

# PENDAPAT HUKUM (*LEGAL OPINION*) DAN UJI KEPATUTAN DARI SEGI HUKUM (*LEGAL DUE DILIGENCE*)

Syahrul Sitorus

Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sumatera Medan  
Jln. Sambu No. 64 Medan  
e-mail: [syahrulsitorus72@gmail.com](mailto:syahrulsitorus72@gmail.com)

**Abstract:** For the legal interests of his clients, an advocate must understand the position of the case experienced by his client, for which honest information from the client is needed, both in writing and verbally with the intention that advocates in providing legal advice. Legal opinion cannot be separated from the existence of interview processes, legal audits and legal reasoning that are converged with material that is so complex because it does not only involve legal studies but also cross scientific disciplines to obtain legal aspects or information regarding legal or legal events certain. The Advocate's statement which provides legal opinion based on information, facts and documents given to the Advocate is limited to the date the said legal opinion is signed by the Advocate in question

**Keywords:** Legal Opinion, Legal Audit, Legal Reasoning, Legal Due Diligence.

## PENDAHULUAN

Dalam sistem hukum *Common Law* (*Anglo Saxon*) dikenal dengan istilah *Legal Opinion*; dalam sistem hukum *Civil Law* (*Europa Continental*) dikenal dengan istilah *Legal Critics*, dalam bahasa Latin dikenal *Ius Opinion* yang artinya pandangan atau pendapat hukum. *Legal opinion* dapat juga diartikan sebagai pandangan atau pendapat hukum yang dikaji baik secara partial, impartial, gradual, maupun krusial, khusus menyangkut ketimpangtindihan pelaksanaan peraturan hukum.

Menurut Henry Campbell Black dalam "Black's Law Dictionary (1999: 1120), *legal opinion* diartikan sebagai: "A written document in which an attorney provides his or her understanding of the law as applied to assumed facts. The attorney may be a private attorney or attorney representing the state or other governmental entity". A party may entitled to rely on a legal opinion, depending on factors such as the identity of the parties to whom the opinion was addressed and the law governing these opinion". (Sekumpulan dokumen tertulis yang dijadikan pedoman aplikasi bagi para Pengacara atau pengertian pendapat hukum yang berkaitan dengan berbagai masalah hukum dari para pihak terkait sesuai dengan fakta-faktanya. Seorang Pengacara bisa saja secara pribadi mewakili berbagai aspek peraturan entita hukum yang mengatur tentang hal itu. Salah satu

pihak berhak untuk menyakinkan pendapat hukum, tergantung dari faktor-faktor identitas para pihak terkait yang dibuat oleh seorang Pengacara melalui pendapat hukum dan Undang-Undang yang mengaturnya).

Dalam dunia praktisi hukum, maka *legal opinion* dapat diartikan sebagai suatu dokumen tertulis/risalah lengkap yang dibuat oleh Pengacara/Advokat atau Konsultan Hukum untuk keperluan kliennya yang memuat pendapat hukum atas suatu permasalahan/peristiwa hukum yang dihadapi klien tersebut.

*Legal opinion* (pendapat hukum) yang diberikan oleh Advokat/ Pengacara atau Konsultan Hukum tersebut untuk memberikan pendapat hukum atas suatu persoalan yang dihadapi oleh klien agar dapat dijadikan pedoman dalam mengambil tindakan atau keputusan yang tepat atas suatu persoalan hukum yang ada tersebut. *Legal opinion* itu timbul dari adanya suatu fenomena atau polemik yang sangat dilematis yang disebabkan dari implikasi hukum itu sendiri, serta mempunyai akses yang sangat luas dalam masyarakat, sehingga diperlukan suatu bentuk penjabaran yang kongkrit, aktual, dan faktual, untuk mengeliminasi topik persoalan yang menjadi pembahasan dalam masyarakat.

Timbulnya suatu *legal opinion* (pendapat hukum) akibat adanya pembahasan/perdebatan hukum (*legal debate*) di dalam masyarakat, sementara itu per-

debatan hukum dapat timbul karena berbagai hal, misalnya adanya suatu putusan Hakim Pengadilan yang bertentangan dengan pandangan masyarakat.

Pendapat hukum yang timbul akibat berbagai perdebatan hukum yang terjadi dalam masyarakat dapat dikemas melalui media pers, audio visual yang mempunyai efek samping terhadap suatu kasus tertentu yang mencuat dan menjadi bahan pertimbangan di masyarakat. Fokus pemberitaan tersebut dapat mengaitkan berbagai instansi atau institusi hukum terkait, misalnya: penyidik di Kepolisian, Jaksa Penuntut Umum, KPK, Hakim Pengadilan maupun para Advokat/Pengacara.

Dalam kasus-kasus hukum yang menimbulkan perdebatan hukum tersebut biasanya mengandung atau disinyalir mengandung penyimpangan hukum (*deviant of law*) dari fakta-fakta hukum. Keadaan ini sangat memungkinkan terjadinya perbedaan bahkan pertentangan (oposisi) pendapat dan pandangan oleh para pengamat masalah hukum, sebagai awal pemicu konflik dari berbagai pihak yang berkepentingan (*vested interest*) atau intervensi dari pihak lain (politisi, penguasa, dan lain lain).

