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak;
- d. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- e. Namun jika kesepakatan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan untuk banding melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Dalam hal ini, perselisihan harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari;
- f. Jika penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada huruf e di atas tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan untuk kasasi melalui Mahkamah Agung. Penyelesaian perselisihan tersebut harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Apabila arbitrase dipilih sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tahapan yang akan dilalui adalah sebagai berikut:³⁶¹

- a. Penyelesaian perselisihan dilakukan oleh Arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih, yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase;
- b. Penyelesaian perselisihan harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih;
- c. apabila perdamaian tercapai, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter;
- d. akta perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian;
- e. bila upaya perdamaian gagal, arbiter meneruskan sidang arbitrase untuk diperoleh suatu putusan arbitrase;

³⁶¹ *Ibid.*

- f. terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkannya putusan arbiter, jika putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut: a) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu; b) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; c) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; d) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial, atau e) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Jika permohonan sebagaimana dimaksud pada nomor 5 di atas dikabulkan oleh Mahkamah Agung, maka putusan arbitrase dinyatakan batal;
- h. Mahkamah Agung memutuskan perselisihan paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHI berwenang memeriksa dan memutus:³⁶²

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan hubungan kerja;
- d. dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perbedaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan perselisihan perburuhan adalah proses penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Hal tersebut dikarenakan perselisihan hubungan industrial dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung, sedangkan yang menyangkut perselisihan

³⁶² Indonesia (e), *Op.Cit.*, Pasal 56.

kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dimintakan kasasi.

F. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA MASA TRANSISI

Pengadilan hubungan industrial yang telah terbentuk sejak awal Januari 2006 tersebut telah terdapat di setiap ibukota provinsi dan beberapa kota padat industri. Setelah lahirnya pengadilan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial menjadi lingkup kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Lembaga P4D dan P4P telah dihapuskan, namun sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, P4D dan P4P tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masa transisi, yaitu pada masa transisi keberlakuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 tahun 2004 adalah tetap menggunakan penyelesaian perselisihan yang lama, yaitu tahapan penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana telah dijelaskan pada

bab II sub bab A. Hal tersebut sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 124 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 tahun 2004.

Berdasarkan Pasal 124 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 tahun 2004, dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial yang:³⁶³

- a. telah diajukan kepada P4D atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- b. Putusan P4D atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- c. P4P atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;

³⁶³ *Ibid*, Pasal 124.

d. Putusan P4P atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf (c) yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

Berdasarkan pasal tersebut, perselisihan hubungan industrial tetap diselesaikan dengan tahapan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB III

BADAN USAHA MILIK NEGARA

D. PERUSAHAAN JAWATAN (PERJAN)

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah :

"badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan."³⁶⁴

Kekayaan negara yang dipisahkan adalah :

"kekayaan negara yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk dijadikan penyertaan modal negara pada Persero dan/atau Perum serta perseroan terbatas lainnya."³⁶⁵

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, yang dimaksud dengan dipisahkan adalah :

"pemisahan kekayaan negara dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara untuk dijadikan penyertaan modal negara pada BUMN untuk selanjutnya pembinaan dan pengelolaannya tidak lagi didasarkan pada sistem Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, namun

³⁶⁴ Indonesia (b), *Op. Cit.*, Pasal 1 angka (1).

³⁶⁵ *Ibid.*, Pasal 1 angka (10).

pembinaan dan pengelolaannya didasarkan pada prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.”³⁶⁶

Menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Nomor 1 tahun 1969 tentang Bentuk-bentuk Usaha Negara menjadi Undang-Undang, BUMN dipisahkan berdasarkan fungsi dan peran sosial ekonomisnya. Salah satunya adalah Perusahaan Jawatan (Perjan). Selain Perjan ada juga Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero).³⁶⁷ BUMN dikelola berdasarkan peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Pengelolaan BUMN sering mengalami perubahan, baik perubahan peraturan, pihak pengelola, atau status BUMN sehingga mempengaruhi perbedaan visi dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan-perusahaan BUMN dan mempengaruhi tata cara pengelolaan maupun pengawasan BUMN.³⁶⁸

BUMN selaku unit usaha pelaku kegiatan ekonomi dalam operasinya wajib melakukan efisiensi, efektivitas, dan

³⁶⁶ *Ibid.*, Pasal 4 ayat (1).

³⁶⁷ Indonesia (i), *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1969 tentang Bentuk-bentuk Usaha Negara menjadi Undang-Undang, UU No. 9 tahun 1969, LNRI No. 40 tahun 1969, TLN RI No. 2904, Pasal 1.*

³⁶⁸ Indra Bastian, *Op. Cit.* hal. 156.

peningkatan kinerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pembangunan ekonomi nasional yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat. Ciri-ciri BUMN adalah sebagai berikut :³⁶⁹

- a. Pemerintah memegang hak atas segala kekayaan dan usaha;
- b. Pemerintah berkedudukan sebagai pemegang saham dalam pemodalan perusahaan;
- c. Pemerintah memiliki wewenang dan kekuasaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan;
- d. pengawasan dilakukan alat pelengkap negara yang berwenang;
- e. melayani kepentingan umum, selain mencari keuntungan;
- f. sebagai stabilisator perekonomian dalam rangka menyejahterakan rakyat;
- g. sebagai sumber pemasukan Negara;
- h. seluruh atau sebagian besar modalnya milik Negara;
- i. modalnya dapat berupa saham atau obligasi bagi perusahaan yang *go public*;
- j. dapat menghimpun dana dari pihak lain, baik berupa bank maupun non bank;

³⁶⁹ "Badan Usaha Milik Negara," <[http://id.wikipedia.org/wiki/Badan Usaha Milik Negara](http://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Usaha_Milik_Negara)>, diakses 4 Maret 2008.

k. direksi bertanggung jawab penuh atas BUMN, dan mewakili BUMN di pengadilan.

Pada awalnya BUMN adalah hasil nasionalisasi perusahaan-perusahaan asing (Belanda) yang kemudian ditetapkan sebagai perusahaan negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1958.³⁷⁰ Kemudian dengan Undang-Undang Nomor 19 Prp tahun 1960 tentang Perusahaan Negara, dibentuklah pembagian tiga jenis BUMN menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Perseroan (Persero). Pembagian ini dibentuk sesuai dengan tugas, fungsi dan misi usaha pada waktu itu.³⁷¹

Sejak awal kemerdekaan Indonesia, BUMN telah memainkan peranan penting dalam pembangunan bangsa dan negara Indonesia.³⁷² Pemerintah memilih BUMN sebagai sektor korporasi yang diharapkan dapat membantu pemerintah dalam mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

a. menyatukan dan membangun negara;

³⁷⁰ Indu, "Privatisasi dan Agenda Ekonomi Global," <<http://www.balipost.co.id/balipostcetaK/2003/11/11/e5.htm>>, diakses 15 Maret 2008.

³⁷¹ Indra Bastian, *Op.Cit.* hal. 156.

³⁷² Ginandjar Kartasmita, "Seminar Sehari Persatuan Wartawan Istana Kepresidenan dan Kantor Menteri Negara Pendayagunaan BUMN," <<http://www.ginandjar.com/public/08ReformasiBumn.pdf>>, 11 Mei 1999.

- b. melayani konsumen dan menciptakan lapangan kerja baru;
- c. menyediakan barang dan jasa substitusi impor dan ekspor.³⁷³

Para pendiri bangsa telah menyadari sejak awal bahwa Indonesia sebagai kolektivitas politik tidak memiliki modal yang cukup untuk melaksanakan pembangunan ekonomi,³⁷⁴ sehingga dalam Pasal 33 UUD 1945 ayat (2) dinyatakan:

"Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara."³⁷⁵

Secara eksplisit ayat tersebut menyatakan bahwa Negara akan mengambil peran dalam kegiatan ekonomi, sehingga keterlibatan pemerintah (termasuk BUMN) dalam perekonomian Indonesia masih tetap diperlukan.³⁷⁶ Sejak tahun 2001 seluruh BUMN dikoordinasikan pengelolaannya oleh Kementerian Negara BUMN, yang dipimpin oleh seorang Menteri Negara BUMN, bukan lagi oleh Menteri Keuangan.

³⁷³ Indra Bastian, *Op.Cit.*

³⁷⁴ Setyanto P. Santosa, "Implementasi Privatisasi BUMN dan Pengaruhnya Terhadap Nasionalisme," <http://kolom.pacific.net.id/ind/setyanto_p._santosa/>, 13 September 2005.

³⁷⁵ Indonesia (j), *Undang-Undang Dasar 1945*, Pasal 33 ayat (2).

³⁷⁶ Setyanto P. Santosa, *Op.Cit.*

Perjan berusaha di bidang penyediaan jasa bagi masyarakat termasuk pelayanan terhadap masyarakat.³⁷⁷ Perjan adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki oleh pemerintah.³⁷⁸ Perjan berorientasi pelayanan pada masyarakat. BUMN yang berbentuk Perjan cenderung merugi, maka sekarang sudah tidak ada BUMN yang berbentuk perjan karena besarnya biaya untuk pemeliharaannya. Contoh Perjan adalah Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo (RSCM).³⁷⁹ Selain RSCM, contoh Perjan lainnya adalah Kereta Api Indonesia (KAI), kini menjadi PT. KAI.³⁸⁰ Perubahan status KAI dari Perjan menjadi Perum sudah berusia 18 tahun (pada tahun 1990).³⁸¹

Ketiga jenis BUMN tersebut memiliki aturan yang berbeda terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Tidak semua pegawai BUMN merupakan pegawai negeri. Ada jenis BUMN

³⁷⁷ "Aparatur Pemerintah," <<http://www.bappenas.go.id/index.php?module=FileManager&func=download&pathext=ContentExpress/&view=430/Bab-22-1983%20cek.doc>>, diakses 15 Maret 2008.

³⁷⁸ "Badan Usaha Milik Negara," *Op.Cit.*

³⁷⁹ "BPK Kurangi Porsi Audit Laporan Keuangan BUMN," <<http://hukumonline.com/detail.asp?id=18359&cl=Berita>>, diakses 15 Maret 2008.

³⁸⁰ "Badan Usaha Milik Negara", *Op.Cit.*

³⁸¹ Kliwon Suyoto, "The Man Behind the Gun: Restrukturisasi Perkeretaapian," <<http://64.203.71.11/kompas-cetak/0308/28/pt/517816.htm>>, diakses 15 Maret 2008.

yang tunduk pada Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yaitu Perjan dan Perum. Secara teknis, pegawai negeri juga termasuk buruh, yaitu bekerja pada pihak lain (Negara) dengan menerima upah.³⁸² Namun secara yuridis politis terhadap mereka tidak diberlakukan peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan, tetapi diadakan peraturan tersendiri, yaitu UU No. 43 tahun 1999 tentang Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.³⁸³

Adapun mengenai PHK di perusahaan-perusahaan negara dan daerah, Pemerintah bermaksud mengadakan peraturan tersendiri.³⁸⁴ Namun hingga saat ini belum ada peraturan tersendiri mengenai PHK di perusahaan negara atau badan usaha milik negara. Namun dalam Pasal 150 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa:³⁸⁵

³⁸² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. ke-12 (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1999), hal. 4-5.

³⁸³ Halili Toha, dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: PT. Bina AKsara, 1987), hal. 3.

³⁸⁴ Indonesia (c), *Op. Cit.*, Penjelasan.

³⁸⁵ Indonesia (a), *Op. Cit.*, Pasal 150.

"Ketentuan mengenai PHK dalam UU ini meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Berdasarkan Pasal 93 ayat (1) UU No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, dalam waktu dua tahun terhitung sejak Undang-Undang Badan Usaha Milik Negara mulai berlaku, semua BUMN yang berbentuk Perjan, harus telah diubah bentuknya menjadi Perum atau Persero.³⁸⁶ Hal tersebut berkaitan dengan sifat usaha BUMN, yaitu untuk memupuk keuntungan dan melaksanakan kemanfaatan umum, sehingga dalam UU No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, BUMN disederhanakan menjadi dua bentuk yaitu Perusahaan Perseroan (Persero) dan Perusahaan Umum (Perum). Persero bertujuan memupuk keuntungan dan sepenuhnya tunduk pada ketentuan Undang-undang Perseroan Terbatas, Perum bertujuan untuk melaksanakan usaha sebagai implementasi kewajiban pemerintah guna menyediakan barang dan jasa tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk bentuk usaha Perum, walaupun keberadaannya untuk melaksanakan

³⁸⁶ Indonesia (b), *Op. Cit.*, Pasal 93 ayat (1)

kemanfaatan umum, namun demikian sebagai badan usaha diupayakan untuk tetap mandiri dan untuk itu Perum harus diupayakan juga untuk mendapat laba agar bisa hidup berkelanjutan.³⁸⁷

E. PERUSAHAAN UMUM (PERUM)

Perusahaan Umum adalah :

"BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan."³⁸⁸

Maksud dan tujuan Perum adalah :

"menyelenggarakan usaha yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat."³⁸⁹

Berdasarkan Pasal 35 ayat (1) UU No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, pendirian Perum harus memenuhi kriteria antara lain sebagai berikut:³⁹⁰

³⁸⁷ *Ibid.*, Penjelasan Umum Bagian VII.

³⁸⁸ Indonesia (a), *Op. Cit.*, Pasal 1 angka (4).

³⁸⁹ *Ibid.*, Pasal 36 ayat (1).

"a) bidang usaha atau kegiatannya berkaitan dengan kepentingan orang banyak; b) didirikan tidak semata-mata untuk mengejar keuntungan (*cost effectiveness/cost recovery*); c) berdasarkan pengkajian memenuhi persyaratan ekonomis yang diperlukan bagi berdirinya suatu badan usaha (mandiri)."

Pasal 36 ayat (1) UU No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara menyatakan bahwa :

"Perum dibedakan dengan Perusahaan Perseroan karena sifat usahanya. Perum dalam usahanya lebih berat pada pelayanan demi kemanfaatan umum, baik pelayanan maupun penyediaan barang dan jasa. Namun demikian, sebagai badan usaha diupayakan untuk tetap mandiri dan untuk itu Perum perlu mendapat laba agar dapat hidup berkelanjutan."³⁹¹

Perum adalah perjan yang sudah dirubah. Tujuan Perum tidak hanya berorientasi pelayanan tetapi sudah *profit oriented*. Perum yang merugi mebuat pemerintah terpaksa menjual sebagian saham Perum tersebut kepada publik (*go public*) dan statusnya diubah menjadi Persero. Perum berusaha di bidang penyediaan pelayanan bagi kemamfaatan umum disamping mendapatkan keuntungan.

³⁹⁰ *Ibid.*, Pasal 35 ayat (1).

³⁹¹ *Ibid.*, Pasal 36 ayat (1)

F. PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)

1. Pengertian dan Tujuan Persero

Perusahaan Perseroan (Persero) adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang modal/sahamnya paling sedikit 51% dimiliki oleh pemerintah, yang bertujuan mengejar keuntungan.³⁹² Modal pendiriannya berasal sebagian atau seluruhnya dari kekayaan negara yang dipisahkan berupa saham-saham.

Berbeda dengan Perjan dan Perum, tujuan didirikannya Persero adalah mencari keuntungan atau memupuk keuntungan untuk meningkatkan nilai perusahaan dan berusaha di bidang yang mendorong perkembangan sektor swasta dan/atau koperasi di luar bidang usaha Perjan dan Perum.³⁹³ Selain itu, maksud dan tujuan mendirikan persero ialah untuk menyediakan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat.

³⁹² "Macam & Jenis BUMN/Badan Usaha Milik Negara-Persero dan Perum/Perusahaan Umum," <http://organisasi.org/macam-jenis_bumn-badan-usaha-milik-negara-persero-dan-perum-perusahaan-umum>, diakses 15 Maret 2008.

³⁹³ Indra Bastian, *Op.Cit.* hal.156.

2. Ciri-ciri Persero

Adapun ciri-ciri Persero adalah sebagai berikut:³⁹⁴

- a. pendirian persero diusulkan oleh menteri kepada Presiden;
- b. pelaksanaan pendirian dilakukan oleh menteri dengan memperhatikan perundang-undangan;
- c. statusnya berupa perseroan terbatas yang diatur berdasarkan undang-undang;³⁹⁵
- d. modalnya berbentuk saham;
- e. sebagian atau seluruh modalnya adalah milik negara dari kekayaan negara yang dipisahkan;
- f. organ persero adalah rapat umum pemegang saham (RUPS), direksi, dan komisaris;

Fungsi RUPS dalam persero pemerintah ialah memegang segala wewenang yang ada dalam perusahaan tersebut. RUPS berwenang mengganti komisaris dan direksi.³⁹⁶ Direksi persero adalah orang yang bertanggung jawab atas pengurusan persero baik di

³⁹⁴ "Badan Usaha Milik Negara," *Op.Cit.*

³⁹⁵ Ita Kurniasih, "Suatu Tinjauan Yuridis: Kerugian Negara vs Kerugian Persero," http://cfisel.blogspot.com/2007/08/artikel_tentangkerugiannegara.html , diakses 14 April 2008.