Perbedaan atau pertentangan pendapat terhadap suatu permasalahan hukum melalui pemberitaan berbagai media, akan mengundang animo masyarakat dan para intelektual, akademisi, serta praktisi hukum untuk memfokuskan perhatiannya terhadap kasus dimaksud, terutama untuk dikritisi secara yuridis, sosiologis, filosofis dan politis, dan pada tingkatan itu akan timbul apa yang disebut pendapat hukum dalam masyarakat (*public legal opinion*) yang dikemas dalam bentuk *format legal opinion*.

#### TUJUAN DAN FUNGSI *LEGAL OPINION*

*Legal opinion* bertujuan untuk menjabarkan suatu kontekstual hukum baik implisit maupun eksplisit, jika terdapat berbagai kontradiksi yuridis yang berakibat protes masyarakat terhadap penerapan suatu aturan hukum, atau dengan kata lain terdapat penyimpangan norma-norma kultural yang berlaku dalam suatu masyarakat, dan jika hukum itu diterapkan maka akan timbul dampak yang luas yang dapat mempengaruhi stabilitas keamanan negara dan sosial politik.

*Legal opinion* mempunyai fungsi memberikan masukan kepada pihak yang

menerima *legal opinion* untuk dijadikan pedoman dalam menyikapi dan mencari jalan keluar atau pemecahan terbaik atas suatu masalah hukum yang dihadapi. Seorang Advokat/Pengacara maupun Konsultan Hukum harus mampu untuk menganalisis suatu peristiwa atau perbuatan termasuk dalam kategori perbuatan hukum atau bukan. Ia harus mampu menguraikan apa sebenarnya yang terjadi dengan suatu objek atau subjek hukum sehingga menimbulkan masalah atau problem hukum.

Untuk dapat memberikan *legal opinion* (pendapat hukum) yang baik, maka seorang Advokat/Pengacara atau Konsultan Hukum, maka ia harus mengerti dan memahami apa masalah hukum yang ada dan mengapa masalah itu terjadi. Selanjutnya seorang Advokat maupun Konsultan Hukum mampu mendapatkan data atau informasi yang lengkap dan akurat disertai dengan bagaimana aturan hukum yang mengaturnya, sehingga ia dapat menentukan apa yang harus diberikan, dan kemudian menentukan bagaimana cara menyelesaikan masalah tersebut dengan tuntas secara hukum.

Ingat, kegagalan dalam membaca dan memahami kasus dapat menimbulkan kesalahan dalam memberikan pendapat hukum atau rekomendasi langkah-langkah hukum apa yang harus diambil untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Kesalahan pemberian *legal opinion* (pendapat hukum) justru dapat menyebabkan klien menderita kerugian.

#### PRINSIP-PRINSIP DALAM PEMBUATAN *LEGAL OPINION* (PENDAPAT HUKUM)

Dalam membuat pendapat hukum (*legal opinion*) terdapat beberapa prinsip yang harus dipedomani, yakni:

1. *Legal opinion* dibuat berdasarkan hukum Indonesia. Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum yang berpraktek di Indonesia maka umumnya hukum yang dijadikan dasar pendapat hukum adalah hukum Indonesia.
2. *Legal opinion* disampaikan secara lugas, jelas dan tegas dengan tata bahasa yang benar dan sistematis. Artinya *legal opinion* tersebut harus mudah dipahami oleh klien atau pihak yang membacanya. Karena disampaikan dalam bahasa yang baik dan sistematis serta tegas, maka *legal opinion* tersebut tidak menimbulkan tafsiran

berganda (bias) dan diharapkan melalui *legal opinion* tersebut terciptalah kepastian hukum.

3. *Legal opinion* tidak memberikan jaminan terjadinya suatu keadaan. Advokat/Pengacara maupun Konsultan Hukum, tidak boleh memberikan jaminan atau kepastian akan kondisi suatu penyelesaian persoalan dalam praktek melalui *legal opinion* yang diberikan, (Bandingkan dengan Kode Etik Advokat, Pasal 4 Butir c yang menyebutkan: “*Advokat tidak dibenarkan menjamin kepada kliennya bahwa perkara yang ditanganinya akan menang*”).
4. *Legal opinion* harus diberikan secara jujur dan lengkap. Jujur artinya bahwa *legal opinion* harus disampaikan kepada klien sebagaimana adanya, tidak dibuat-buat dan tidak semata-mata memberikan pendapat hanya untuk mengakomodir keinginan klien. Jika berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku keinginan klien tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut harus dikemukakan dengan jelas dalam *legal opinion*, tanpa ada yang ditutupi.
5. *Legal opinion* tidak mengikat bagi Advokat dan bagi klien.
6. Advokat/Pengacara atau Konsultan Hukum bertanggung-jawab atas isi dan juga bertanggung jawab atas kebenaran dari *legal opinion* yang dibuatnya, tetapi Advokat/Pengacara maupun Konsultan Hukum tidak dapat dimintakan pertanggung-jawaban hukum atas kerugian yang timbul akibat klien mengambil tindakan berdasarkan *legal opinion* tersebut.
7. *Legal opinion* yang dibuat oleh Advokat/Pengacara atau Konsultan Hukum yang ditunjuk tersebut tidak mengikat klien atau pihak-pihak yang meminta *legal opinion* untuk melaksanakan sebagian atau seluruh isi dari *legal opinion*. Keputusan untuk mengambil atau tidak mengambil tindakan berdasarkan *legal opinion* tersebut, sepenuhnya tergantung dari klien yang bersangkutan dan menjadi tanggung-jawab dari pengambil keputusan.