³⁹⁶ "Badan Usaha Milik Negara," *Op.Cit.*

dalam maupun di luar pengadilan.³⁹⁷ Pengangkatan dan pemberhentian direksi dilakukan oleh RUPS. Komisaris adalah organ persero yang bertugas dalam pengawasan kinerja persero, dan melaporkannya pada RUPS.

- g. menteri yang ditunjuk memiliki kuasa sebagai pemegang saham milik pemerintah;
- h. apabila seluruh saham dimiliki pemerintah, maka menteri berlaku sebagai RUPS, jika hanya sebagian, maka sebagai pemegang saham perseroan terbatas;³⁹⁸
- i. RUPS bertindak sebagai kekuasaan tertinggi perusahaan;
- j. dipimpin oleh direksi;

Pasal 5 UU No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara menyebutkan bahwa:³⁹⁹

"Dalam melaksanakan tugasnya, anggota Direksi harus mematuhi anggaran dasar BUMN dan peraturan perundang-undangan serta wajib melaksanakan prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, serta kewajaran."

³⁹⁷ Indonesia (b), *Op.Cit.*, Pasal 1 angka (9).

³⁹⁸ "Badan Usaha Milik Negara," *Op.Cit.*

³⁹⁹ Indonesia (b), *Op. Cit.*, Pasal 5.

- k. laporan tahunan diserahkan pada RUPS untuk disahkan;
- l. tidak mendapat fasilitas negara;
- m. tujuan utama memperoleh keuntungan;⁴⁰⁰
- n. hubungan-hubungan usaha diatur dalam hukum perdata;⁴⁰¹
- o. pegawainya berstatus pegawai swasta.

3. Contoh BUMN Persero

Contoh BUMN yang berbentuk Persero, antara lain:⁴⁰²

- a. PT. Bank Negara Indonesia (Persero);
- b. PT. Garuda Indonesia Airways (Persero);
- c. PT. Angkasa Pura (Persero);
- d. PT. Pertamina (Persero);
- e. PT. Tambang Bukit Asam (Persero);
- f. PT. Aneka Tambang (Persero);
- g. PT. PELNI (Persero);
- h. PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero);
- i. PT. Pos Indonesia (Persero);
- j. PT. Kereta Api Indonesia (Persero);

⁴⁰⁰ Ita Kurniasih, *Op.Cit.*

⁴⁰¹ *Ibid.*

⁴⁰² "Badan Usaha", *Op.Cit.*

k. PT. Telkom (Persero); dan lain-lain.

4. Kewenangan Menteri Keuangan

Persero merupakan salah satu BUMN yang diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal dalam pembangunan ekonomi nasional. Dalam rangka mengoptimalkan kontribusi BUMN, diperlukan peningkatan kinerja Persero dengan melakukan pembinaan langsung yang berdaya-guna. Oleh karena itu, agar tugas tersebut dapat dilaksanakan maka ditetapkan suatu ketentuan yang mengalihkan kedudukan, tugas, dan kewenangan Menteri Keuangan selaku pemegang saham atau pemilik modal negara (Rapat Umum Pemegang Saham/RUPS) pada Persero kepada Menteri Negara Pendayagunaan Badan Usaha Milik Negara, termasuk kewenangan-kewenangan lainnya dari pemegang saham sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas beserta peraturan pelaksanaannya.⁴⁰³ Khusus untuk Persero tertentu yang akan ditetapkan dengan Keputusan Presiden, dapat dikecualikan dari ketentuan

⁴⁰³ Indonesia (k), *Peraturan Pemerintah tentang Pengalihan Kedudukan, Tugas, dan Kewenangan Menteri Keuangan Selaku Pemegang Saham atau Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada Perusahaan Perseroan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, PP No. 50 tahun 1998, LNRI No. 15 tahun 1998, TLN RI No. 3758, Pasal 1.*

tentang pengalihan kewenangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Persero.⁴⁰⁴ Selain itu, penatausahaan setiap penyertaan modal negara berikut perubahannya ke dalam Persero, Perseroan Terbatas, dan penyertaan-penyertaan yang dilakukan oleh Persero, tetap diselenggarakan oleh Menteri Keuangan.⁴⁰⁵ Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1998 tentang Persero telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1998 Tentang Perusahaan Perseroan (PERSERO).⁴⁰⁶ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2001 tentang Pengalihan Kedudukan, Tugas, dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Jawatan (Perjan) kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara,⁴⁰⁷ seluruh BUMN dikoordinasikan

⁴⁰⁴ *Ibid*, Penjelasan Umum.

⁴⁰⁵ Indonesia (l), *Peraturan Pemerintah tentang Perusahaan Perseroan (Persero)*, PP No. 12 tahun 1998, LNRI No. 15 tahun 1998, TLN RI No. 3731.

⁴⁰⁶ Indonesia (m), *Peraturan Pemerintah tentang Perusahaan Perseroan (Persero)*, PP No. 45 tahun 2001, LNRI No. 68 tahun 2001, TLN RI No. 4001.

pengelolaannya oleh Kementerian Negara BUMN, yang dipimpin oleh seorang Menteri Negara BUMN.⁴⁰⁸

Dengan telah ditetapkannya Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, dalam Pasal 4 ayat (1) dan penjelasannya telah ditegaskan bahwa modal BUMN yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan adalah pemisahan kekayaan negara dari APBN untuk dijadikan penyertaan modal negara pada BUMN, sehingga pembinaan dan pengelolaannya tidak didasarkan pada sistem APBN namun didasarkan pada prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.⁴⁰⁹ Piutang negara kepada BUMN hanya sebatas nilai Penyertaan Modal Pemerintah (PMP) kepada BUMN tersebut,⁴¹⁰ sehingga piutang perusahaan negara menjadi piutang korporasi yang tunduk pada hukum privat.

⁴⁰⁸ Indonesia (n), *Peraturan Pemerintah tentang Pengalihan Kedudukan, Tugas, dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan) kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara, PP No. 64 tahun 2001*, LNRI No. 117 tahun 2001, TLN RI No. 4137.

⁴⁰⁹ "Piutang BUMN Bukan Piutang Negara," <<http://www.beritaindonesia.co.id/data/arsip/2006/08/index.php?page=3>>, diakses 14 April 2008.

⁴¹⁰ "Penjelasan Bank Indonesia pada Rapat Kerja Komisi XI DPR RI dengan Departemen Keuangan dan Bank Indonesia," <http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/D34F7EF7-A9DB-4D19-99FF65BC80EBD3EB/4165/penj_gbi_dpr_100706.pdf>, 10 Juli 2006.

Pada beberapa BUMN di Indonesia, pemerintah telah melakukan perubahan mendasar pada kepemilikannya dengan membuat BUMN tersebut menjadi perusahaan terbuka yang sahamnya bisa dimiliki oleh publik.⁴¹¹ BUMN yang sudah menjadi perusahaan terbuka adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., PT. Kimia Farma (Persero) Tbk., PT. Indo Farma (Persero) Tbk., PT. Tambang Timah (Persero) Tbk., PT. Aneka Tambang (Persero) Tbk., PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk., dan PT. Indosat (Persero) Tbk.⁴¹² Pada akhir tahun 2002, 41,94% saham Indosat telah dijual kepada *Singapore Technologies Telemedia* (STT) sehingga perusahaan ini bukan BUMN lagi.

Sejak tahun 2002, seluruh BUMN wajib menerapkan program *Good Corporate Governance* (GCG). Dasar hukum kewajiban menerapkan *Good Corporate Governance* adalah Keputusan Menteri BUMN No. Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002 tentang Penerapan Praktek *Good*

⁴¹¹ Indu, *Op.Cit.*

⁴¹² "Daftar Badan Usaha Milik Negara Indonesia," <[http://id.wikipedia.org/wiki/Badan Usaha Milik Negara](http://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Usaha_Milik_Negara)>, diakses 14 Maret 2008.

Corporate Governance pada Badan Usaha Milik Negara.⁴¹³ Keputusan Menteri BUMN No.Kep-117/M-MBU/2002 tersebut menekankan kewajiban bagi BUMN untuk menerapkan GCG secara konsisten dan atau menjadikan prinsip-prinsip GCG sebagai landasan operasionalnya yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholders lainnya, dan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika, yang kemudian diikuti dengan penerapan program-program lain yang dapat menunjang kinerjanya seperti penerapan program *Risk Management* yang gencar diwajibkan sejak awal 2006.⁴¹⁴ Dengan melaksanakan program-program tersebut perangkat-perangkat korporasi lainnya yang juga perlu ditingkatkan adalah kualitas manajemen/sumber daya manusia (SDM) agar lebih mempunyai visi pada orientasi bisnis dan berani mengambil keputusan-keputusan bisnis, sehingga paradigma BUMN secara simultan dapat diubah, termasuk

⁴¹³ "Good Corporate Governance," <<http://www.bpkp.go.id/index.php?idunit=21&idpage=326>>, diakses 7 Mei 2008.

mindset manajemen, karyawan, dan sistem teknologi.⁴¹⁵ Melalui penerapan GCG secara konsisten, diharapkan tercapai BUMN yang terfokus, memiliki *core competence*, *well performed*, dan *well managed*, serta menjadi *champion* di bidangnya.⁴¹⁶

5. Keuangan Persero

Kalangan BUMN berpendapat bahwa pada saat kekayaan negara telah dipisahkan, maka kekayaan tersebut bukan lagi masuk di ranah hukum publik, tetapi masuk di ranah hukum privat sehingga kekayaan tersebut bukan lagi menjadi kekayaan negara melainkan kekayaan perseroan.⁴¹⁷ Namun kalangan Kejaksaan, berpendapat bahwa kekayaan negara yang dipisahkan ke dalam suatu perseroan tetap merupakan kekayaan negara, hal ini mendasarkan pada Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi yang menyatakan bahwa keuangan negara termasuk

⁴¹⁵ "Peran Bumn dalam Pemulihan Ekonomi," <<http://mhugm.wikidot.com/artikel:003>>, diakses 14 April 2008.

⁴¹⁶ *Ibid.*

⁴¹⁷ Ita Kurniasih, "Suatu Tinjauan Yuridis: Kerugian Negara vs Kerugian Persero," <<http://www-errol273ganteng.blogspot.com/2007/08/suatu-tinjauan-yuridis-kerugian-negara.html>>, 23 Agustus 2007.

juga uang yang dipisahkan di BUMN.⁴¹⁸

Menurut Arifin Suryaatmadja, Pasal 23 Undang-Undang Dasar 1945 setelah amandemen menjadi pembuka kerumitan dalam pengaturan keuangan negara karena semua keuangan dalam BUMN Persero dan BUMD disebut sebagai keuangan negara, padahal sangat jelas dari sudut sistem maupun ketentuan peraturan perundang-undangan, pengelolaan, dan pertanggung-jawaban keuangan tersebut berbeda dengan APBN sebagai keuangan negara.⁴¹⁹ Dengan demikian, secara tegas dari segi yuridis dan segi fungsi antara keuangan negara, keuangan daerah, dan keuangan BUMN Persero dan BUMD adalah sangat berbeda.⁴²⁰ BUMN Persero menjadi tidak jelas karena BUMN Persero masuk dalam tataran hukum publik, padahal berdasarkan Pasal 11 Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, pengelolaan BUMN Persero dilakukan dengan Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas dan

⁴¹⁸ *Ibid.*

⁴¹⁹ Ita Kurniasih, "Suatu Tinjauan Yuridis: Kerugian Negara vs Kerugian Persero," <<http://www.blogger.com/feeds/6437053438020036913/posts/default/3811280271411267465>>, 23 Agustus 2007.

⁴²⁰ *Ibid.*

peraturan pelaksanaannya. Ditambah lagi dengan keluarnya Fatwa Mahkamah Agung No. WKMA/Yud/20/VIII/2006 tentang Pemisahan Kekayaan BUMN dari Kekayaan Negara yang menimbulkan kontroversi dan diprotes banyak pihak karena dianggap menghalangi upaya pemberantasan korupsi.

Berdasarkan Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, Persero adalah perusahaan dalam bentuk Perseroan Terbatas seperti diatur menurut Undang-Undang No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas.⁴²¹ Terhadap Persero berlaku prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Pasal 1 ayat (1)

Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa:⁴²²

"Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya."

Dari pengertian tersebut, ciri-ciri dasar perseroan terbatas adalah:

⁴²¹ Erman Rajagukguk, "Pengertian Keuangan Negara dan Kerugian Negara," <<http://cfisel.blogspot.com/2007/08/artikel-tentangkerugian-negara.html>>, diakses 15 Maret 2008.

⁴²² Indonesia (b), *Op.Cit.*, Pasal 1 ayat (1).

- a. PT sebagai subyek hukum terpisah dari pendiri maupun pengelolanya (*persona standi in judicio*) termasuk kepemilikan kekayaan dan asetnya. Berarti sejak status PT sebagai badan hukum maka sejak saat itu hukum memperlakukan pemegang saham dan direksi terpisah dari PT.⁴²³ PT bisa memiliki harta, hak, dan kewajiban sendiri yang terpisah dari harta dan kewajiban yang dimiliki oleh para direksi dan pemegang saham;⁴²⁴
- b. pemegang saham: a) bertanggung jawab hanya pada apa yang disetorkan atau tanggung jawab terbatas (*limited liability*); b) tidak bertanggung jawab atas kerugian perseroan melebihi nilai saham yang telah diambilnya; c) tidak bertanggung jawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama perseroan.⁴²⁵
- c. adanya pemisahan fungsi antara pemegang saham dan direksi;

⁴²³ Erman Rajagukguk, *Op.Cit.*

⁴²⁴ *Ibid.*

⁴²⁵ *Ibid.*

- d. aset dalam bentuk saham membuatnya menjadi sangat mudah dialihkan, dijual, dan digandakan;
- e. adanya pengurus yang diangkat dan adanya pendelegasian kewenangan dengan prinsip fidusia (*entrusted fiduciary duties*);
- f. adanya pihak penyandang dana (investor) atau pemilik hak atas keuntungan, sehingga kekuasaan tertinggi berada pada RUPS.

Berdasarkan ciri tersebut, bentuk Perseroan Terbatas (PT) merupakan model yang terpilih bagi sebuah usaha ekonomi dan merupakan ujung tombak dari sebuah sistem ekonomi di negara manapun. Mengingat BUMN merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam perekonomian nasional, maka BUMN mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk mengoptimalkan peran BUMN, pengurusan dan pengawasannya harus dilakukan secara profesional.⁴²⁶ Untuk mengatur BUMN secara lebih komprehensif dan sesuai dengan perkembangan dunia usaha salah satunya

⁴²⁶ Indonesia (b), *Op.Cit.*, Konsiderans Menimbang huruf (d).

dengan mengambil bentuk badan hukum perseroan terbatas sebagai badan hukum yang dapat diterima dan bermain di tataran sistem ekonomi dunia.⁴²⁷

Kenyataan selama ini menunjukkan bahwa pengelolaan kekayaan BUMN Persero, tidak terdapat pemisahan antara status negara sebagai penyelenggara pemerintahan dengan status sebagai pelaku usaha (investor). Investasi negara pada BUMN Persero belum diperlakukan sama sebagaimana halnya investasi swasta pada sebuah Perseroan Terbatas.⁴²⁸ Mengakibatkan permasalahan yang krusial melanda di kalangan perusahaan swasta maupun BUMN Persero salah satunya adalah kualifikasi kerugian keuangan negara yang tidak jelas, BUMN Persero sebagai salah satu bentuk badan usaha yang tujuannya mencari untung adalah badan hukum yang terpisah dan memiliki tanggung jawab yang terpisah pula, walaupun dibentuk dan modalnya berasal dari keuangan negara dan kerugian satu transaksi atau kerugian dalam badan hukum tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai kerugian keuangan negara karena

⁴²⁷ Ita Kurniasih, *Op.Cit.*

⁴²⁸ *Ibid.*

negara telah berfungsi sebagai badan hukum privat dan terhadap badan hukum tersebut berlaku juga ketentuan Undang-undang Perseroan Terbatas. Apabila ada kerugian yang terjadi di suatu BUMN Persero, belum tentu kerugian tersebut mengakibatkan kerugian negara melainkan kerugian tersebut bisa juga hanya merupakan kerugian perusahaan (resiko bisnis) sebagai badan hukum privat.⁴²⁹

Mengenai pertanggungjawaban atas kerugian perusahaan tersebut, seharusnya menggunakan doktrin *Business Judgment Rule*. Dalam Undang-undang No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, belum diatur secara rinci konsep *Business Judgment Rule*. Pasal 85 ayat (1) UU No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas hanya menyebutkan secara umum mengenai prinsip itikad baik dan tanggung jawab dari direksi dalam menjalankan perseroan. Namun dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas yang baru yaitu Undang-Undang No. 40 tahun 2007, konsep *Business Judgment Rule* telah dipertegas dalam Pasal 95 ayat (5) dan Pasal 102 ayat

⁴²⁹ *Ibid.*

(4), yaitu anggota Direksi tidak dapat dipertanggungjawabkan atas kerugian bila dapat membuktikan bahwa:⁴³⁰

- a. kerugian tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya;
- b. telah melakukan pengurusan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan;
- c. tidak mempunyai benturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang mengakibatkan kerugian; dan
- d. telah mengambil tindakan untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian tersebut.

Sehingga dalam hal direksi dapat membuktikan keempat unsur diatas maka atas kerugian tersebut direksi tidak dapat dipertanggungjawabkan, karena kerugian itu merupakan kerugian akibat resiko bisnis.

Namun dalam hal terjadi kerugian pada BUMN Persero, para penegak hukum masih berpegang pada Pasal 2 huruf (g) Undang-Undang Keuangan Negara dan

⁴³⁰ "Artikel tentang Kerugian Negara," <<http://cfisel.blogspot.com/2007/08/artikel-tentang-kerugian-negara.html>>, 15 Agustus 2007.

Penjelasan Umum Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi,⁴³¹ yang menyatakan bahwa penyertaan Negara yang dipisahkan merupakan kekayaan negara. Kerugian dalam suatu perusahaan tidak dihitung berdasarkan kerugian dari satu transaksi semata melainkan seluruh transaksi dalam tahun tersebut. Karena bisa saja satu transaksi rugi, tetapi transaksi lain untung dan kerugian tersebut dapat ditutupi dengan dana cadangan perusahaan. Dengan demikian kerugian suatu BUMN Persero belum tentu merupakan kerugian negara.

Dalam hal pemegang saham yang merasa dirugikan akibat tindakan direksi, komisaris, atau keputusan RUPS yang menyebabkan perusahaan rugi setelah direksi atau komisaris diberikan kesempatan sebagaimana ketentuan *Bussiness Judgement Rule*, maka berdasarkan Pasal 54 dan Pasal 94 UU No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, pemegang saham dapat mengajukan gugatan terhadap perseroan.⁴³² Selain itu, dalam hal pemegang saham melihat adanya indikasi pidana dari

⁴³¹ Ita Kurniasih, *Op.Cit.*

⁴³² *Ibid.*

tindakan direksi atau komisaris yang menyebabkan kerugian tersebut, tahap pertama yang harus dilakukan adalah tahapan sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 110 Undang-undang Perseroan Terbatas. Kemudian penyelesaiannya akan menempuh jalur pidana sebagaimana tertuang dalam ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).

6. Status Pegawai

Pegawai BUMN yang berbentuk Persero, berstatus sebagai pegawai swasta.⁴³³ Status kepegawaian disesuaikan dengan status kepegawaian perseroan terbatas. Tingkat-tingkat eselon dalam BUMN dihapus dan tak berlaku lagi.⁴³⁴ Mekanisme perusahaan tak jauh berbeda dengan perusahaan-perusahaan swasta.⁴³⁵ Langkah itu diambil agar BUMN lebih efisien dan tak lagi dibebani kewajiban tak resmi dengan menyeter dana taktis untuk departemen-departemen teknis yang membinanya. Kinerja kebanyakan BUMN memang

⁴³³ "Mengetahui Jenis-Jenis Badan Usaha," <http://jasaonline.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=37>, 7 Mei 2008.

⁴³⁴ Silvester Keda dan Reko Alum, "Bapak Menteri, Silakan Minggir," <<http://www.tempointeraktif.com/ang/min/03/09/ekbis4.htm>>, diakses 15 Maret 2008.

⁴³⁵ *Ibid.*

mengkhawatirkan. Dari 178 BUMN yang ada, menurut Menteri Keuangan kabinet lalu, Mar'ie Muhammad, 86 di antaranya atau sekitar 48,3% tidak sehat.⁴³⁶ Beberapa BUMN, seperti Telkom, Indosat, Semen Gresik, Tambang Timah, dan Semen Cibinong sudah masuk bursa. Dengan demikian, Departemen Keuangan tidak bisa seenaknya mengatur BUMN, karena direksi-direksi BUMN yang sudah masuk bursa tidak ditentukan oleh Menteri Keuangan. Yang menentukan adalah rapat umum pemegang saham.⁴³⁷

Menurut Tadjudin Noer Said, mantan anggota DPR-RI yang kini jadi pengamat ekonomi, BUMN seyogyanya tidak berbeda dengan badan usaha milik swasta. BUMN harus bisa mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Sebagai badan usaha yang memiliki fungsi sosial BUMN selama ini berlindung di balik fungsi sosial tersebut untuk menutupi ketidakefisienannya. Jika BUMN bisa meraih untung besar, pajak yang akan dibayar juga besar. Pajak yang besar itulah yang akan dipakai

⁴³⁶ *Ibid.*

⁴³⁷ *Ibid.*

untuk fungsi sosial.⁴³⁸

7. PT Persero Bukan Sebagai Objek Tata Usaha Negara

Negara diberikan kekuasaan yang besar untuk mengurus negara dan menyejahterakan warga negaranya. Oleh karena itu, warga negara membutuhkan adanya jaminan perlindungan hukum yang cukup terhadap kekuasaan negara yang besar tersebut, sehingga dibutuhkan suatu institusi keadilan, yang dapat digunakan sebagai akses bagi masyarakat untuk mendapatkan rasa keadilan tersebut.⁴³⁹

Pasal 24 UUD 1945 jo. Pasal 10 UU No. 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman dinyatakan bahwa :

"Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi."

Badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung meliputi peradilan dalam Lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara.

⁴³⁸ *Ibid.*

⁴³⁹ Yos Johan Utama, "Menggugat Fungsi Peradilan Tata Usaha Negara Sebagai Salah Satu Akses Warga Negara untuk Mendapatkan Keadilan dalam Perkara Administrasi Negara (Suatu Studi Kritis terhadap Penggunaan Asas-asas Hukum Administrasi Negara dalam Peradilan Administrasi)," <<http://eprints.ums.ac.id/333/1/2>. YOAS JOHAN UTAMA. pdf>, diakses 17 Maret 2008.

Peradilan Tata Usaha Negara merupakan salah satu badan peradilan, yang memberi akses keadilan bagi pencari keadilan di bidang tata usaha negara.⁴⁴⁰ Wewenang Peradilan Tata Usaha Negara menurut UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara adalah memeriksa dan memutus sengketa Tata Usaha Negara. Peradilan Tata Usaha Negara lahir berdasarkan UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, dan UU No. 5 tahun 1986 baru efektif lima tahun kemudian atau tepatnya tahun 1991.⁴⁴¹ Pasal 48 ayat (1) dan (2) UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara menyatakan bahwa pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara baru berwenang memeriksa dan memutuskan sengketa TUN apabila seluruh

⁴⁴⁰ *Ibid.*

⁴⁴¹ Indonesia (d), *Op. Cit.*, Penjelasan Pasal 145.

upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.⁴⁴²

Objek gugatan tata usaha negara adalah keputusan yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.⁴⁴³ Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah Badan atau Pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁴⁴ Tata Usaha Negara adalah Administrasi Negara yang melaksanakan fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah.⁴⁴⁵ Urusan pemerintahan adalah kegiatan yang bersifat eksekutif.⁴⁴⁶

Subyek gugatan tata usaha negara adalah orang/individu atau badan hukum perdata sebagai Penggugat, dan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara sebagai Tergugat. Sedangkan yang berhak mengajukan

⁴⁴² *Ibid.*, Pasal 48 ayat (1) dan (2).

⁴⁴³ Sri Hernowo Sulistiyo, *Fungsi Peradilan Tata Usaha Negara sebagai Salah Satu Alat Kontrol Aparatur Pemerintah*, (Tesis: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal. 99.

⁴⁴⁴ Indonesia (d), *Op.Cit*, Pasal 1 angka (2).

⁴⁴⁵ *Ibid.*, Pasal 1 angka (1).

⁴⁴⁶ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 1 angka (1).

gugatan Tata Usaha Negara adalah seseorang (individu) atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara. Keputusan Tata Usaha Negara adalah :

"suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata."⁴⁴⁷

Peraturan perundang-undangan adalah :

"semua peraturan yang bersifat mengikat secara umum yang dikeluarkan oleh Badan Perwakilan Rakyat bersama Pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, yang juga bersifat mengikat secara umum."⁴⁴⁸

Pada prinsipnya objek sengketa yang dapat diajukan di Pengadilan Tata Usaha Negara ada dua macam, yaitu:

- a. surat keputusan tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (3) UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo

⁴⁴⁷ *Ibid.*, Pasal 1 angka (3).

⁴⁴⁸ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 1 angka (2).

UU No. 9 tahun 2004, sebagaimana yang telah didefenisikan di atas, yaitu:

"Suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat final, konkrit, individual, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata."⁴⁴⁹

b. keputusan fiktif negatif, yaitu surat keputusan tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam:

i. Pasal 3 ayat (1) UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 tahun 2004, yaitu:

"Apabila Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan, sedang hal itu menjadi kewajibannya, maka hal tersebut disamakan dengan Keputusan Tata Usaha Negara."⁴⁵⁰

ii. Pasal 3 ayat (2) UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 tahun 2004, yaitu:

"Jika Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan yang dimohon, sedangkan jangka waktu sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-

⁴⁴⁹ *Ibid.*, Pasal 1 angka (3).

⁴⁵⁰ *Ibid.*, Pasal 3 ayat (1).

undangan dimaksud telah lewat maka Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dianggap telah menolak mengeluarkan keputusan yang dimaksud.”⁴⁵¹

iii. Pasal 3 ayat (3) UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 tahun 2004, yaitu:

“Dalam hal peraturan perundang-undangan tidak menentukan jangka waktu sebagaimana dimaksud ayat (2), maka setelah lewat jangka waktu empat bulan sejak diterimanya permohonan, Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan dianggap telah mengeluarkan keputusan penolakan.”⁴⁵²

Gugatan diajukan secara tertulis.⁴⁵³ Gugatan diajukan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara yang berwenang yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan Tergugat.⁴⁵⁴ Alasan yang dapat digunakan dalam gugatan Tata Usaha Negara adalah:⁴⁵⁵

1. Keputusan Tata Usaha Negara bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

⁴⁵¹ *Ibid.*, Pasal 3 ayat (2).

⁴⁵² *Ibid.*, Pasal 3 ayat (3).

⁴⁵³ *Ibid.*, Pasal 53 ayat (1).

⁴⁵⁴ *Ibid.*, Pasal 54 ayat (1).

⁴⁵⁵ Indroharto, *Op.Cit.*, hal. 170-178.

2. Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara menggunakan wewenang untuk tujuan lain (penyalahgunaan wewenang/*detournement de pouvoir*);
3. Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara bertindak sewenang-wenang atau menyimpang dari nalar sehat (*willekeur*).
4. Bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik (*algemene beginselen van behorlijk bestuur*).

Gugatan berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan dinyatakan batal atau tidak sah dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau rehabilitasi.⁴⁵⁶ Berdasarkan Penjelasan Pasal 121 ayat (2) UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 tahun 2004, rehabilitasi hanya terdapat pada sengketa Tata Usaha Negara dalam bidang kepegawaian. Rehabilitasi merupakan:

“pemulihan hak Penggugat dalam kemampuan kedudukan, harkat, dan martabatnya sebagai pegawai negeri seperti semula, sebelum ada keputusan yang disengketakan.”⁴⁵⁷

⁴⁵⁶ *Ibid.*, Pasal 53 ayat (1).

⁴⁵⁷ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 121 ayat (2).

Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkankannya Keputusan Badan atau Pejabat TUN.⁴⁵⁸ Secara limitatif telah ditentukan pihak-pihak yang dapat menjadi Penggugat di Pengadilan Tata Usaha Negara, yaitu seseorang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara.⁴⁵⁹ Kepentingan kerugian yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara juncto Undang-Undang Nomor 9 tahun 2004 bersifat kepentingan pribadi yang secara langsung diderita atau dirugikan atas penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara yang merugikan tersebut.

Pemerintah/eksekutif dalam menjalankan fungsinya merupakan pihak yang melayani dan warga masyarakat merupakan pihak yang dilayani.⁴⁶⁰ Pelayanan yang baik dalam pemerintahan adalah sarana menuju masyarakat

⁴⁵⁸ *Ibid.*, Pasal 55.

⁴⁵⁹ *Ibid.*, Pasal 53 ayat (1).

⁴⁶⁰ Erna Herlinda, "Tinjauan Tentang Gugatan *Class Actions* Dan *Legal Standing* Di Peradilan Tata Usaha Negara," <<http://library.usu.ac.id/download/fh/fh-erna5.pdf>>, diakses 12 Mei 2008.

negara yang sejahtera (*welfare state*).⁴⁶¹ Pelayanan dimaksud pada dasarnya merupakan cerminan dari perbuatan pemerintah yang tidak saja berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku (*wetmatigheid* dan *rechtmatigheid*), tetapi juga berdasarkan kepatutan (*billijkheid*) dan kesusilaan, sehingga dibutuhkan kecermatan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam membuat keputusan (*beschikking*).⁴⁶²

Menurut Indroharto, Pemerintah dalam melayani masyarakat juga melimpahkan kewenangan tersebut, baik pada BUMN maupun terhadap swasta.⁴⁶³ Namun tidak semua kewenangan dalam pelayanan masyarakat dalam urusan pemerintahan tersebut masuk dalam ruang lingkup tata usaha negara, sehingga keputusan dari pihak swasta dan BUMN Persero tidak termasuk dalam objek tata usaha negara dalam hal terjadi sengketa.

Menurut Indroharto, kegiatan atau keputusan hukum suatu BUMN sebagai instrumen kebijakan pemerintah

⁴⁶¹ *Ibid.*

⁴⁶² *Ibid.*

⁴⁶³ Indroharto, *Op.Cit.*, hal. 165-169.

secara konkret dalam arti yuridis merupakan kegiatan pelaksanaan urusan pemerintahan bila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:⁴⁶⁴

1. hubungan hukum yang terjadi selalu bersifat sepihak;
2. hubungan hukum semacam itu juga bersifat vertikal, bukan horizontal seperti pada hubungan kontrak dalam hukum perdata;
3. hubungan hukumnya memiliki dasar legalitas dalam suatu peraturan perundang-undangan tertentu.

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian yang membahas mengenai BUMN Persero, pada BUMN Persero terdapat pemisahan antara status negara sebagai penyelenggara pemerintahan dengan status sebagai pelaku usaha (investor). Investasi negara pada BUMN Persero diperlakukan sama sebagaimana halnya investasi swasta pada sebuah Perseroan Terbatas.⁴⁶⁵ Sehingga BUMN Persero diperlakukan sama seperti perusahaan swasta. Keputusan Direksinya pun bukan termasuk dalam objek Tata Usaha Negara.

⁴⁶⁴ *Ibid.*, hal. 168.

⁴⁶⁵ Ita Kurniasih, *Op.Cit.*

BAB IV

ANALISA PUTUSAN NOMOR: 179/G.TUN/2004/PTUN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PEGAWAI BUMN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG PERADILAN TATA USAHA NEGARA DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

J. GAMBARAN UMUM PT. BNI (PERSERO), Tbk.

Bank Negara Indonesia berdiri sejak 5 Juli 1946. Hari pendiriannya ditetapkan sebagai Hari Bank Nasional. Bank Negara Indonesia merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Bank Negara Indonesia mulai mengedarkan alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia, yakni Oeang Republik Indonesia (ORI), pada malam menjelang tanggal 30 Oktober 1946.⁴⁶⁶

Setelah penunjukan *De Javsche Bank* yang merupakan warisan dari Pemerintah Belanda sebagai Bank Sentral pada tahun 1949, Pemerintah membatasi peranan BNI sebagai bank

⁴⁶⁶ "Sejarah," <<http://www.bni.co.id/TentangBNI/Pengantar/tabid/187/Default.aspx>>, diakses 21 Mei 2008.

sirkulasi atau bank sentral.⁴⁶⁷ Bank Negara Indonesia lalu ditetapkan sebagai bank pembangunan dan kemudian diberikan hak untuk bertindak sebagai bank devisa, dengan akses langsung untuk transaksi luar negeri. Pada 5 Juli 1946 BNI disahkan dengan Keputusan Presiden Nomor 2 tahun 1946 dan diresmikan oleh Presiden Soekarno pada 17 Agustus 1946. Peran BNI pada masa 1946-1949 cukup besar dalam membantu pemerintah menggalang dana perjuangan melawan Belanda dan memberikan kredit untuk petani.⁴⁶⁸

Sehubungan dengan penambahan modal pada tahun 1955, status BNI diubah menjadi bank komersial milik pemerintah. Perubahan ini melandasi pelayanan yang lebih baik dan luas bagi sektor usaha nasional. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai Bank Negara Indonesia 46. Tahun 1992, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 1992, status hukum dan nama Bank Negara Indonesia 46 berubah menjadi PT. Bank Negara Indonesia

⁴⁶⁷ *Ibid.*

⁴⁶⁸ *Ibid.*

(Persero), sementara keputusan untuk menjadi perusahaan publik diwujudkan melalui penawaran saham perdana di pasar modal pada tahun 1996.⁴⁶⁹ Pada tahun 2000, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 2000, Negara Indonesia melakukan penambahan penyertaan modal Negara paling banyak sebesar Rp 9.000.000.000.000,00 (sembilan triliun rupiah).⁴⁷⁰ Penambahan penyertaan modal Negara tersebut berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan yang berasal dari penerbitan Surat Utang oleh Menteri Keuangan.⁴⁷¹

Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan menyatakan bahwa:⁴⁷²

"Pegawai persero merupakan pekerja persero yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan."