## SISTEMATIKA PENYUSUNAN LEGAL OPINION

Tidak ada suatu standar sistematika penyusunan *legal opinion*, karena masing-masing Advokat/Pengacara ataupun Konsultan Hukum memiliki format sendiri. Akan tetapi secara umum dalam prakteknya bentuk/sistematika *legal opinion* terdiri dari: (1). Pendahuluan; (2). Permasalahan yang dimintakan legal opinion; (3). Bahan-bahan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada; (4). Dasar hukum dan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan; (5). Uraian fakta-fakta dan kronologis; (6). Analisa hukum; (7). Pendapat hukum; dan (8). Kesimpulan dan saran-saran atau solusi permasalahan.

1. Pendahuluan. Bagian pendahuluan berisi penjelasan atas dasar apa Advokat/Pengacara atau Konsultan membuat *legal opinion* (apakah berdasarkan permintaan secara tertulis atau permintaan secara lisan).
2. Permasalahan yang dimintakan *legal opinion*. Pada bagian ini masalah pokok yang dihadapi klien yang diminta dibuatkan *legal opinion*. Permasalahan tersebut mengacu persoalan hukum yang diuraikan atau disampaikan klien dalam suratnya ketika mengajukan permintaan *legal opinion*.
3. Bahan-bahan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada seperti informasi, data-data dan dokumen-dokumen. Bagian ini berisi uraian tentang dokumen-dokumen, informasi material yang berbentuk tertulis maupun lisan yang diperoleh dari klien itu sendiri maupun dari pihak ketiga lainnya dan juga berisi informasi tambahan yang terkait dengan pokok permasalahan yang dapat ditambahkan pada *legal opinion* untuk mendukung pokok permasalahannya. Bagian ini juga berisi pernyataan Advokat/Pengacara atau Konsultan Hukum mengenai sumber fakta yang digunakan dalam penyusunan *legal opinion*, yaitu bahwa *legal opinion* dapat dibuat berdasarkan dokumen asli dan/atau dokumen fotokopi dan/atau keterangan-keterangan lisan klien kepada Advokat/Pengacara atau Konsultan Hukum sejak diterima sampai dengan tanggal dikeluarkannya *legal opinion*. Dokumen-dokumen dan keterangan lisan tersebut menjadi dasar untuk mencari dan menggali fakta-fakta.

4. Dasar hukum dan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan. Pada bagian ini diuraikan tentang ketentuan perundang-undangan dan peraturan terkait lainnya yang dijadikan dasar untuk membuat *legal opinion*. Dalam bagian ini juga dijelaskan batasan penafsiran *legal opinion* yang dibuat oleh Advokat/Pengacara atau Konsultan Hukum, yaitu bahwa *legal opinion* yang dimaksud hanya dapat ditafsirkan menurut ketentuan hukum Negara Republik Indonesia. *Legal opinion* tersebut tidak dapat ditafsirkan menurut ketentuan hukum dari negara lain selain Negara Republik Indonesia.
5. Uraian fakta-fakta kronologis. Bagian ini berisi uraian fakta-fakta yang relevan dengan permasalahan berdasarkan dokumen asli dan/atau foto copy dan/atau berdasarkan keterangan lisan dari klien sampai dengan tanggal dikeluarkannya *legal opinion* dan disusun secara kronologis dengan maksud agar pembaca memahami asal mula pokok permasalahan dan perkembangannya.
6. Analisa hukum. Bagian ini menguraikan analisa dan pertimbangan hukum Advokat/Pengacara atau Konsultan Hukum atas pokok permasalahan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pokok permasalahan.
7. Pendapat Hukum. Berisi uraian tentang pendapat Advokat/Pengacara atau konsultan hukum atas pokok permasalahan yang didasarkan pada analisa dan pertimbangan hukum atas fakta-fakta, informasi serta dokumen terkait dengan pokok permasalahan yang ada. Pendapat hukum disampaikan dengan selalu terfokus pada permasalahan, sistematis dan tidak berbeli-belit.
8. Kesimpulan dan saran-saran atau solusi permasalahan. Pada bagian ini berisi uraian tentang kesimpulan yang terdapat berdasarkan hasil analisa setelah melakukan seluruh tahap-tahap pembuatan *legal opinion* yang telah diuraikan. Setelah mendapat kesimpulan, maka Advokat/Pengacara atau konsultan hukum lalu memberikan saran-saran dan/atau solusi di dalam penyelesaian permasalahan hukum yang telah dibahas di dalam *legal*

*opinion* tersebut. Sangat diharapkan agar Advokat/Pengacara atau Konsultan Hukum memberikan lebih dari satu saran dan/atau solusi terhadap masalah yang dimintakan *legal opinion* dengan tujuan agar klien atau pihak lain yang berkepentingan dapat memilih salah satu dari saran dan/atau solusi yang terbaik menurut pandangannya.