Berdasarkan pasal tersebut, jelas bahwa pemberhentian pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. pun

⁴⁶⁹ *Ibid.*

⁴⁷⁰ Indonesia (o), *Peraturan Pemerintah Penambahan Penyertaan Modal Negara ke Dalam Modal Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Dalam Rangka Program Rekapitulasi Bank Umum, PP No. 32 tahun 2000, LNRI No. 23 tahun 2000, TLN RI No. 67, Pasal 2 ayat(2).*

⁴⁷¹ *Ibid.*, Pasal 2 ayat (1).

⁴⁷² Indonesia (1), *Op.Cit.*, Pasal 38.

tunduk pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, dalam Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dinyatakan bahwa:⁴⁷³

"Ketentuan mengenai PHK dalam undang-undang ini meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

K. HUBUNGAN KERJA DI PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk.

Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terdapat beberapa macam hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh,⁴⁷⁴ baik perjanjian waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

"perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu."⁴⁷⁵

⁴⁷³ Indonesia (a), *Op. Cit.*, Pasal 150.

⁴⁷⁴ *Ibid.*, Pasal 50.

⁴⁷⁵ Indonesia (p), *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004*, Pasal 1 angka (1).

Hubungan kerja pada PKWT dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.⁴⁷⁶ PKWT dibuat secara tertulis dan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.⁴⁷⁷

Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah: "perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap."⁴⁷⁸ Hubungan kerja pada PKWTT tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan.⁴⁷⁹ Selama masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah pekerjajanya dibawah upah minimum yang berlaku.⁴⁸⁰

⁴⁷⁶ "Undang-Undang Ketenagakerjaan Bab V Hubungan Kerja," <http://www.asiatour.com/lawarchives/indonesia/uu_ketenagakerjaan/uu_tenaga_kerja_babV.htm>, diakses 27 Mei 2008

⁴⁷⁷ Dhaniswara K. Harjono, "Hukum - Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Freelance," <www.majalahpengusaha.com/content/view/602/133/-21k>, diakses 27 Mei 2008.

⁴⁷⁸ Indonesia (p), *Op.Cit.*, Pasal 1 angka (2).

⁴⁷⁹ Indonesia (a), *Op.Cit.*, Pasal 60 ayat (1).

⁴⁸⁰ <www.rcs.co.id/arsip190108003.shtml - 307k>, diakses 27 Mei 2008.

Hubungan kerja adalah:⁴⁸¹

"hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

Perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berisi syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁴⁸² Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, demikian juga sebaliknya.⁴⁸³ Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Industrial telah diatur beberapa hal mengenai apa saja yang harus tertuang dalam perjanjian kerja, persyaratan, dan konsekwensinya.⁴⁸⁴

Dari sekitar 17.000 pegawai BNI, sebagian besar masih berstatus honorer, kontrak, ataupun *outsourcing*.⁴⁸⁵ Sebanyak

⁴⁸¹ Indonesia (a), *Op.Cit.*, Pasal 1 butir 15.

⁴⁸² "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Freelance," <www.hukumonline.com>, diakses 3 April 2008.

⁴⁸³ *Ibid.*

⁴⁸⁴ Binaman, "Workshop Manpower Management: Aspek Hukum Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, dan Outsourcing Implementasi dan Permasalahannya," <<http://binamanajemen.wordpress.com/2008/02/25/workshopmanpowermanagement-aspek-hukum-hubungan-kerja-perjanjiankerjadanoutsourcingimplemen-tasi-dan-permasalahannya/>>, diakses 27 Mei 2008.

⁴⁸⁵ Riza Sofyat dan Yadi Hendriana, "Direksi Bank BNI Boleh Baru, Tapi Nasib Sebagian Pekerja BNI Masih Jauh dari Keadilan," <www.majalahtrust.com/ekonomi/keuangan/274.php - 22k>, diakses 27 Mei 2008.

2.240 pegawai BNI berstatus *outsourcing*.⁴⁸⁶ Mereka bekerja sebagai pelayan, supir, *teller junior*, dan *teller payment point* PLN atau Telkom, serta tenaga administrasi. Padahal Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

"pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi."⁴⁸⁷

Para pekerja *outsourcing* awalnya dikontrak langsung oleh BNI. Namun kemudian dialihkan menjadi *outsourcing* yang dipekerjakan oleh Koperasi Swadharma.⁴⁸⁸ Banyak yang masih berstatus pegawai kontrak, kendati sudah bekerja lebih dari tiga tahun. Setiap tahun kontrak kerja diperpanjang.⁴⁸⁹ Gaji pekerja *outsourcing* sebesar 75% dari gaji pegawai tetap dengan jenis pekerjaan yang sama. Pekerja *outsourcing* tak memperoleh penggantian biaya kesehatan.⁴⁹⁰ Sebanyak 25%

⁴⁸⁶ *Ibid.*

⁴⁸⁷ Indonesia (a), *Op.Cit.*, Pasal 66 ayat (1).

⁴⁸⁸ Riza Sofyat dan Yadi Hendriana, *Op.Cit.*

⁴⁸⁹ *Ibid.*

⁴⁹⁰ *Ibid.*

dari gaji mereka digunakan BNI untuk membayar *fee* kepada Koperasi Swadharma dan sebesar 15% untuk pajak. Gaji di BNI terdiri dari 35% gaji pokok dan 65% tunjangan. jika pegawai pensiun, mereka akan dapat pensiun sebesar 75% dari gaji pokok.⁴⁹¹

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menggarisbawahi pula bahwa perlindungan dan syarat kerja pekerja kontrak minimal sama dengan yang berlaku di perusahaan pemberi pemborongan pekerjaan.⁴⁹² Pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di satu perusahaan harus memperoleh gaji dan fasilitas yang sama dengan pekerja tetap dengan level yang sama atau minimal mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁴⁹³

Menurut Direktur Persyaratan Kerja Depnakertrans, S. Lumban Gaol, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang bisa di-*outsourcing* adalah:⁴⁹⁴

"pekerjaan yang bersifat penunjang, bukan pekerjaan pokok (*core bussiness*). Sementara pekerjaan *teller* di perbankan merupakan pekerjaan pokok karena kegiatan

⁴⁹¹ *Ibid.*

⁴⁹² "Pro-Kontra *Outsourcing*," <<http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/strategi/lid108.html>>, diakses 27 Mei 2008.

⁴⁹³ *Ibid.*

⁴⁹⁴ *Ibid.*

perbankan akan terhenti secara keseluruhan bila pekerjaan *teller* terhenti atau terganggu. Oleh karena itu, menurut Beliau, pekerjaan *teller* tidak bisa diborongkan atau diserahkan pada pihak lain.”

Pada tahun 2003, Menteri Tenaga Kerja, Jacob Nuwa Wea pernah mengirimkan surat kepada BNI yang meminta agar pegawai tidak tetap dengan masa kerja lebih dari tiga tahun diangkat menjadi pegawai tetap. Untuk pegawai tidak tetap di bawah tiga tahun harus mengikuti tes. Namun, Manajemen BNI memutuskan bahwa semua pegawai tidak tetap harus mengikuti tes, sesuai prosedur.⁴⁹⁵

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jacob Nuwa Wea mengikutsertakan pihak Kementerian Negara BUMN dalam menyelesaikan perselisihan antara pegawai dan manajemen di BNI. Hal itu dilakukan agar Menteri Negara BUMN, Laksamana Sukardi, membantu bernegosiasi atas PHK 483 pekerja bank milik pemerintah tersebut.⁴⁹⁶ Menurut Ketua Tim Perjuangan Pekerja, Senjaya Abadi, pada saat itu, perundingan dengan manajemen BNI tidak mencapai titik temu. Pada tanggal 11 Maret 2003, pihaknya sudah bertemu kembali dengan

⁴⁹⁵ Riza Sofyat dan Yadi Hendriana, *Op.Cit.*

⁴⁹⁶ Dede Ariwibowo, "Soal PHK Bank BNI, Laksamana Sukardi Diminta Turun Tangan," <<http://www.tempointeraktif.com/hg/ekbis/2003/03/20/brk,2003032021,id.html>>, 20 Maret 2003

manajemen, namun manajemen bersikeras agar pengangkatan pekerja tetap dilakukan melalui tes masuk ulang. Senjaya dan kawan-kawan menolak dengan alasan masa kerja mereka sudah lebih dari tiga tahun dimana menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02/MEN/1993 tentang Kontrak Kerja Waktu Tertentu, sudah harus diangkat.⁴⁹⁷ Pada masa itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum ada. Pihak buruh menyatakan bahwa ujian masuk yang dimintakan manajemen sama dengan tes masuk pegawai baru. Padahal, para pekerja non tetap juga mengikuti tes yang sama pada awal kerja. Pihak buruh mengharapkan bahwa seharusnya manajemen melakukan penilaian dari kinerja saja. Pada saat terjadi sengketa itu, Depnakertrans belum mengambil sikap. Depnakertrans baru bisa mengambil sikap bila laporan kinerja para pekerja diberikan manajemen BNI.⁴⁹⁸

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 1993 memungkinkan status kontrak hingga lima tahun dengan perincian dua tahun pertama, diperpanjang satu tahun, dan

⁴⁹⁷ *Ibid.*

⁴⁹⁸ *Ibid.*

diperbaharui dua tahun.⁴⁹⁹ Namun, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disahkan pada Februari 2003, semua acuan ketenagakerjaan sebelumnya termasuk keputusan menteri tersebut tidak berlaku lagi. Atas acuan baru tersebut, Menteri meminta pihak manajemen BNI tidak melakukan PHK terhadap pekerja kontrak yang masih bekerja pada waktu itu (tahun 2003).⁵⁰⁰ Direktur Keuangan BNI, Dinsar Pangaribuan, mengatakan bahwa pihak manajemen akan mempertimbangkan surat Menteri tersebut. Sementara, Direktur Utama pada saat itu (tahun 2003), Saifuddin Hassan, tidak mau berkomentar. Ketua Tim Perjuangan Pekerja BNI, Kelly Himawan, cukup puas atas surat Menteri. Pihaknya meminta agar pekerja yang diputus kontraknya bisa langsung diangkat sebagai pegawai tetap.⁵⁰¹

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang turut mendukung operasi perusahaan dalam mencapai sasaran, misi,

⁴⁹⁹ Yophiandi Kurniawan, "Menakertrans Perintahkan Bank BNI Hentikan PHK," <<http://www.tempointeraktif.com/hg/ekbis/2003/07/16/brk,20030716-21,id.html>>, 16 Juli 2003.

⁵⁰⁰ *Ibid.*

⁵⁰¹ *Ibid.*

dan tujuan yang telah ditetapkan,⁵⁰² sehingga perlu diperhatikan unsur-unsur yang mendukung atau mempengaruhi dan menjadi syarat kerja yang produktif. Syarat kerja yang produktif tersebut adalah kemampuan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, dan kondisi kerja yang manusiawi, serta hubungan kerja yang harmonis. Itulah sebabnya hubungan kerja yang harmonis perlu dipertahankan dan ditingkatkan.⁵⁰³

L. SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA BUMN

Sarana Hubungan Industrial pada BUMN yang terkait langsung dengan kehidupan perusahaan adalah:⁵⁰⁴

1. Lembaga Kerjasama Bipartit

Lembaga Kerjasama Bipartit merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah sebagai katalisator penerapan hubungan industrial dalam praktik kehidupan kerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan usaha untuk meningkatkan

⁵⁰² Budi Herdiana, "Summary 2," <<http://www.blogger.com/feeds/2948534980908548370/posts/default>>, diakses 27 Mei 2008.

⁵⁰³ *Ibid.*

⁵⁰⁴ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Arah dan Kebijakan Pemerintah Untuk Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis*, Usahawan No. 03 Edisi XXVIII, Maret 1999.

produktivitas kerja, ketenangan kerja, dan ketenangan usaha.⁵⁰⁵ Lembaga ini juga mengkoordinasikan lembaga-lembaga ketenagakerjaan yang ada di dalam perusahaan agar terjalin hubungan antar lembaga, seperti Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3), Koperasi Pekerja, Gugus Kendali Mutu, dan lain-lain.⁵⁰⁶

2. Lembaga Kerjasama Tripartit

Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah:

“forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.”⁵⁰⁷

Fungsi lembaga kerjasama tripartit adalah sebagai forum konsultasi, komunikasi, dan negosiasi dengan tugas utama menyatukan konsepsi, sikap, dan rencana dalam menghadapi masalah-masalah ketenagakerjaan.⁵⁰⁸

⁵⁰⁵ *Ibid.*

⁵⁰⁶ *Ibid.*

⁵⁰⁷ Indonesia (o), *Peraturan Pemerintah Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit, PP No. 8 tahun 2005, LNRI No. 39 tahun 2005, TLN RI No. 4279, Pasal 1. angka (1).*

⁵⁰⁸ “Sarana Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis,” <<http://apindo.or.id/baru/berita>>, 21 Mei 2008.

Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral yang selanjutnya disebut LKS Tripartit Sektoral adalah:

"forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah."⁵⁰⁹

LKS Tripartit Nasional dibentuk oleh Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden.⁵¹⁰ LKS Tripartit Nasional mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Presiden dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan secara nasional.⁵¹¹

Salah satu cara untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan seluas mungkin kepada masyarakat dalam pembuatan kebijakan pemerintah dengan harapan kebijakan tersebut dapat lebih akomodatif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.⁵¹² Dalam dunia ketenagakerjaan pelibatan masyarakat dalam

⁵⁰⁹ Indonesia (o), *Op.Cit.*, Pasal 1 angka (2).

⁵¹⁰ *Ibid.*, Pasal 2.

⁵¹¹ *Ibid.*, Pasal 3.

⁵¹² *Ibid.*, Penjelasan Umum.

mengambil keputusan diwujudkan dalam prinsip tripartisme.⁵¹³ Kepentingan tersebut adalah peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta terjaminnya kelangsungan usaha. Pemerintah berperan sebagai penjaga kepentingan masyarakat, pengatur dan pengawas keseimbangan antara pemenuhan kepentingan kedua unsur tripartit lainnya yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Agar peran pemerintah dapat dilaksanakan secara optimal dan efektif, maka dalam mengambil berbagai kebijakan khususnya ketenagakerjaan haruslah mendengar pendapat baik dari kelompok pekerja/buruh maupun pengusaha. Dalam kerangka itulah maka perlu dibangun suatu sarana komunikasi antara para pelaku proses produksi yaitu LKS Tripartit agar segala kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh pemerintah dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mencapai tujuan bersama.⁵¹⁴ Walaupun hasil LKS Tripartit merupakan saran atau rekomendasi yang tidak mengikat, namun karena filosofi dasar dari pembentukan lembaga ini adalah efektivitas

⁵¹³ Tripartisme merupakan suatu prinsip yang bertumpu pada semangat bahwa kepentingan masing-masing unsur pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah menjadi kepentingan bersama.

⁵¹⁴ *Ibid.*

kebijakan pemerintah yang terkait dengan ketenagakerjaan sudah seharusnya dilaksanakan. LKS Tripartit dibentuk baik pada tingkat Nasional maupun pada Propinsi dan Kabupaten/Kota.⁵¹⁵ Sejalan dengan era otonomi daerah, pembentukan LKS Tripartit pada Propinsi dan Kabupaten/Kota dilakukan oleh masing-masing kepala daerah sesuai tingkatannya. Komposisi perbandingan keanggotaan LKS Tripartit antara pemerintah, pekerja/buruh, dan pengusaha adalah 2:1:1. Perbandingan ini dilatarbelakangi dengan pemikiran bahwa pemerintahlah yang mempunyai tugas membuat regulasi dan menegakkannya. Oleh karena masalah ketenagakerjaan ini menyangkut lintas sektor pemerintahan dan sektor ekonomi, maka wakil pemerintah yang duduk dalam lembaga ini bukan hanya dari unsur pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan namun juga dari berbagai instansi yang terkait dengan pemerintah itu pula, maka dimungkinkan pula dibentuk LKS Tripartit Sektoral dengan tetap dalam kordinasi LKS Tripartit Nasional.⁵¹⁶

⁵¹⁵ *Ibid.*

⁵¹⁶ *Ibid.*

3. Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan

Perjanjian kerja adalah:

“suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:⁵¹⁷

- a. kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang sedang berlaku dapat diubah atau ditarik kembali asal ada persetujuan dari kedua belah pihak.⁵¹⁸ Perubahan perjanjian kerja bukanlah membuat perjanjian kerja yang baru, melainkan isi dari perjanjian kerja diadakan perubahan. Jika suatu perjanjian mengandung unsur-unsur dari beberapa perjanjian, perjanjian itu disebut perjanjian campuran. Jika ada perjanjian campuran, dimana dalam perjanjian itu mengandung beberapa unsur

⁵¹⁷ Indonesia (a), *Op.Cit.*, Pasal 12.

⁵¹⁸ *Ibid.*, Pasal 15.

perjanjian yang salah satu unsurnya adalah perjanjian kerja, maka menurut Pasal 1601 c ayat (1) KUHPerdara ditentukan:⁵¹⁹

"Jika suatu perjanjian mengandung tanda-tanda suatu perjanjian perburuhan beserta tanda-tanda suatu perjanjian dari jenis lain, maka berlakulah baik ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan, maupun ketentuan-ketentuan perihal perjanjian lain yang tanda-tandanya ikut terkandung di dalamnya itu; jika ada pertentangan di antara ketentuan-ketentuan ini, maka berlakulah ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan."