#### Contoh:

**Pendapat Hukum (*Legal Opinion*) Dalam Kasus Ketenagakerjaan/Perburuhan Antara PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai Melawan Ridwan, Zian Hardiyanto, cs (66 Orang Selaku Tenaga Kerja/Buruh Selanjutnya Disebut Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh) Pada PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai)**

#### I. Kasus Posisi

Pekerja/Buruh (diwakili oleh Ridwan dan Zian Hardiyanto, Cs) telah melaporkan ke pihak Dinas Tenaga Kerja Dumai dalam Laporan Kejadian No.LK.568/ DTRK-TRANS/394 tanggal 28 Mei 2009, PT NAGAMAS PALMOIL LESTARI DUMAI, dengan tuduhan diduga telah melakukan Tindak Pelanggaran Pidana di bidang ketenagakerjaan yaitu melakukan mutasi dan intimidasi terhadap pelapor yang membentuk dan menjadi pengurus/anggota Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 Jo. 28 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh. Kasus ini juga telah digelar di Polda Riau pada tanggal 30 April 2010;

#### II. Kronologis Peristiwa

1. Pekerja, atas nama Ridwan bekerja pada PT.NAGAMAS PALMOIL LESTARI DUMAI, sejak tanggal 28 Februari 2007 dengan surat pengangkatan sebagai Karyawan No. DSI-NPL/X/0039/0207 tertanggal 28 Februari 2007, dan pada tanggal 13 Juni 2008 saudara Ridwan dimutasi ke unit PRJ Blok Songo sebagai operator Tank Farm, dengan surat direksi PT. Nagamas Palm Oil Lestari No. DSI-NPO/N/0121/0608 dan selambat-lambatnya pada tanggal 16 Juni 2008 sudah harus melapor dan bekerja pada unit PRJ Blok Songo, alasan pemutasian dimaksud

- adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan serta pengembangan dan rencana jenjang karir dari yang bersangkutan ke depan;
2. Bahwa saudara Ridwan setelah ada surat mutasi dari Direksi seperti tersebut dalam poin (1) di atas ternyata tidak pernah hadir bekerja di unit PRJ Blok Songo, lalu telah dipanggil bekerja sesuai dengan surat panggilan kerja No. PRJ/DSI-PHG/VI/INT/316/VI/2008, tertanggal 16 Juni 2008, atas panggilan tersebut juga saudara Ridwan tidak hadir;
  3. Bahwa panggilan berikutnya (panggilan ke-2) telah disampaikan secara langsung ke rumahnya dengan surat No. PRJ/DSI-PHG/VI/INT/318/2008 tertanggal 17 Juni 2008 dalam hal ini saudara Ridwan tidak menerima surat tersebut, lalu dilakukan lagi panggilan ke-tiga dengan surat No. PRJ/DSI-PHG/VI/INT/325/2008 tertanggal 18 Juni 2008, namun saudara Ridwan juga tidak memenuhi panggilan dimaksud;
  4. Bahwa berdasarkan surat pemberitahuan keberadaan PK bertanggal 15 Juli 2008 Pengurus Komisariat PT. Nagamas PalmOil Lestari (PK.PT.NPO) Federasi Serikat Buruh Makanan, Minuman, Pariwisata, Restoran, Hotel & Tembakau (FS KAMIFARHO) dalam surat No. B-07/PK/PT.NPO-FSB.KPH/VI/2008, dan surat dimaksud baru diterima oleh Pihak Perusahaan tanggal 16 Juli 2008 oleh Management PT. Nagamas Palmoil Lestari (PT. NPO) Dumai. Dan dilaporkan juga bahwa keberadaan Serikat Pekerja ini telah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial (Disnakerkessos) dengan surat pencatatan No.568/PSY/DTK-KS/2008/510 tertanggal, 16 Juni 2008 yang menurut mereka (PK. Serikat Buruh PT. NPO. FSB. Kamiparho SBSI Kota Dumai) sesuai dengan amanat UU No. 21 tahun 2000 sebagaimana diatur dalam Pasal 23. Dalam serikat pekerja/buruh tersebut tercatat sdr. Ridwan sebagai Ketua, sdr. Roma Dani sebagai Wakil Ketua, Zian Hardiyanto sebagai Sekretaris, Laidi Marharatua Limbong sebagai Wakil Sekretaris, dan Daryanto sebagai Bendahara;
  5. Bahwa setelah saudara Ridwan dimutasi melalui surat direksi No. DSI-NPO/N/0121/0608 tertanggal 13 Juni 2008, beberapa hari kemudian mereka melakukan mogok kerja berkaitan dengan keluarnya surat mutasi dimaksud. Mogok kerja ini dilaksanakan di bawah komando sdr. Ridwan, dan sdr. Zian Hardiyanto, Cs, pada tanggal 15 Juli 2008, dan mogok lanjutan tanggal 08 s/d 09 September 2008;
  6. Bahwa akibat mogok kerja yang dilakukan sdr. Ridwan, dan Zian Hardiyanto, Cs dengan mengatasnamakan serikat pekerja/serikat buruh PT. NPO.FSB. Kamiparho SBSI Kota Dumai, serta mengajak para karyawan lainnya pada Perusahaan PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai untuk mogok kerja menimbulkan kerugian yang besar bagi PT. Nagamas Palmoil Lestari, dan telah mengganggu operasional perusahaan yaitu menghalangi ke luar masuk mobil umum yang mengangkut hasil produksi ke lokasi perusahaan dan telah mengganggu kelancaran lalu lintas umum;
  7. Bahwa akibat adanya mogok ini menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dengan pihak PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai. Atas adanya perselisihan ini telah ditempuh upaya hukum perdamaian melalui musyawarah berupa mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial Kota Dumai, yang dalam hal ini telah dimediasi oleh Bapak. Muhammad Fadhly, S.H., yang dalam suratnya diberi No. 568/PSY/DTK-KS/814, Perihal: ANJURAN, tertanggal 28 Oktober 2008 yang dalam point V tentang Upaya Penyelesaian Mediator: "Bahwa upaya penyelesaian secara musyawarah telah diupayakan akan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan". Dan selanjutnya mediator menganjurkan dalam bentuk 5 butir anjuran. Pada

- anjuan butir kelima (V) dipersyaratkan agar jika para pihak menolak anjuan agar membuat gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial di Pekanbaru berdasarkan UU No. 2 tahun 2004;
8. Bahwa selanjutnya pada tanggal 02 Desember 2008 Mediator (Bapak Muhammad Fadhly,S.H.) telah mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya menuangkan dalam Kesimpulan atau Hasil Perundingan: “Bahwa pegawai mediator berkesimpulan antara pekerja A.n. Zian Hardiyanto, Cs (66 orang) dengan PT. Nagamas PalmOil Lestari tidak dapat diselesaikan dan hendaknya para pihak dapat melanjutkan ke tingkat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Pekanbaru”;
  9. Bahwa berdasarkan pertimbangan dari mediator ternyata dari pihak Pekerja Zian Hardiyanto,Cs dan pihak PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai tidak pernah mengajukan permasalahan tersebut ke tingkat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);
  10. Bahwa berdasarkan Surat Penjelasan kasus PT. Nagamas Palmoil Lestari dengan sdr. Zian Hardiyanto, Cs. (66 orang) dalam surat bernomor: 568/DTK-TRANS 150, tertanggal 06 Maret 2009, yang dalam butir 5 dinyatakan: Oleh karena tidak diterimanya Penetapan dalam anjuan (sebagaimana tertuang dalam surat Mediator (Bpk Muhammad Fadhly,S.H.) yang diberi No. 568/PSY/DTK-KS/814., maka diminta Pihak Perusahaan PT. Nagamas Palmoil Lestari dengan Pihak Zian Hardiyanto,Cs (kuasanya) untuk membuat gugatan dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pekanbaru, agar mendapat kepastian hukum sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
1. Bahwa sdr. Ridwan adalah pekerja/buruh pada PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai terhitung sejak tanggal 28 Februari 2007 dengan surat pengangkatan sebagai Karyawan No. DSI-NPL/X/0039/0207 tertanggal 28 Februari 2007, dan sejak tanggal 16 Juni 2008 telah mendirikan serikat pekerja/serikat buruh pada PT. Palm Oil Lestari dengan sebutan Pengurus Komisariat (PK) FSB KAMIPARHO SBSI PT. NAGAMAS PALMOIL LESTARI disingkat PT. NPO Dumai yang juga telah didaftarkan dan dicatatkan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Kesejahteraan (Disnakerkessos) Kota Dumai dengan No. 568/PSY/DTK-KS/07, tgl 16 Juni 2008. Dalam serikat perkerja/buruh tersebut tercatat sdr. Ridwan sebagai Ketua, Roma Dani sebagai Wakil Ketua, Zian Hardiyanto sebagai Sekretaris, Laidi Marharatua Limbong sebagai wakil sekretaris, dan Daryanto sebagai Bendahara;
  2. Bahwa sdr. Ridwan terhitung sejak tanggal 13 Juni 2008 telah dimutasi kerja ke unit PRJ Blok Songo sebagai Operator Tank Farm, dengan surat direksi No. DSI-NPO/N/0121/0608 dan selambat-lambatnya pada tanggal 16 Juni 2008 sudah harus melapor dan bekerja pada unit PRJ Blok Songo, dan ternyata setelah dipanggil dengan patut (tiga kali panggilan) oleh pihak perusahaan. Pertama, dengan surat No. PRJ/DSI-PHG/VI/INT/316/VI/2008, tertanggal 16 Juni 2008. Kedua dengan Surat No. PRJ/DSI-PHG/VI/INT/ 318/2008 tertanggal 17 Juni 2008, dan Ketiga dengan surat No. PRJ/DSI-PHG/VI/INT/325/2008 tertanggal 18 Juni 2008, namun saudara Ridwan tidak memenuhi panggilan dimaksud tanpa memberi alasan yang jelas ke pihak Perusahaan;
  3. Bahwa akibat dari adanya mutasi tersebut pekerja Zian Hardiyanto, Cs mengadakan perlawanan berupa “mogok kerja”. Akibat mogok kerja paling tidak perusahaan dirugikan dan malahan mogok kerja ini telah menghambat

### III. Fakta Hukum.

operasional perusahaan yaitu menghalang-halangi keluar masuk mobil umum yang mengangkut hasil produksi ke lokasi perusahaan dan telah mengganggu kelancaran lalu lintas umum sebagaimana diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 Pasal 140 ayat (4). Hal ini termuat dalam Surat dari Pihak Perusahaan No. NPO-PHG/EXT/963/1008, Perihal: Tanggapan dan Penjelasan atas Surat Anjuran No. 568/PSU/DETK-K5/814, tgl 28 Oktober 2008;