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab IV sub bab B, dengan terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja.⁵²⁰

Walaupun ada berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, biasanya setiap perusahaan mempunyai peraturan sendiri terhadap tenaga kerjanya mengenai syarat-syarat kerja yang ditetapkan oleh pengusaha tersebut.⁵²¹ Dalam

⁵¹⁹ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, cet ke- 34 (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hal 391-391.

⁵²⁰ "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga *Freelance*," *Op.Cit.*

⁵²¹ *Ibid.*

pembuatan peraturan perusahaan pekerja tidak ikut serta menentukan isinya.⁵²²

Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, menyatakan bahwa:

"pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk."⁵²³

Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB).⁵²⁴ Peraturan perusahaan harus disetujui oleh pekerja secara tertulis pada waktu membuat perjanjian kerja. Oleh karena itu peraturan perusahaan dipandang sebagai tambahan/pelengkap daripada perjanjian kerja.⁵²⁵ Jika saat hubungan kerja berlangsung ditetapkan suatu peraturan perusahaan yang baru atau diadakan perubahan pada peraturan perusahaan yang sudah ada, maka pekerja mendapat perlindungan dari Pasal 1601 huruf (k) Kitab Undang-Undang

⁵²² *Ibid.*

⁵²³ Indonesia (a), *Op.Cit.*, Pasal 108.

⁵²⁴ Imam Mahfudz, "Mengenal apa itu Perjanjian Kerja Bersama (PKB)," <<http://pusri.wordpress.com/2007/09/23/mengenal-apaituperjanjian-kerja-bersama-pkb/>>, diakses 18 Maret 2008.

⁵²⁵ *Ibid.*

Hukum Perdata yaitu:⁵²⁶ pekerja harus diberi waktu yang cukup untuk mempertimbangkan peraturan perusahaan yang baru atau perubahan dari peraturan perusahaan yang sudah ada.

Pedoman etika dan perilaku (*code of conduct*) adalah aturan normatif dan merupakan standar minimal yang harus dipatuhi oleh Komisaris, Direksi, dan Pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. *Code of conduct is:*

*"a set of rules outlining the responsibilities of or proper practices for an individual or organization."⁵²⁷
*Code of Conduct sets out in detail their professional and ethical standards."⁵²⁸**

Code of conduct merupakan bagian dari pelaksanaan *Good Corporate Governance (GCG)*. Pada hakekatnya, *code of conduct* berisi keharusan yang wajib dilaksanakan dan larangan yang harus dihindari sebagai penjabaran pelaksanaan prinsip-prinsip *GCG* yaitu: transparansi, akuntabilitas, tanggung-jawab (pertanggung-jawaban), independensi (kemandirian), dan *fairness* (keadilan). Maksud dan tujuan disusunnya *code of conduct* tidak hanya untuk

⁵²⁶ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Op.Cit.*, hal. 394.

⁵²⁷ "Code of Conduct," <[http://en.wikipedia.org/wiki/Code of conduct](http://en.wikipedia.org/wiki/Code_of_conduct)>, diakses 27 Mei 2008.

⁵²⁸ "Code of Conduct," <[http://www.themara.com.au/article documents/code%20of%20conduct.pdf](http://www.themara.com.au/article/documents/code%20of%20conduct.pdf)>, diakses 27 Mei 2008.

memastikan bahwa telah mematuhi semua peraturan dan perundang-undangan yang terkait, namun memberikan panduan bagi perusahaan dan Pegawai dalam melakukan interaksi berdasarkan nilai-nilai moral yang merupakan bagian dari budaya perusahaan. Dengan demikian, etika bisnis dan etika kerja yang dijalankan merupakan bagian dari budaya perusahaan.

Budaya perusahaan adalah tata nilai yang dipahami dan diaplikasikan seluruh jajaran pegawai dalam berkarya menjalankan tugas dan profesinya serta interaksi keseharian, meliputi interaksi:

- a. Pegawai dalam Perusahaan
- b. Pegawai dengan Jabatannya dalam Perusahaan
- c. Pegawai dengan Atasan dan Bawahannya dalam Perusahaan
- d. Pegawai dengan Sesama Pegawai

Apabila dalam *code of conduct* terdapat ketentuan yang nilainya lebih rendah dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka yang dipakai adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. terdapat empat nilai budaya kerja. Budaya kerja BNI "Prinsip 46" merupakan tuntutan perilaku insan BNI, yaitu:⁵²⁹

- a. Profesionalisme;
- b. Integritas;
- c. Orientasi Pelanggan;
- d. Perbaikan Tiada Henti

Setiap nilai budaya kerja BNI memiliki perilaku utama yang merupakan acuan bertindak bagi seluruh Insan BNI, Perilaku Utama Insan BNI tersebut adalah :⁵³⁰

- a. Meningkatkan Kompetensi dan Memberikan Hasil Terbaik
- b. Jujur, Tulus, dan Ikhlas;
- c. Disiplin, Konsisten, dan Bertanggungjawab;
- d. Memberikan Layanan Terbaik Melalui Kemitraan yang Sinergis;
- e. Senantiasa Melakukan Penyempurnaan;
- f. Kreatif dan Inovatif

⁵²⁹ "Budaya Kerja," <<http://www.bni.co.id/Karir/BudayaKerja/tabid/297/Default.aspx>>, diakses 27 Mei 2008.

⁵³⁰ *Ibid.*

4. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah:⁵³¹

“perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja (yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.”

Serikat pekerja adalah:⁵³²

“organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan dan Keputusan Presiden Nomor 83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, pada BUMN dimungkinkan adanya Serikat Pekerja.

⁵³¹ Indonesia (r), *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Kepmenakertrans No. KEP. 48/MEN/IV/2004*, Pasal 1 angka (2).

⁵³² Indonesia (s), *Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No. 21 tahun 2000*, LNRI No. 131 tahun 2000, TLN RI No. 3959, Pasal 1 angka (1).

PKB merupakan aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan mengatur penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak.⁵³³ Berkaitan dengan hal tersebut, serikat pekerja berperan penting dalam perundingan yang menghasilkan PKB demi memperjuangkan, membela, dan melindungi hak dan kepentingan pekerja sesuai peraturan yang berlaku demi terwujudnya kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap berupaya meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.⁵³⁴

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Penyusunan PKB dilaksanakan secara musyawarah. Masa berlaku PKB paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang paling lama satu tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja. Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat tiga bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan

⁵³³ Imam Mahfudz, *Op.Cit.*

⁵³⁴ *Ibid.*

tidak mencapai kesepakatan maka PKB yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama satu tahun.⁵³⁵

Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku. Bila bertentangan, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.⁵³⁶ Perjanjian kerja juga tentunya tidak boleh bertentangan dengan PKB. Apabila ternyata ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan PKB, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam PKB.⁵³⁷

Dalam aktivitas bekerja di perusahaan seringkali muncul permasalahan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan, khususnya mengenai PHK. Berbagai masalah tersebut mungkin saja tidak bisa diselesaikan tuntas apabila belum ada pedoman khusus yang mengatur secara jelas mengenai kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha. Hal demikian dapat mempengaruhi kinerja pekerja maupun

⁵³⁵ *Ibid.*

⁵³⁶ "Terapkan PKB Hanya ke Sebagian Pekerja, *Bank of Tokyo* Digugat," <<http://hukumonline.com/detail.asp?id=17357&cl=Berita>>, 13 Agustus 2007.

⁵³⁷ Imam Mahfudz, *Op.Cit.*

perusahaan yang berdampak pada produktivitas perusahaan dan kesejahteraan para pekerja beserta keluarganya.⁵³⁸

Di era reformasi, hampir semua perusahaan telah membentuk suatu organisasi sebagai wadah untuk menghimpun seluruh pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁵³⁹ Demikian juga di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. telah dibentuk organisasi pekerja yang disebut Serikat Pekerja Bank Negara Indonesia (SPBNI). Pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB. Pengusaha dan serikat pekerja berkewajiban memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Untuk itu pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah PKB tersebut kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan. Dengan demikian setiap pekerja diharapkan dapat memahami dan berupaya melaksanakan isi PKB serta saling mengingatkan bila terjadi penyimpangan. Di BNI, pengusaha tidak membagikan PKB kepada pekerja, namun hanya membagikan *code of conduct*, dengan alasan PKB BNI sangat tebal dan besar, sehingga mustahil harus dibagikan satu persatu pada pekerjanya dan itu akan

⁵³⁸ *Ibid.*

⁵³⁹ *Ibid.*

memakan biaya yang sangat besar untuk mencetaknya. Namun, PKB dapat diakses di intranet BNI.⁵⁴⁰ Pengusaha juga dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja dan PKB diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tersebut tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB yang sudah disepakati.⁵⁴¹

PKB mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam PKB tersebut. PKB yang ditandatangani oleh pihak yang membuat PKB selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka PKB tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu PKB. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-

⁵⁴⁰ Intranet adalah sebuah jaringan komputer berbasis protokol TCP/IP seperti internet hanya saja digunakan dalam internal perusahaan dan kantor. Antar Intranet dapat saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya melalui sambungan Internet yang memberikan tulang punggung komunikasi jarak jauh. Dikutip dari: <<http://onno.vlsm.org/v09/onno-ind-1/network/apa-beda-internet-intranet-extranet-07-2000.rtf>>, diakses 10 Juni 2008.

⁵⁴¹ *Ibid.*

masing perusahaan mempunyai PKB maka PKB yang berlaku adalah PKB yang lebih menguntungkan pekerja.⁵⁴²

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha terkadang tidak dapat dihindarkan, sehingga mekanisme penyelesaian keluh kesah merupakan sarana yang seharusnya dikembangkan di perusahaan.⁵⁴³ Apabila terjadi perselisihan hubungan perburuhan, diupayakan semaksimal mungkin diselesaikan oleh kedua pihak di tingkat perusahaan. Bila perselisihan tidak terselesaikan di tingkat perusahaan, maka masalah tersebut dapat diteruskan ke P4D/P4P. Bila terhadap putusan P4D/P4P salah satu atau kedua belah pihak tidak puas, maka masalahnya dapat diteruskan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.⁵⁴⁴

Setelah adanya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial berada pada lingkup peradilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

⁵⁴² *Ibid.*

⁵⁴³ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Op.Cit.*

⁵⁴⁴ "Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat," <<http://www.smeru.or.id/report/form.php?rep=research/industrialrelation/hubunganindustri&typ=rr>>, Mei 2002.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut mulai berlaku 14 Januari 2006.⁵⁴⁵

6. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan diharapkan mempunyai fungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial hubungan industrial.⁵⁴⁶ Agar pengaturan atau penataan kehidupan di tempat kerja dapat berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, perlu adanya pengawasan yang bersifat membimbing dan membina penerapannya.⁵⁴⁷ Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan terdiri dari 27 Keputusan Menteri, lima Keputusan Presiden, dan empat belas Peraturan Pemerintah.

7. Penyuluhan dan Pemasarakatan Hubungan Industrial;

Penyuluhan dan pemasarakatan hubungan industrial merupakan upaya peningkatan kesadaran dan pemahaman agar hubungan industrial diterapkan khususnya oleh pengusaha dan

⁵⁴⁵ Fahmi Faisal, *Op.Cit.*

⁵⁴⁶ Imam Mahfudz, *Op.Cit.*

⁵⁴⁷ *Ibid.*

pekerja.⁵⁴⁸ Salah satu tujuannya adalah mendorong pelaksanaan pendidikan hubungan industrial bagi pekerja maupun pimpinan perusahaan.⁵⁴⁹

8. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan. Organisasi pengusaha merupakan mitra pemerintah dan organisasi pekerja dalam hubungan industrial. Organisasi pengusaha dibentuk oleh pengusaha yang bertujuan agar lebih berperan secara efektif dan aktif dalam melaksanakan hubungan industrial. Selama ini, selain sarana-sarana tersebut, ada sebuah wadah non kedinasan yang berkaitan dengan BUMN yaitu Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI). KORPRI adalah:⁵⁵⁰

“wadah untuk menghimpun seluruh Pegawai Republik Indonesia demi meningkatkan perjuangan, pengabdian, dan kesetiaan kepada cita-cita perjuangan Bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 bersifat demokratis, mandiri, bebas, aktif, profesional, netral, produktif, dan bertanggung jawab.”

⁵⁴⁸ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Op.Cit.*

⁵⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁵⁰ “Korpri,” <<http://www.surabaya.go.id/korpri.php>>, diakses 1 Juni 2008.

Yang dimaksud Pegawai Republik Indonesia adalah:⁵⁵¹

1. Pegawai Negeri Sipil;
2. Pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Hukum Milik Negara (BHMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta anak perusahaannya;
3. Perangkat Pemerintah Desa dan nama lain dari desa.

Pekerja BUMN termasuk dalam anggota KORPRI. KORPRI di BUMN diharapkan dapat berfungsi:⁵⁵²

- a. menyalurkan aspirasi anggota;
- b. melindungi kepentingan anggota;
- c. meningkatkan kesejahteraan anggota;
- d. meningkatkan partisipasi pekerja untuk kemajuan perusahaan;
- e. mendidik anggota untuk memahami hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya;
- f. meningkatkan peranan pekerja dalam pembangunan nasional;
- g. membantu menciptakan masyarakat Pancasila.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan dan Keputusan Presiden

⁵⁵¹ *Ibid.*

⁵⁵² Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Op.Cit.*

Nomor 83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, pada perusahaan BUMN dimungkinkan adanya Serikat Pekerja.⁵⁵³

M. STUDI KASUS

Adapun kasus posisi dari putusan pengadilan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. sebagai salah satu BUMN yang berbentuk Persero telah memberhentikan pegawainya yaitu Drs. H. S., M.M. (Penggugat) dengan jabatan Kepala Kantor Wilayah 10 DKI Jakarta melalui Surat Keputusan Direksi No. KP/DIR/115/R tanggal **12 Maret 2004** Perihal Pemberhentian. Penggugat diberhentikan karena peristiwa Skandal Pemalsuan dan/atau LC Fiktif di Kantor BNI Kebayoran Baru Jakarta Selatan.⁵⁵⁴
2. Karena peristiwa tersebut Penggugat dimutasikan sebagai Staf Utama Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan surat Tergugat Nomor DIR/270/R tanggal **2 Oktober 2003**

⁵⁵³ *Ibid.*

⁵⁵⁴ Putusan Nomor: 179/G.TUN/2004/PTUN.JKT., *Op.Cit.*

Perihal Mutasi/Perubahan Posisi. Dalam peristiwa Skandal Pemalsuan dan/atau LC Fiktif tersebut Penggugat menjadi saksi dalam persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.⁵⁵⁵

3. Sebelum mengirimkan SK Perihal Pemberhentian, Divisi SDM pada tanggal **24 Februari 2004** mengirim surat No. SDM/11/997/R perihal Pemberitahuan Keputusan Direksi atas sanksi administratif pada Penggugat berupa Pemberhentian tanpa Predikat. Namun, Direksi (Tergugat) memberi kesempatan pada Penggugat untuk mengajukan permohonan diri dalam jangka waktu 7 hari sejak pemberitahuan tersebut.⁵⁵⁶
4. Penggugat akhirnya mengajukan permohonan pengunduran diri pada **1 Maret 2004** sesuai keinginan dan putusan Direksi BNI.⁵⁵⁷
5. Penggugat merupakan pekerja dari PT. BNI yang diangkat

⁵⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁵⁷ *Ibid.*

dengan Surat Pengangkatan.⁵⁵⁸ Terhadap SK Pemberhentian, Penggugat keberatan dan melayangkan surat tanggal **27 Oktober 2004** perihal Permohonan Waktu Menghadap Direktur Utama BNI yang dibalas oleh Direksi PT. BNI dengan surat Nomor DIR/691 tanggal **21 November 2004** yang isinya menolak keberatan Penggugat.⁵⁵⁹

6. Akhirnya Penggugat menggugat Tergugat pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) pada tanggal **2 Desember 2004** terhadap SK Direksi No. KP/DIR/115/R tanggal **12 Maret 2004** Perihal Pemberhentian dan surat Nomor DIR/691 perihal Penolakan Keberatan Penggugat.⁵⁶⁰

7. Atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan eksepsi pada tanggal **5 Januari 2005**.⁵⁶¹ Adapun Eksepsi adalah eksepsi kompetensi absolut, gugatan Penggugat telah lewat tenggang waktu sembilan puluh hari (Daluarsa), dan *obscuur libel*.

⁵⁵⁸ Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan."

⁵⁵⁹ *Ibid.*

⁵⁶⁰ *Ibid.*

⁵⁶¹ *Ibid.*

a. Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Jakarta tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara (Eksepsi Kompetensi Absolut):⁵⁶²

1) Bahwa dalam gugatan *a quo* Penggugat merasa keberatan terhadap Surat Keputusan Direksi PT. BNI (Persero), Tbk. No. KP/DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 Perihal Pemberhentian dan menuntut agar keputusan Direksi *a quo* dinyatakan batal atau tidak sah;

2) Berdasarkan Pasal 1 butir (6) jo. Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan jo. Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. BNI (Persero), Tbk. Dengan Serikat Pekerja BNI, telah diatur secara tegas bahwa yang berhak dan berwenang untuk menyelesaikan perselisihan antara tergugat dan penggugat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan/atau Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

⁵⁶² *Ibid.*

Daerah (P4D). Adapun bunyi Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
- b) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dengan Undang-Undang.