4. Bahwa pada tanggal 15 Juli sdr. Ridwan dan Zian Hardiyanto, Cs melakukan dengan mengatasnamakan serikat pekerja/serikat buruh PT.NPO.FSB. Kamiparho SBSI Kota Dumai, serta mengajak para karyawan lainnya pada Perusahaan PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai;
5. Bahwa akibat adanya mogok ini menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dengan pihak PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai. Atas adanya perselisihan ini telah ditempuh upaya hukum perdamaian melalui musyawarah berupa mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial Kota Dumai, yang dalam hal ini telah dimediasi oleh Bapak. Muhammad Fadhly, S.H., yang dalam suratnya diberi No. 568/PSY/DTK-KS/814, Perihal: ANJURAN, tertanggal 28 Oktober 2008 yang dalam point V tentang Upaya Penyelesaian Mediator: “ Bahwa upaya penyelesaian secara musyawarah telah diupayakan akan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan”. Dan selanjutnya mediator menganjurkan dalam bentuk 5 butir anjuran. Pada anjuran butir kelima (V) dipersyaratkan agar jika para pihak menolak anjuran agar membuat gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial di Pekanbaru berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004;

#### IV. Analisis Kasus

1. Berdasarkan uraian pada kronologis peristiwa terjadinya kasus atas tuduhan oleh Pekerja/buruh,

dan atau serikat pekerja/buruh yang dimotori oleh sdr. Ridwan dan Zian Hardiyanto, Cs telah melaporkan ke pihak Dinas Tenaga Kerja Dumai dalam Laporan Kejadian No.LK.568/DTRK-TRANS/394 tanggal 28 Mei 2009, PT NAGAMAS PALMOIL LESTARI DUMAI, dengan tuduhan diduga telah melakukan Tindak Pelanggaran Pidana di bidang ketenagakerjaan yaitu melakukan mutasi dan intimidasi terhadap pelapor yang membentuk dan menjadi pengurus/anggota Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 Jo. 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh;

2. Bahwa untuk memahami atas tuduhan dalam Pasal 43 Jo. Pasal 28 UU 21 Tahun 2000. Maka di bawah ini diberikan pengertian pasal tersebut. UU No. 21 Tahun 2000, Pasal 43 menyatakan: Ayat (1) “Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000.- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000.- (lima ratus juta rupiah); Ayat (2). Tindak Pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan pidana kejahatan”; Sementara dalam Pasal 28 UU No. 21/2000 disebutkan bahwa:” siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara: (a). Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi; (b). Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh; (c). Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; dan (d). Melaku-

- kan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/ serikat buruh;
3. Bahwa tuduhan sebagaimana dimaksud dalam butir 2 di atas dari segi kronologis peristiwa, dan fakta hukum, maka dapat diuraikan sebagai berikut:
    - a) Bahwa tuduhan Pekerja/buruh, dan atau serikat pekerja/serikat buruh A.n Ridwan dan Zian Hardiyanto, tidak beralasan sama sekali, berhubung kejadian peristiwa “ mutasi kerja”, diberitahukan kepada sdr. Ridwan tanggal 13 Juni 2008, dan tanggal 16 diharuskan telah dilakukan mutasi kerja ke unit PRJ Blok Songo sebagai operator Tank Farm. Namun tidak ditanggapi ketika itu oleh sdr. Ridwan, namun malahan ada tanggapan dari SBSI PK PT. Nagamas Palmoil Lestari Dumai (surat tanpa nomor dan bertanggal 19 Juni 2008, dan diterima tgl 20 Juni 2008 oleh perusahaan) yang menolak mutasi dengan alasan sdr. Ridwan masih menjaga dan merawat ibunya dan istrinya yang sedang sakit, yang ditan-datangi sdr. Zian Hardiyanto selaku pengurus, bukan surat langsung dari sdr. Ridwan atau dokter yang menyatakan sdr. Ridwan sakit.hal ini tentu bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003;
    - b) Bahwa berdasarkan fakta hukum keberadaan serikat pekerja dan pemberitahuannya baru disampaikan kepada pihak perusahaan tanggal 16 Juli 2008. Secara hukum berdasarkan fakta ini maka sdr. Ridwan dan Zian Hardiyanto, Cs tidak berhak mengatasnamakan Serikat pekerja/ Serikat buruh untuk menolak mutasi an. Ridwan Karena pada saat itu belum terbentuk dan dicatatkan serikat Perkerja oleh pekerja/buruh oleh sdr. Ridwan, dan Zian Hardiyanto;
    - c) Bahwa atas ketidakhadiran sdr. Ridwan sampai batas tanggal yang ditentukan dan telah dipanggil dengan patut oleh pihak perusahaan dianggap telah mengundurkan diri secara sepihak. Hal ini sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) yang menyatakan: Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Dengan demikian pemberhentian sdr. Ridwan tidak ada hubungannya dengan tuduhan yang dituduhkan kepada PT. Nagamas PalmOil Lestari Dumai mem-PHK karyawan gara-gara membentuk serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana termaktub dalam Pasal 43 dan Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
    - d) Bahwa, demikian juga atas tuduhan sebagaimana termaktub dalam unsur Pasal 28 yakni unsur tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/ buruh. Keadaan ini tidak beralasan sama sekali karena setiap mutasi perolehan gajinya akan diserahterimakan pada tempat di mana si karyawan melakukan tugasnya yang baru;
    - e) Bahwa demikian juga atas tuduhan telah melakukan intimidasi sesuai unsur dalam Pasal 28, dapat dijelaskan bahwa intimidasi yang dimaksudkan dalam pasal tersebut jika ada pelanggaran dalam bentuk misalnya mengancam akan diberhentikan dari pekerjaannya jika ikut menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh;

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis kasus atas pengaduan pekerja An.Ridwan, dan Zian Hardiyanto, Cs kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil bidang Ketenagakerjaan yang telah dikoordinatori oleh Koordinator Pengawas (Korwas) penyidik Polri Riau atas tuduhan yang dituduhkan kepada management PT. Palmoil Lestari Dumai, sebagaimana tuduhan seperti termaktub dalam Pasal 43 Jo. Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tidak beralasan sama sekali, hal ini dapat dilihat pada bagian analisis kasus butir 3 (tiga) bagian A;
2. Bahwa menurut Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 memberi kewenangan kepada Perusahaan untuk memberhentikan karyawan perusahaan manakala seseorang itu tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang sah mangkir melaksanakan kewajibannya;
3. Bahwa mogok kerja merupakan hak buruh, namun buruh mogok akibat di mutasi tidak menjadi alasan adanya mogok. Mengajak orang lain, misalnya kawan sekerja untuk melakukan tindakan mogok yang mengatasnamakan serikat pekerja/buruh sementara pendirian serikat pekerja/serikat buruh setelah ada mutasi dipandang tidak layak, dan hanya bermaksud untuk memusuhi management perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai tindakan pelanggaran disiplin/kejahatan yang berakibat dapat diberhentikananya pekerja/buruh dari perusahaan;
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam UU No. 2 tahun 2004, baik mengenai perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja jika tidak dapat diselesaikan dalam jenjang bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase, maka penyelesaiannya dapat diajukan gugatan oleh salah satu pihak kepada Pengadilan Hubungan Industrial;
5. Permasalahan hukum antara pekerja A.n. Ridwan dan Zian Hardiyanto,Cs vs. PT.Nagamas Palmoil Lestari melulu dibidang pertentangan pengusaha dengan pekerja dalam bidang hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja. Hal ini termasuk masalah di bidang hukum perdata bukan pidana. Sesuai Peraturan

Mahkamah Agung RI (Perma RI) No. 1 Tahun 1986, yang menyebutkan: “ Apabila dalam pemeriksaan perkara pidana harus diputuskan hal adanya suatu hak perdata atau suatu barang atau tentang sutau hubungan hukum antara dua pihak tertentu, maka pemeriksaan perkara pidana dapat dipertanggunghkan untuk menunggu suatu putusan pengadilan dalam pemeriksaan perkara perdata tentang ada atau tidak adanya hak perdata itu”. Dari Gambaran ini bahwa kasus PT. Nagamas Palmoil Lestari dengan Pekerja A.n. Ridwan dan Zian Hardiyanto adalah dibidang Perdata bukan Pidana.

## II. UJI KEPATUTAN DARI SEGI HUKUM (*LEGAL DUE DILIGENCE*)

### Pengertian

Istilah *due diligence* mulai dikenal pada Tahun 1903. “*Due diligence* “ berasal dari kata “*due*” artinya sesuatu yang terhutang atau kewajiban moral dan “*diligence*” yaitu ketekunan. Istilah *due diligence* dikenal sebagai: “*The process of investigation performed by investors, into the details of a potential investment such as an examination of operation and management and the verification of material facts*”. (Proses penelitian yang dilakukan oleh para investor terhadap rincian potensial investasi, misalnya pemeriksaan pengoperasian dan manajemen dan verifikasi fakta-fakta penting).

Ada beberapa pengertian tentang proses pemeriksaan dari segi hukum (*legal audit*), yang secara umum dipahami bahwa *legal audit* adalah sebuah mekanisme dari suatu verifikasi yang kompleks terhadap keberadaan suatu subjek hukum berikut aktivitas-aktivitas yang dilakukannya secara objektif dan sistematis berdasarkan sistem hukum nasional yang berlaku. Mengingat bahwa, hasil *legal audit* pemeriksaan hukum tersebut akan berwujud suatu pernyataan hukum profesional, dapat dikatakan bahwa selayaknya *legal audit* hanya dapat dilakukan oleh pihak yang memiliki keahlian di bidang hukum yang terikat validitasnya berdasarkan etika profesional sebagai suatu profesi. Untuk mencegah laporan yang bersifat subjektif si ahli hukum, pemeriksaan yang dilakukan diharuskan menggunakan suatu mekanisme tertentu secara objektif dan

sistematis serta didasarkan atas keberlakuan sistem hukum yang ada.

Memang dalam praktek hukum di Indonesia pengertian *due diligence* muncul sejak percepatan perekonomian melalui IPO (*Initial Public Offering*) atau *Go Public*, sehingga setiap emiten dipersyaratkan BAPEPAM harus menunjuk Konsultan Hukum/Pengacara untuk melakukan pemeriksaan. Dalam perkembangan berikutnya, *due diligence* diharuskan bukan hanya dalam rangka IPO, tetapi juga perusahaan yang akan melakukan *merger* atau *acquisition*.