Sedangkan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 bahwa di dalam Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebut bahwa: Sebelum terbentuknya Pengadilan

Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- 3) Bahwa apabila selanjutnya penggugat tetap berkeberatan terhadap putusan P4D dan/atau P4P, maka Penggugat baru dapat mengajukan gugatan terhadap Putusan P4D dan/atau P4P yang merupakan Keputusan Tata Usaha Negara, kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, bukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (vide Pasal 48 juncto Pasal 51 dan pasal 54 Undang-Undang Nomor 9 tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara);
- 4) Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara agar berkenan menyatakan bahwa dirinya tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan

menyelesaikan perkara a quo dengan memutuskan menolak gugatan Penggugat dan/atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

b. Lewat Tenggang Waktu 90 Hari:

- 1) Bahwa gugatan Penggugat telah lewat tenggang waktu 90 hari yang ditentukan undang-undang, dimana dalam gugatan Penggugat dinyatakan dengan tegas bahwa yang menjadi objek gugatan adalah Surat Keputusan Direksi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. No. KP/DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 perihal Pemberhentian (Bukti T-1), bukan Surat Direksi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. No. DIR/691 tanggal 21 November 2004 (Bukti T-2) Perihal Penolakan Keberatan. Sedangkan gugatan baru didaftarkan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta tanggal 2 Desember 2004 dengan register perkara Nomor: 179/G.TUN/2004/PTUN.JKT;
- 2) Bahwa Pasal 55 Undang-Undang Nomor 9 tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

berbunyi: gugatan hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu 90 hari sejak saat diterimanya Keputusan Tata Usaha Negara, sehingga berdasarkan Pasal 55 a quo, gugatan Penggugat terhadap objek sengketa Tata Usaha Negara tanggal 12 Maret 2004 yang kemudian baru didaftarkan pada Pengadilan Tata Usaha Negara oleh yang bersangkutan, oleh karenanya gugatan a quo haruslah ditolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

c. *Obscuur Libel*:

- 1) Bahwa yang menjadi objek gugatan di dalam perkara adalah Surat Keputusan Direksi No. KP/DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 Perihal Pemberhentian, hal ini dinyatakan secara tegas oleh Penggugat sebagaimana dalam posita gugatannya;
- 2) Bahwa akan tetapi Penggugat berusaha mengaburkan objek gugatan tersebut menjadi/seolah-olah adalah Surat Keputusan Direksi No. DIR/691 tanggal 21 November 2004. hal ini dimaksud

Penggugat adalah untuk menutupi dan/atau merekayasa tenggang waktu 90 hari yang diberikan oleh undang-undang untuk mengajukan gugatan tata usaha negara yang telah daluarsa (vide Pasal 55) yaitu dengan terlebih dahulu mengajukan surat tertanggal 27 Oktober 2004;

- 3) Bahwa akibat usaha pengaburan fakta-fakta dan bukti-bukti tersebut, gugatan Penggugat menjadi tidak jelas yang tercermin dari dalil gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa: "SK Direksi Nomor: DIR/691 tanggal 21 November 2004 merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkret, individual, dan final dan merugikan kepentingan Penggugat" adalah dalil yang keliru dan tidak berdasar karena yang menjadi objek sengketa dalam perkara aquo adalah SK Direksi Nomor: KP.DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 perihal Pemberhentian sehingga gugatan yang demikian haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

8. Adapun putusan Pengadilan Tata Usaha Negara adalah:

a. Yang menjadi Pertimbangan Hukum adalah bahwa:

- 1) Bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan bantahan eksepsi sebagaimana termuat dalam Repliknya tanggal 12 Januari 2005 yang pada pokoknya menolak eksepsi Tergugat;
- 2) Bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang eksepsi kompetensi absolut, yaitu apakah Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta berwenang memeriksa dan mengadili sengketa *a quo*;
- 3) Bahwa yang menjadi objek sengketa dalam perkara ini adalah SK Direksi Nomor: KP.DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 perihal Pemberhentian;
- 4) Bahwa setelah meneliti dan mempelajari dengan seksama Surat Keputusan objek sengketa *a quo*, maka Majelis Hakim telah memperoleh fakta hukum bahwa Penggugat, yaitu Drs. H. S., M.M., NPP. 14637 adalah Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., bukan Pegawai Negeri Sipil, sehingga dengan demikian menurut hemat Majelis Hakim, status

kepegawaian Penggugat tunduk pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

5) Bahwa Pasal 136 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

a) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat;

b) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang;

6) Bahwa sedangkan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam UU No. 2 tahun 2004;

7) Bahwa Pasal 124 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa:

“sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

8) Bahwa berdasarkan kedua ketentuan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa hukum dasar yang mengatur status kepegawaian Penggugat telah menyediakan prosedur banding administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

9) Bahwa ketentuan Pasal 48 UU No. 5 tahun 1986 menyatakan:

a) Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia.

b) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bukan seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

10) Bahwa dari bukti surat yang diajukan oleh para pihak, Majelis Hakim tidak menemukan satu pun yang menunjukkan bahwa Penggugat telah menggunakan upaya banding administratif, yang dalam hal ini adalah banding administratif ke P4D dan P4P sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 124 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004;

11) Bahwa oleh karena hukum dasar yang mengatur status kepegawaian Penggugat menyediakan prosedur banding administratif, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta tidak berwenang memeriksa dan mengadili sengketa ini;

12) Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka eksepsi Tergugat tersebut telah terbukti, oleh karena itu cukup beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

13) Bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tersebut telah terbukti, maka terhadap eksepsi yang lain tidak perlu dipertimbangkan lagi.

b. Sehingga berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka Majelis Hakim mengadili bahwa:

1) Dalam Eksepsi: mengabulkan dan menerima eksepsi tergugat;

2) Dalam Pokok Perkara: a. menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima; b. mencabut Penetapan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta: 179/G.TUN/2004/PTUN. JKT tanggal 23 Desember 2004 tentang Penundaan Pelaksanaan Tindak lanjut Administrasi SK Nomor: KP.DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 perihal Pemberhentian; dan c. menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp 119.000,00.

Penelitian ini akan meneliti hal-hal sebagaimana yang disebutkan dalam pokok permasalahan penelitian ini secara mendetail dan komprehensif. Menganalisa kasus posisi, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. telah menerapkan semaksimal mungkin ketentuan perundang-undangan mengenai PHK, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Namun tidak menggunakan semaksimal mungkin upaya agar PHK tidak terjadi. PHK terhadap Penggugat diawali dari keterlibatan Penggugat dalam skandal L/C

Fiktif. Dalam perkara tersebut, Penggugat bertindak sebagai saksi.⁵⁶³ Kasus L/C fiktif yang terjadi di Bank BNI Cabang Kebayoran Baru tersebut telah mengakibatkan bank pemerintah itu kebobolan dana sebesar Rp 1,7 triliun.⁵⁶⁴

PHK tentu mengejutkan pekerja. Dalam hal ini Penggugat juga mengalami keterkejutan tersebut, dimana sebelumnya (setelah terjadi kasus L/C Fiktif), Penggugat telah dimutasikan sebagai Staf Utama Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan surat Tergugat Nomor DIR/270/R. Kasus tersebut mulai terjadi pada 24 Februari 2004, pada saat Direksi BNI mengeluarkan surat No. SDM/11/997/R perihal Pemberitahuan Keputusan Direksi atas sanksi administratif pada Penggugat berupa Pemberhentian tanpa Predikat. Direksi (Tergugat) memberi kesempatan pada Penggugat untuk mengajukan permohonan diri dalam jangka waktu 7 hari sejak pemberitahuan tersebut. Sehingga akhirnya Penggugat

⁵⁶³ H. S. adalah Kepala Kantor Wilayah X Jakarta yang membawahi cabang Kebayoran Baru. H. S. memiliki tanggung jawab atas terjadinya kasus L/C fiktif di Kebayoran Baru, karena seluruh laporan audit cabang tersebut pasti melalui pemeriksaan H. S.. Dikutip dari: "Adik Tersangka Kasus BNI Diperiksa Sebagai Saksi," <<http://www.tempointeractive.com/komentar/?berita=brk,2003121722,id.html&act=read>>, 17 Desember 2003.

⁵⁶⁴ "Yoppie Widjaja Menjadi Tersangka Kasus Pembobolan BNI," <<http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2003/12/11/brk,20031211-10,id.html>>, 11 Desember 2003.

menyatakan bahwa ia mengajukan permohonan pengunduran diri pada 1 Maret 2004 tersebut sebagaimana dikehendaki Direksi BNI tersebut dengan merasa terpaksa dan tertekan.

Pengunduran diri itu ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Direksi No. KP/DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 Perihal Pemberhentian. Setelah sekian lama, Penggugat baru merasa keberatan dan melayangkan surat tanggal 27 Oktober 2004 perihal Permohonan Waktu Menghadap Direktur Utama BNI yang dibalas oleh Direksi PT. BNI dengan surat Nomor DIR/691 tanggal 21 November 2004 yang isinya menolak keberatan Penggugat.⁵⁶⁵

Sebagaimana telah dijelaskan dalam bab II, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Sebagai salah satu BUMN yang berbentuk Persero, harus mengikuti aturan PHK sebagaimana prosedur PHK pada perusahaan swasta. Namun sampai saat ini belum ada aturan yang terinci dan khusus

⁵⁶⁵ Pada saat merasa keberatan dan melayangkan surat tanggal 27 Oktober 2004 kepada Direksi BNI dan pada saat Direksi mengeluarkan surat keputusan menolak permohonan menghadap tersebut, antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak terdapat hubungan kerja karena pada 1 Maret 2004, Penggugat telah mengundurkan diri. Hal tersebut masih dapat dikategorikan dalam perselisihan PHK karena perselisihan PHK dapat terjadi sebelum, saat, dan setelah PHK terjadi.

mengenai PHK pada BUMN.⁵⁶⁶ Sampai saat ini PHK di BUMN yang sedianya diatur secara tersendiri, belum juga diatur secara tersendiri sebagaimana dinyatakan dalam Penjelasan Undang-Undang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta No. 12 tahun 1964. Pada saat kasus ini terjadi, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah disahkan, namun keberlakuan Undang-Undang tersebut ditunda sampai Januari 2006. Sehingga secara yuridis normatif, terhadap perselisihan hubungan industrial ini masih berlaku UU yang lama, yaitu Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Secara yuridis normatif, pengunduran diri memang tidak mengakibatkan perusahaan berkewajiban meminta izin PHK dari Disnakertrans setempat. Perusahaan pun tidak berkewajiban membayar sejumlah hak-hak normatif pekerja sebagaimana halnya bila PHK dilakukan sepihak oleh perusahaan. Pengunduran diri merupakan suatu bagian dari PHK yang dilakukan oleh buruh dengan mendapat persetujuan oleh

⁵⁶⁶ Indonesia (c), *Op.Cit.*, Penjelasan.

majikan atau pengusaha.⁵⁶⁷ Hal tersebut didasarkan pada asas kebebasan berkontrak. Pengunduran diri oleh karyawan harus senantiasa mengikuti ketentuan PHK yang diatur, yaitu tenggang waktu pernyataan pengakhiran satu bulan sebelum mengundurkan diri.⁵⁶⁸

Berdasarkan kronologis sebagaimana diuraikan pada bab IV sub bab D, Penggugat sebelum di-PHK, Divisi SDM pada tanggal mengirim surat No. SDM/11/997/R perihal Pemberitahuan Keputusan Direksi atas sanksi administratif pada Penggugat berupa Pemberhentian tanpa Predikat. Sehingga, Direksi (Tergugat) memberi kesempatan pada Penggugat untuk mengajukan permohonan diri dalam jangka waktu 7 hari sejak pemberitahuan tersebut. Hal tersebut banyak dilakukan oleh pengusaha agar pengusaha tidak perlu mengajukan permohonan izin PHK pada Disnaker setempat, sebagaimana dipersyaratkan oleh undang-undang. Bila Pekerja mengundurkan diri, maka pengusaha tidak akan repot-repot mengurus permohonan izin PHK pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat. Dan belum tentu pula permohonan izin

⁵⁶⁷ Rudy, "Aspek Hukum Pengunduran Diri dalam Hubungan Kerja," <<http://rechtboy.wordpress.com/2007/09/01/aspek-hukum-pengunduran-diri-dalam-hubungan-kerja/>>, 1 September 2007.

⁵⁶⁸ *Ibid.*

tersebut dikabulkan oleh Disnaker. Setelah menerima surat No. SDM/11/997/R perihal Pemberitahuan Keputusan Direksi atas sanksi administratif pada Penggugat berupa Pemberhentian tanpa Predikat, Penggugat pun mengajukan permohonan pengunduran diri pada 1 Maret 2004. Kemudian PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. melalui Surat Keputusan Direksi No. KP/DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 Perihal Pemberhentian pun memberhentikan Drs. H. S., M.M (Penggugat).

Selang 7 bulan kemudian, Penggugat baru merasa keberatan terhadap SK Pemberhentian yang dikeluarkan tanggal 12 Maret 2004 dan melayangkan surat tanggal 27 Oktober 2004 perihal Permohonan Waktu Menghadap Direktur Utama BNI. Surat tersebut dibalas oleh Direksi PT. BNI dengan surat Nomor DIR/691 tanggal 21 November 2004 yang isinya menolak keberatan Penggugat.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam Bab III, SK Direksi BNI Perihal Pemberhentian dan SK Direksi Perihal Penolakan Keberatan Penggugat, bukanlah merupakan objek Tata Usaha Negara, karena PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. bukan sedang menjalankan urusan pemerintahan/eksekutif. BUMN yang berbentuk Persero telah dipersamakan dengan

perusahaan swasta. Hubungan hukumnya diatur secara keperdataan (*privat rechterlijk*). PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. sebagai subyek hukum terpisah dari pendiri maupun pengelolanya (*persona standi in judicio*) termasuk kepemilikan kekayaan dan asetnya. Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. pun berstatus sebagai pegawai swasta.⁵⁶⁹ Sehingga usaha Penggugat untuk menggugat Tergugat atas SK Direksi BNI Perihal Pemberhentian yang diikuti dengan SK Direksi Perihal Penolakan Keberatan Penggugat pada Pengadilan Tata Usaha Negara karena mengira bahwa SK Direksi BUMN merupakan Keputusan Tata Usaha Negara adalah tidak tepat. Objek yang disengketakan tidak termasuk objek tata usaha negara karena bukan merupakan Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Bab III. Sehingga sudah tepatlah putusan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta yang menyatakan bahwa Penggugat harus menempuh terlebih dahulu upaya administratif yang ada, yaitu ke P4D. Yang dapat merupakan objek tata usaha negara adalah putusan P4D dan P4P. Alasannya adalah karena P4D dan P4P merupakan badan quasi

⁵⁶⁹ "Mengenal Jenis-Jenis Badan Usaha," *Op.Cit.*

peradilan, anggota P4D dan P4P diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. Anggota P4D dan P4P juga merupakan perwakilan dari beberapa Departemen/Kementerian, dan putusan P4D dan P4P dapat ditolak oleh Menteri Tenaga Kerja melalui hak vetonya. Sehingga jelas terlihat bahwa P4D dan P4P memang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan/eksekutif. Lagipula pada BUMN Persero, dan dalam kasus ini pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terdapat pemisahan antara status negara sebagai penyelenggara pemerintahan dengan status sebagai pelaku usaha (investor). Investasi negara pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Diperlakukan sama sebagaimana halnya investasi swasta pada sebuah Perseroan Terbatas.⁵⁷⁰ Sehingga PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. diperlakukan sama seperti perusahaan swasta. Keputusan Direksinya pun bukan termasuk dalam objek Tata Usaha Negara.

Menurut Penulis, sudah sedari awal Drs. H. S. salah menggunakan taktik dalam menghadapi pengusaha. Seharusnya sudah sedari awal Drs. H. S. menyatakan keberatan atas

⁵⁷⁰ Ita Kurniasih, *Op.Cit.*

surat No. SDM/11/997/R perihal Pemberitahuan Keputusan Direksi atas Sanksi Administratif pada Penggugat berupa Pemberhentian tanpa Predikat tersebut pada Direksi, dan bila ditolak, Drs. H. S. melakukan upaya administratif berupa banding administratif ke P4D karena PHK tersebut terhadap kurang dari sepuluh orang.⁵⁷¹ Bila putusan P4D kurang memuaskan bagi Penggugat, Penggugat dapat mengajukan banding pada P4P. Dan bila putusan tersebut masih kurang/tidak memuaskan, Penggugat melanjutkan upaya memperoleh hak-haknya pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN). Jadi seharusnya, Drs. H. S. jangan mau mengundurkan diri karena keterpaksaan. Menurut Penulis, upaya pengusaha melalui surat No. SDM/11/997/R perihal Pemberitahuan Keputusan Direksi atas Sanksi Administratif pada Penggugat berupa Pemberhentian tanpa Predikat tertanggal 24 Februari, merupakan suatu bentuk ancaman kepada H. S., sehingga karena takut diberhentikan secara tidak hormat, H. S. pun mengundurkan diri dengan terpaksa. Pengunduran diri yang dilakukan oleh H. S. tidak memenuhi

⁵⁷¹ Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

batas waktu yang diatur yaitu 1 bulan sebelum mengundurkan diri.

Penggugat (H. S.) mengundurkan diri 1 Maret 2004 dan dibalas dengan Surat Keputusan Direksi No. KP/DIR/115/R tanggal 12 Maret 2004 Perihal Pemberhentian.⁵⁷² Hal ini juga dapat dimaklumi karena H. S. tidak meminta Serikat Pekerja BNI untuk mewakilinya dalam proses PHK tersebut, sehingga H. S. tidak mengerti betul mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Padahal berdasarkan pengertian perselisihan perburuhan yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja/buruh dalam perselisihan hubungan industrial hanya serikat pekerja/serikat buruh, bukan pekerja/buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja/buruh.⁵⁷³

Yang berlaku terhadap pemberhentian Pegawai BUMN dalam kasus PHK oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Drs. H. S., M.M. (Penggugat) bukanlah Undang-Undang Kepegawaian, melainkan Undang-Undang

⁵⁷² Putusan Nomor: 179/G.TUN/2004/PTUN.JKT., *Op.Cit.*

⁵⁷³ Pada saat kasus tersebut terjadi, yaitu 12 Maret 2004, UU No. 2 tahun 2004 belum berlaku, yang berlaku adalah UU No. 22 tahun 1957, sehingga penyelesaian perselisihan perburuhan pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi.

Ketenagakerjaan. Alasannya adalah karena pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. bukan Pegawai Negeri, melainkan pegawai swasta.⁵⁷⁴ Sehingga terhadap pegawai yang bukan pegawai negeri berlaku Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Karena kasus PHK tersebut terjadi pada masa transisi keberlakuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian mengenai PHK tersebut masih diatur oleh Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memang telah disahkan, namun belum diberlakukan.⁵⁷⁵

Penyelesaian yang seharusnya dilakukan adalah Drs. H. S., M.M. diwakili oleh serikat pekerja dalam melakukan perundingan terhadap pengusaha, karena yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja hanya serikat pekerja. Dan

⁵⁷⁴ "Mengenal Jenis-Jenis Badan Usaha," *Op.Cit.*

⁵⁷⁵ Hal itu terjadi karena Pengadilan Hubungan Industrial belum terbentuk. Lembaga P4D dan P4P memang telah dihapuskan, namun sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial, P4D dan P4P tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁷⁵ Mengingat belum siapnya segala yang berkaitan dengan PHI, maka pada 13 Januari 2005 pemerintah mengeluarkan Perpu No 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No 2 Tahun 2004 selama satu tahun, semula 14 Januari 2005 menjadi 14 Januari 2006.

sebelumnya serikat pekerja harus memperjuangkan kepentingan dan hak H. S. dengan mengusahakan agar PHK dapat dihindarkan. Selanjutnya bila perundingan tidak mencapai kata sepakat dan para pihak tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan tersebut agar diselesaikan oleh juru/dewan pemisah, maka perselisihan tersebut diberitahukan dengan surat kepada Pegawai Perantara oleh para pihak atau oleh salah satu pihak.⁵⁷⁶ Untuk memperoleh kekuatan hukum dalam rangka eksekusi, keputusan juru/dewan pemisah dapat disahkan oleh P4P. Jika dewan pemisah berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka dewan pemisah segera menyerahkan perselisihan tersebut kepada P4D, dengan memberitahukan hal itu kepada BNI dan Serikat Pekerja BNI. Bila putusan P4D tidak memuaskan, para pihak yang bersangkutan dapat mengajukan banding kepada P4P.⁵⁷⁷ Putusan yang dihasilkan oleh P4P sebagai lembaga administratif tersebut, masih dapat digugat melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Jika masih belum puas atas Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara tersebut,

⁵⁷⁶ Indonesia (c), *Op.Cit.*, Pasal 3 ayat (1).

⁵⁷⁷ *Ibid.*, Pasal 8.

masih dapat diajukan kasasi dan diajukan peninjauan kembali (PK) kepada Mahkamah Agung (MA). Demikianlah seharusnya aturan dan penyelesaian PHK oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Drs. H. S., M.M. (Penggugat) karena pada masa itu merupakan masa transisi keberlakuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mengenai PHK dengan alasan keterlibatan dalam kasus L/C Fiktif, Penulis tidak sepeham dengan Direksi BNI yang menjadikan itu menjadi alasan pemberhentian dengan tidak hormat. Berdasarkan data dari *Tempo News*, Penggugat merupakan adik Tersangka Kasus L/C Fiktif BNI tersebut. H. S. adalah Kepala Kantor Wilayah X Jakarta yang membawahi cabang Kebayoran Baru. H. S. bertanggung jawab atas terjadinya kasus L/C fiktif di Kebayoran Baru, karena seluruh laporan audit cabang tersebut pasti melalui pemeriksaan H. S.. Awalnya H. S. juga ditahan oleh pihak yang berwajib karena kasus tersebut, namun pada akhirnya ia hanya diperiksa sebagai saksi.⁵⁷⁸ Keterlibatan H. S. tanpa ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa ia bersalah tidak dapat dijadikan alasan

⁵⁷⁸ "Adik Tersangka Kasus BNI Diperiksa Sebagai Saksi," <<http://www.tempointeractive.com/komentar/?berita=brk,2003121722,id.html&act=read>>, 17 Desember 2003.

PHK, karena hal tersebut bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang telah membatalkan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kesimpulan sementara dari skripsi ini adalah Surat Keputusan (SK) Direksi BUMN Persero tidak termasuk dalam objek tata usaha negara. Terhadap Persero berlaku prinsip-prinsip Perseroan Terbatas dan PT sebagai subyek hukum terpisah dari pendiri maupun pengelolanya (*persona standi in judicio*). Pada pengelolaan BUMN Persero terdapat pemisahan antara status negara sebagai penyelenggara pemerintahan dengan status sebagai pelaku usaha (investor).⁵⁷⁹ Departemen Keuangan tidak bisa mengatur BUMN yang sudah masuk bursa, karena direksi BUMN yang sudah masuk bursa tidak ditentukan oleh Menteri Keuangan, melainkan rapat umum pemegang saham.⁵⁸⁰ Selain itu, BUMN Persero bukan merupakan perpanjangan pemerintah dalam melaksanakan tugas eksekutif/pemerintahan, sehingga apapun SK yang dikeluarkan oleh Direksi BUMN Persero bukanlah objek tata usaha negara.

⁵⁷⁹ *Ibid.*

⁵⁸⁰ *Ibid.*

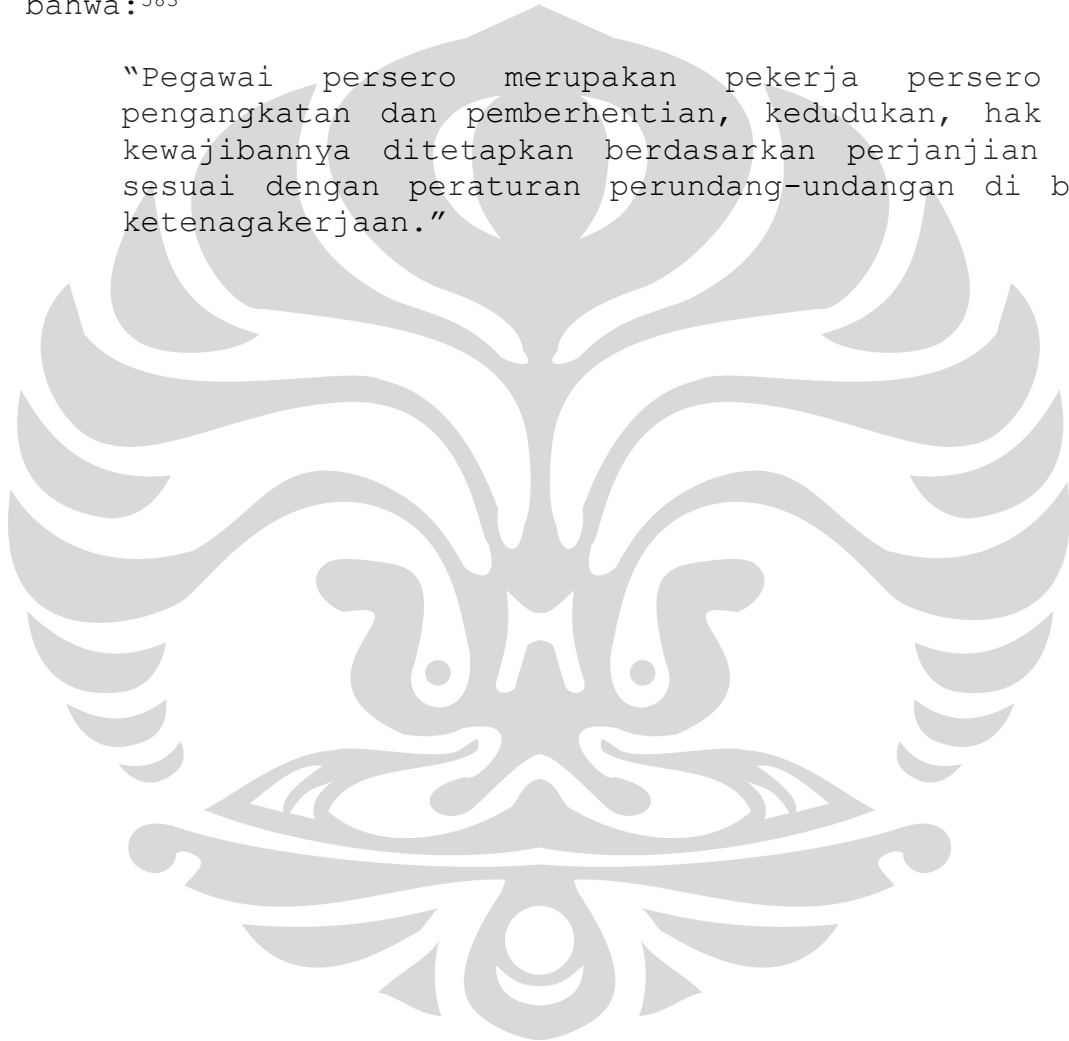
PHK yang terjadi pada masa transisi keberlakuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan bukan diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sekalipun Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut telah disahkan. Hal tersebut terjadi karena pada 13 Januari 2005, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 selama satu tahun, semula 14 Januari 2005 menjadi 14 Januari 2006.⁵⁸¹ Sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial, P4D dan P4P tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Yang berlaku terhadap pemberhentian pegawai BUMN Persero bukanlah Undang-Undang Kepegawaian, melainkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena pegawai BUMN yang

⁵⁸¹ Fahmi Faisal, *Op.Cit.*

berbentuk Persero, berstatus sebagai pegawai swasta.⁵⁸² Hal tersebut sesuai dengan Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan menyatakan bahwa:⁵⁸³

“Pegawai persero merupakan pekerja persero yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.”



⁵⁸² “Mengenal Jenis-Jenis Badan Usaha,” *Op.Cit.*

⁵⁸³ Indonesia (1), *Op.Cit.*, Pasal 38.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sebagai bagian akhir skripsi ini, akan dipaparkan beberapa kesimpulan dan saran dari pembahasan skripsi yang berjudul "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bagi Pegawai BUMN (Studi Kasus: Penyelesaian PHK di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Putusan Nomor: 179/G.TUN/2004/PTUN)" ini. Adapun kesimpulan tersebut terbagi atas tiga bagian.

Pertama, Surat Keputusan (SK) Direksi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perihal Pemberhentian Hubungan Kerja yang diikuti dengan surat Nomor DIR/691 perihal Penolakan Keberatan tidak termasuk dalam objek tata usaha negara, karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, Persero adalah perusahaan dalam bentuk Perseroan Terbatas seperti diatur menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas.

⁴⁶⁵ Terhadap Persero berlaku prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. PT sebagai subyek hukum terpisah dari pendiri maupun pengelolanya (*persona standi in judicio*). Pada pengelolaan BUMN Persero terdapat pemisahan antara status negara sebagai penyelenggara pemerintahan dengan status sebagai pelaku usaha (investor). Investasi negara pada BUMN Persero diperlakukan sama sebagaimana halnya investasi swasta pada sebuah Perseroan Terbatas.⁴⁶⁶ Departemen Keuangan tidak bisa mengatur BUMN yang sudah masuk bursa, karena direksi BUMN yang sudah masuk bursa tidak ditentukan oleh Menteri Keuangan, melainkan rapat umum pemegang saham.⁴⁶⁷ BUMN Persero bukanlah merupakan perpanjangan pemerintah dalam melaksanakan tugas eksekutif/pemerintahan, sehingga apapun SK yang dikeluarkan oleh Direksi BUMN Persero, termasuk Surat Keputusan (SK) Direksi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perihal Pemberhentian Hubungan Kerja yang diikuti dengan surat Nomor DIR/691 perihal Penolakan Keberatan dalam kasus ini, bukanlah objek tata usaha negara.

⁴⁶⁵ Erman Rajagukguk, *Op.Cit.*

⁴⁶⁶ *Ibid.*

⁴⁶⁷ *Ibid.*

Kedua, PHK oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Drs. H. S., M.M. (Penggugat) terjadi pada masa transisi keberlakuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga penyelesaian mengenai PHK oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Drs. H. S., M.M. (Penggugat) diatur oleh Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan bukan diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sekalipun Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut telah disahkan namun belum diberlakukan. Pada 13 Januari 2005, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 selama satu tahun, semula 14 Januari 2005 menjadi 14 Januari 2006.⁴⁶⁸ Hal itu terjadi karena Pengadilan Hubungan Industrial belum terbentuk dan belum siapnya segala yang berkaitan dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Lembaga P4D dan P4P memang telah dihapuskan, namun sebelum

⁴⁶⁸ Fahmi Faisal, *Op.Cit.*

terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial, P4D dan P4P tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketiga, yang berlaku terhadap pemberhentian pegawai BUMN dalam kasus PHK oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Drs. H. S., M.M. (Penggugat) bukanlah Undang-Undang Kepegawaian, melainkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena pegawai BUMN yang berbentuk Persero, berstatus sebagai pegawai swasta.⁴⁶⁹ Hal tersebut sesuai dengan Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan menyatakan bahwa:⁴⁷⁰

"Pegawai persero merupakan pekerja persero yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan."

B. SARAN

Banyak saran yang telah disumbangkan oleh para pakar hukum perburuhan di Indonesia maupun saran yang diberikan oleh para pihak yang terkait langsung dengan

⁴⁶⁹ "Mengenal Jenis-Jenis Badan Usaha," <http://jasaonline.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=37>, 7 Mei 2008.

⁴⁷⁰ Indonesia (1), *Op.Cit.*, Pasal 38.

ketenagakerjaan agar prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan dengan baik oleh para pihak yang berkepentingan, yaitu pemerintah, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pengusaha, dan peradilan tata usaha negara.

Dalam tulisan ini Penulis hanya dapat memberikan saran yang mungkin hanya dapat dilihat dari segi teori, karena sesungguhnya pada praktiknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melibatkan banyak pihak yang bilamana tidak ada keseriusan dan kerjasama yang baik dari masing-masing pihak, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak terlaksana sebagaimana mestinya sehingga tidak tercapai kepuasan para pihak yang berselisih, sehingga saran Penulis ini diharapkan dapat sedikit menambah wawasan ataupun menjadi wacana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa yang akan datang.

Adapun saran-saran tersebut antara lain:

4. Pemerintah selaku pembuat Undang-Undang kiranya membuat ketentuan perundang-undangan yang jelas tentang pengaturan PHK pada pegawai BUMN sehingga di kemudian hari tidak terjadi kesalahan prosedur PHK,

karena dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dikatakan bahwa:

"...mengenai PHK di perusahaan-perusahaan negara dan daerah, Pemerintah bermaksud mengadakan peraturan tersendiri."⁴⁷¹

Namun peraturan tersendiri tersebut hingga saat ini belum ada. Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya menyatakan bahwa:⁴⁷²

"Ketentuan mengenai PHK dalam undang-undang ini meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

5. Pemerintah dan BUMN Persero hendaknya melakukan sosialisasi bahwa BUMN Persero bukanlah merupakan perpanjangan pemerintah dalam melaksanakan tugas eksekutif/pemerintahan. Hubungan hukum BUMN Persero pun diatur secara keperdataan (*privat rechterlijk*). PT

⁴⁷¹ Indonesia (c), *Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, UU No. 12 Tahun 1964*, LNRI No. 93 tahun 1964, TLN RI No. 2686, Penjelasan.

⁴⁷² Indonesia (a), *Op. Cit.*, Pasal 150.

Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. sebagai subyek hukum terpisah dari pendiri maupun pengelolanya (*persona standi in judicio*) termasuk kepemilikan kekayaan dan asetnya. Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. pun berstatus sebagai pegawai swasta.⁴⁷³ Dengan adanya sosialisasi tersebut, para pegawai BUMN dapat mengetahui dengan jelas bahwa mereka bukanlah merupakan pegawai negeri, namun dipersamakan dengan pegawai swasta.

6. Penasehat hukum harusnya lebih berhati-hati agar jangan sampai terjadi kesalahan penyampaian gugatan sehingga eksepsi kompetensi absolut dapat dihindari. Kepentingan klien tidak dirugikan sehingga kerugian materiil maupun immateriil dapat dihindari.
7. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah ada hendaknya dapat terus disosialisasikan pada masyarakat luas sehingga tidak terjadi kesalahan mekanisme dan masing-masing pihak mendapat haknya.

⁴⁷³ "Mengenal Jenis-Jenis Badan Usaha," *Op.Cit.*

8. Agar peradilan tata usaha negara lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan maupun pendidikan bagi hakim maupun panitera. Dengan adanya pelatihan maupun pendidikan ini diharapkan nantinya dapat memberikan gambaran yang jelas kepada hakim maupun panitera dalam menindaklanjuti permohonan yang bersifat hubungan industrial khususnya berkaitan dengan PHK yang didaftarkan di peradilan tersebut sehingga tidak terdapat lagi perbedaan putusan hakim yang akan merugikan pihak yang bersengketa. Putusan hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta memang sudah tepat, namun dalam kasus tersebut Penggugat masih tetap melanjutkan sengketa tersebut ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, bukan melakukan upaya banding administratif ke P4D atau P4P seperti yang disarankan oleh majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara menerima gugatan Penggugat dengan alasan bahwa BUMN merupakan pelaksana urusan eksekutif dalambidang ekonomi. Hal tersebut tentu telah menyalahi kompetensi absolut.
9. Agar serikat pekerja lebih memperhatikan dan peduli pada karyawan yang mengalami masalah di bidang

hubungan industrial, sehingga maksud dan tujuan serikat pekerja benar-benar nyata dirasakan oleh pekerja.

10. Kiranya Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pengawasan terhadap perusahaan mengenai pelaporan PHK sehingga dapat menghadapi kemungkinan kesalahan prosedur dan persyaratan PHK. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi hendaknya tidak berlaku pasif dalam menghadapi perusahaan-perusahaan yang tidak turut pada peraturan ketenagakerjaan.
11. Pemerintah dalam membuat peraturan hendaknya mengkaji secara mendalam mengenai kesiapan sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Hal tersebut guna menghindari terjadinya ketidakberdayaan hukum. Selain itu juga untuk menghindari kesalahpahaman masyarakat dalam pelaksanaannya terutama dalam hal prosedur dan hukum acara.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan:

Indonesia. *Undang-Undang Dasar 1945.*

_____. *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.* UU No. 22 Tahun 1957. LN No. 42 tahun 1957, TLN RI No. 1227.

_____. *Undang-Undang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.* UU No. 22 Tahun 1964. LN No. 93 Tahun 1964, TLN 2686.

_____, *Undang-Undang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1969 tentang Bentuk-bentuk Usaha Negara menjadi Undang-Undang.* UU No. 9 tahun 1969. LN No. 40 Tahun 1969, TLN No. 2904.

_____. *Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara.* UU No. 5 Tahun 1986. LN No. 77 Tahun 1986, TLN No. 3344.

_____. *Undang-Undang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman.* UU No. 35 Tahun 1999. LN No. 53 tahun 1992, TLN No. 3344.

_____. *Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.* UU No. 21 tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3959.

_____. *Undang-Undang Ketenagakerjaan.* UU No. 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003, TLN No.4279.

_____. *Undang-Undang Badan Usaha Milik Negara,* UU No. 19 Tahun 2003. LN No. 70 Tahun 2003, TLN No. 4297.

_____. *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.* UU No. 2 Tahun 2004. LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356.

_____. *Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Nomor 1 tahun 1969 tentang Bentuk-bentuk Usaha*

Negara menjadi Undang-Undang. Perpu No. 9 Tahun 1969. LN No. 16 Tahun 1969, TLN. 2890.

_____. *Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.* Perpu No. 1 Tahun 2005. LN No. 93 Tahun 1964, TLN 2686.

_____. *Peraturan Pemerintah Perusahaan Perseroan (Persero).* PP No. 12 Tahun 1998. LN No. 15 Tahun 1998, TLN No. 3731.

_____. *Peraturan Pemerintah Pengalihan Kedudukan, Tugas, dan Kewenangan Menteri Keuangan Selaku Pemegang Saham atau Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada Perusahaan Perseroan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.* PP No. 50 Tahun 1998. LN No. 15 Tahun 1998, TLN No. 3758.

_____. *Peraturan Pemerintah Penambahan Penyertaan Modal Negara ke Dalam Modal Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Dalam Rangka Program Rekapitulasi Bank Umum.* PP No. 32 Tahun 2000, LN No. 23 tahun 2000, TLN No. 67.

_____. *Peraturan Pemerintah Perusahaan Perseroan (Persero),* UU No. 45 Tahun 2001. LN No. 68 Tahun 2001, TLN No. 4001.

_____. *Peraturan Pemerintah Pengalihan Kedudukan, Tugas, dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan) kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara.* PP No. 64 Tahun 2001. LN No. 117 Tahun 2001, TLN No. 4137.

_____. *Peraturan Pemerintah Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.* PP No. 8 Tahun 2005. LN No. 39 Tahun 2005, TLN No. 4279.

_____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Kepmenaker No. 1108 Tahun 1998.

_____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*. Kepmenakertrans No. 48 Tahun 2004.

_____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]. Diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio. Cet.8. Jakarta: Pradnya Paramita, 1976.

Buku:

Hanartani, Myra M., *UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Informasi Hukum Vol. 1 tahun VI, 2004.

Indroharto, S.H., *Usaha Memahami Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara Buku II Beracara di Pengadilan Tata Usaha Negara*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2003.

Mertokusumo, Soedikno, *Penemuan Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Cet. 3, Yogyakarta, 2001.

Rizky Pratama, Mohammad, *PHK Karena Kesalahan Berat (Peranan Penyidik Kepolisian dalam PPHI)*, UI Press, Jakarta, 2006.

Rukmini, Mien, *Perlindungan HAM Melalui Asas Praduga Tak Bersalah dan Asas Persamaan Kedudukan dalam Hukum pada Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, UI Press, Jakarta, 2003.

Soebechi, Imam, *Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara tentang Perburuhan di Sektor Industri*, UI Press, Jakarta, 2005.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI- Press), Cet. 3, Jakarta, 1986.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994.

_____, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. ke-12, Djambatan, Jakarta, 1999.

Sulistiyo, Sri Hernowo, *Fungsi Peradilan Tata Usaha Negara sebagai Salah Satu Alat Kontrol Aparatur Pemerintah*, (Tesis: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.

Toha, Halili dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1987.

Majalah:

Syamsuddin, Mohd. Syaufii, *Arah dan Kebijakan Pemerintah Untuk Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis*, Usahawan No. 03 Edisi XXVIII, Maret 1999.

Internet:

Ariwibowo, Dede. "Soal PHK Bank BNI, Laksamana Sukardi Diminta Turun Tangan." <http://www.tempointeraktif.com/hg/ekbis/2003/03/20/brk_2003032021.id.html>. 20 Maret 2003.

Binaman. "*Workshop Manpower Management: Aspek Hukum Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, dan Outsourcing Implementasi dan Permasalahannya.*" <<http://binamanajemen.wordpress.com/2008/02/25/workshopmanpowermanagement-aspek-hukum-hubungan-kerja-perjanjiankerjadan-outsourcingimplemen-tasi-dan-permasalahannya/>>. diakses 27 Mei 2008.

Endarto, S.E. dan Moh. Ilham Nurhuda. "Penatausahaan Penyertaan Modal Negara: Kontrol terhadap Investasi Pemerintah Pada BUMN." <www.depkeu.go.id>. diakses 15 Maret 2008.

- Faisal, Fahmi, "Tantangan Besar bagi Hakim PHI," <www.banjarmasinpos.com>. diakses 15 Januari 2008.
- Harjono, Dhaniswara K. "Hukum-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja *Freelance*." <www.majalahpengusaha.com/content/view/602/133/-21k>. diakses 27 Mei 2008.
- Herdiana, Budi. "Summary 2." <<http://www.blogger.com/feeds/2948534980908548370/posts/default>>. diakses 27 Mei 2008.
- Herlinda, Erna. "Tinjauan Tentang Gugatan *Class Actions* Dan *Legal Standing* Di Peradilan Tata Usaha Negara." <<http://library.usu.ac.id/download/fh/fh-erna5.pdf>>. diakses 12 Mei 2008.
- Indu, "Privatisasi dan Agenda Ekonomi Global," <<http://www.balipost.co.id/balipostcetaK/2003/11/11/e5.htm>>. diakses 15 Maret 2008.
- Kartasasmita, Ginandjar, "Seminar Sehari Persatuan Wartawan Istana Kepresidenan dan Kantor Menteri Negara Pendayagunaan BUMN." <<http://www.ginandjar.com/public/08ReformasiBumn.pdf>>. 11 Mei 1999.
- Keda, Silvester dan Reko Alum. "*Bapak Menteri, Silakan Minggir*." <<http://www.tempointeraktif.com/ang/min/03/09/ekbis4.htm>>, diakses 15 Maret 2008.
- Kurniasih, Ita. "Suatu Tinjauan Yuridis: Kerugian Negara vs Kerugian Persero." <<http://www.blogger.com/feeds/6437053438020036913/posts/default/3811280271411267465>>. 23 Agustus 2007
- _____. "Suatu Tinjauan Yuridis: Kerugian Negara vs Kerugian Persero." <<http://www-errol273ganteng.blogspot.com/2007/08/suatu-tinjauan-yuridiskerugian-negara.html>>. 23 Agustus 2007.
- Kurniawan, Yophiandi. "Menakertrans Perintahkan Bank BNI Hentikan PHK." <<http://www.tempointeraktif.com/hg/>>

ekbis/2003/07/16/brk,20030716-21,id.html>. 16 Juli 2003.

Mahfudz, Imam. "Mengenal apa itu Perjanjian Kerja Bersama (PKB)." <<http://pusri.wordpress.com/2007/09/23/mengenal-apa-ituperjanjian-kerja-bersama-pkb/>>. diakses 3 April 2008.

Rajagukguk, Erman, "Pengertian Keuangan Negara dan Kerugian Negara." <<http://cfisel.blogspot.com/2007/08/artikel-tentangkerugian-negara.html>>. diakses 14 Maret 2008.

Rudy. "Aspek Hukum Pengunduran Diri dalam Hubungan Kerja." <<http://rechtboy.wordpress.com/2007/09/01/aspek-hukum-pengunduran-diri-dalam-hubungan-kerja/>>. 1 September 2007.

Santosa, Setyanto P., "Implementasi Privatisasi BUMN dan Pengaruhnya Terhadap Nasionalisme." <<http://kolom.pacific.net.id/ind/setyanto.p.santosa/>>. 13 September 2005.

Sinurat, B.M. Suryanto. <<http://apindo.or.id/baru/artikel/aW5mbywyOA==?e9fa20710b9c9715986c8457eb3654b9=a07f2096719261b691a1f6c>>. diakses 14 April 2008.

Sofyat, Riza dan Yadi Hendriana. "Direksi Bank BNI Boleh Baru, Tapi Nasib Sebagian Pekerja BNI Masih Jauh dari Keadilan." <www.majalahtrust.com/ekonomi/keuangan/274.php-22k>. diakses 27 Mei 2008.

Suryana, Daniel. "Prospek Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Menyongsong Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)." <<http://dansur.blogster.com/prospek-pengadilan-perselisihan>>. diakses 14 April 2008.

Suyoto, Kliwon. "The Man Behind the Gun: Restrukturisasi Perkeretaapian." <<http://64.203.71.11/kompascetak/0308/28/pt/517816.htm>>. diakses 15 Maret 2008.

Utama, Dr. Yos Johan, S.H., M.Hum, "Menggugat Fungsi Peradilan Tata Usaha Negara Sebagai Salah Satu Akses

Warga Negara untuk Mendapatkan Keadilan dalam Perkara Administrasi Negara (Suatu Studi Kritis terhadap Penggunaan Asas-asas Hukum Administrasi Negara dalam Peradilan Administrasi).” <[http://eprints.ums.ac.id/333/1/2.YOAS JOHAN UTAMA. pdf](http://eprints.ums.ac.id/333/1/2.YOAS_JOHAN_UTAMA.pdf)>. diakses 14 Maret 2008.

“Adik Tersangka Kasus BNI Diperiksa Sebagai Saksi.” <<http://www.tempointeractive.com/komentar/?berita=brk,2003121722,id.html&act=read>>. 17 Desember 2003.

“Apa Beda Internet Intranet Extranet.” <<http://onno.vlsm.org/v09/onno-ind-1/network/apa-beda-internet-intranet-extranet-07-2000.rtf>>, diakses 10 Juni 2008.

“Aparatur Pemerintah.” <<http://www.bappenas.go.id/index.php?module=Filemanager&func=download&pathext=ContentExpress/&view=430/Bab-22-1983%20cek.doc>>. diakses 15 Maret 2008.

“Artikel tentang Kerugian Negara.” <<http://cfisel.blogspot.com/2007/08/artikel-tentang-kerugian-negara.html>>. 15 Agustus 2007.

“Badan Usaha Milik Negara.” <http://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Usaha_Milik_Negara>. diakses 4 Maret 2008.

“BPK Kurangi Porsi Audit Laporan Keuangan BUMN.” <<http://hukumonline.com/detail.asp?id=18359&cl=Berita>>. diakses 15 Maret 2008.

“Budaya Kerja.” <<http://www.bni.co.id/Karir/BudayaKerja/tabid/297/Default.aspx>>. diakses 27 Mei 2008.

“Code of Conduct.” <http://en.wikipedia.org/wiki/Code_of_conduct>. diakses 27 Mei 2008.

“Code of Conduct.” <<http://www.themara.com.au/article/documents/code%20of%20conduct.pdf>>. diakses 27 Mei 2008.

- "Daftar Badan Usaha Milik Negara Indonesia." <[http://id.wikipedia.org/wiki/Badan Usaha Milik Negara](http://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Usaha_Milik_Negara)>. Diakses 14 Maret 2008.
- "Good Corporate Governance." <<http://www.bpkp.go.id/index.php?idunit=21&idpage=326>>. diakses 7 Mei 2008.
- "Hakekat dan Pengertian Penelitian." <[http://www.uny.ac.id/akademik/sharefile/files/19112007155715 HAKEKAT DAN PENELITIAN PENELITIAN.doc](http://www.uny.ac.id/akademik/sharefile/files/19112007155715_HAKEKAT_DAN_PENELITIAN_PENELITIAN.doc)>. diakses 13 Maret 2008.
- "Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat." <<http://www.smeru.or.id/report/form.php?rep=research/industrialrelation/hubunganindustri&typ=rr>>. Mei 2002.
- "Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit dalam Perspektif HAM." <<http://www.unissula.ac.id/mh/artikel38.php>>. diakses 14 April 2008.
- "Korpri." <<http://www.surabaya.go.id/korpri.php>>. diakses 1 Juni 2008.
- "Macam & Jenis BUMN/Badan Usaha Milik Negara-Persero dan Perum/Perusahaan Umum." <<http://organisasi.org/macam-jenis-bumn-badan-usaha-milik-negara-persero-dan-perum-perusahaan-umum>>. diakses 15 Maret 2008.
- "Mengenal Jenis-Jenis Badan Usaha." <http://jasaonline.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=37>. 7 Mei 2008.
- "Penjelasan Bank Indonesia pada Rapat Kerja Komisi XI DPR RI dengan Departemen Keuangan dan Bank Indonesia." <http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/D34F7EF7-A9DB-4D19-99FF65BC80EBD_3EB/4165/penj_gbi_dpr_100706.pdf>. 10 Juli 2006.
- "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." <[http://ab-fisip-upnyk.com/files/Penyelesaian Perselisihan HI.pdf](http://ab-fisip-upnyk.com/files/Penyelesaian_Perselisihan_HI.pdf)>. diakses 14 April 2008.

- "Peran Bumh dalam Pemulihan Ekonomi," <<http://mhugm.wikidot.com/artikel:003>>, diakses 14 April 2008.
- "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga *Freelance*." <www.hukumonline.com>. diakses 3 April 2008.
- "Piutang BUMN Bukan Piutang Negara." <<http://www.beritaindonesia.co.id/data/arsip/2006/08/index.php?page=3>>. diakses 14 April 2008.
- "Pro-Kontra *Outsourcing*." <<http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelunya/strategi/lid108.html>>. diakses 27 Mei 2008.
- "Sarana Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis." <<http://apindo.or.id/baru/berita>>. 21 Mei 2008.
- "Sejarah." <<http://www.bni.co.id/TentangBNI/Pengantar/tabid/187/Default.aspx>>. diakses 21 Mei 2008.
- "Terapkan PKB Hanya ke Sebagian Pekerja, *Bank of Tokyo* Digugat." <<http://hukumonline.com/detail.asp?id=17357&cl=Berita>>. 13 Agustus 2007.
- "Undang-Undang Ketenagakerjaan Bab V Hubungan Verja." <http://www.asiatour.com/lawarchives/indonesia/uu_ketenagakerjaan/uu_tenaga_kerja_babV.htm>. diakses 27 Mei 2008.
- "Yoppie Widjaja Menjadi Tersangka Kasus Pembobolan BNI." <http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2003/12/11/brk_20031211-10,id.html>. 1 Desember 2003.
- <http://www.asiamaya.com/konsultasi_hukum/perj_kerja/tenaga_freelance.htm>. diakses 3 April 2008.
- <www.rcs.co.id/arsip190108003.shtml - 307k>. diakses 27 Mei 2008.