### Tujuan *Due Diligence*

Dalam hukum perusahaan, *due diligence* adalah penelitian yang dilakukan terhadap seluruh aspek perusahaan untuk mendapatkan keyakinan atas kondisi perusahaan. *Legal due diligence* diperlukan dan dilakukan sebagai upaya untuk mendapatkan data objektif berkaitan dengan suatu rencana transaksi. Suatu *due diligence* dalam bidang hukum atau pemeriksaan dari segi hukum (*legal audit*) sangat penting peranannya dan sangat penting untuk dipertimbangkan untuk memutuskan dilakukan atau tidaknya *deal akuisisi* perusahaan.

*Due diligence* bertujuan untuk mendapatkan suatu gambaran atau informasi aspek hukum mengenai suatu perusahaan, harta kekayaan tertentu atau hubungan hukum tertentu. Hasil dari *due diligence* merupakan salah satu bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan (misalnya investor atau kreditor) dalam mengambil keputusan sehubungan dengan transaksi yang akan dilakukan, misalnya akuisisi saham ataupun harta kekayaan, merger, konsolidasi, emisi efek atau pemberian pinjaman. Dalam suatu perusahaan, terkadang bisa saja banyak masalah akan tetapi tidak sampai kelihatan, namun permasalahan tersebut sangat potensial untuk meledak dikemudian hari. Bisa saja suatu perusahaan itu mempunyai kinerja keuangan yang baik tetapi terdapat masalah hukum yang tersembunyi dan fatal.

Demikian pula halnya pemeriksaan hukum (*legal audit*) terhadap Perseroan Terbatas yang akan diakuisisi, hal tersebut ditujukan untuk mengungkapkan informasi secara material yang sepatutnya diungkapkan kepada pihak yang mengakuisisi (keterbukaan informasi) berkenaan

dengan risiko dari pengambil alihan tersebut secara material. Karena sungguh tidak adil bagi yang mengakuisisi jika mereka harus menanggung seluruh risiko yang tidak diketahui oleh mereka sebelumnya. Tujuan lain dari *due diligence* adalah untuk identifikasi dan kualifikasi risiko dan manfaat untuk mengurangi risiko yang terkait dengan transaksi dan menyediakan informasi dan pertimbangan finansial.

### Pihak-Pihak Terkait Dalam Proses *Due Diligence* (misalnya dalam akuisisi suatu perusahaan)

1. **Konsultan Hukum.** Peranan Konsultan Hukum dalam akuisisi sangat nyata, penting, dan bermanfaat, tidak hanya bagi perseroan-perseroan yang akan melakukan akuisisi, tetapi juga bagi para profesional lainnya yang terlibat dalam transaksi akuisisi tersebut. Akuisisi merupakan transaksi yang sangat terikat dengan dokumen hukum (*legal document*) yang akan dibuat dan ditanda tangani oleh perseroan-perseroan yang diakuisisi dan karenanya membutuhkan jasa profesi dari seorang Konsultan Hukum. Kontribusi Konsultan Hukum untuk memberikan informasi peraturan perundang-undangan dan pandangan hukum, dilanjutkan dengan pada penyediaan hasil analisis hukum terhadap peraturan dan proses akuisisi itu sendiri serta hal-hal lain yang terkait dengan transaksi akuisisi termasuk analisis hukum terhadap aspek perpajakan dan juga aspek keabsahan (*validitas*) pemilikan harta kekayaan (*property perseroan*).
2. **Akuntan Publik.** Profesi Akuntan Publik juga memiliki peran yang sangat penting dalam transaksi akuisisi perusahaan. Akuntan Publik yang "*qualified*" haruslah juga memiliki pengalaman yang luas dalam melakukan penilaian atas metode alternatif pelaksanaan transaksi dan mampu minimal berkomunikasi dengan ahli-ahli berkenaan dengan aspek perpajakan dari transaksi akuisisi. Dalam transaksi akuisisi, Akuntan Publik memiliki 2 (dua) peran penting, yang *pertama* Akuntan Publik memberikan nasehat dan bantuan analisis terhadap informasi keuangan perusahaan lainnya, dan *kedua* mempersiapkan informasi akuntansi

“*proforma*” yaitu laporan laba-rugi berdasarkan asumsi akuisisi telah dilakukan.

3. **Perusahaan Penilai.** Perseroan Terbatas pada umumnya mempunyai harta dengan nilai ekonomi yang berupa benda berwujud maupun tidak berwujud. Nilai dari harta benda tersebut akan diperoleh dari pihak yang memiliki kualifikasi dan perizinan untuk menentukan nilai (*valuation*). Perusahaan penilai berperan dalam menentukan nilai wajar dari harta milik perusahaan. Kegiatan usaha jasa penilai diatur secara khusus dalam Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan RI Nomor 594/MPP/Kep/VIII/2012 tanggal 16 Agustus 2012 tentang Ketentuan Perizinan Usaha Jasa Penilaian.
4. **Notaris.** Notaris adalah pejabat umum yang berwenang membuat akta otentik mengenai semua perbuatan, perjanjian perjanjian, dan penetapan yang diharuskan oleh suatu peraturan umum atau oleh yang berkepentingan. Jasa notaris diperlukan dalam hal-hal seperti: (a). Membuat berita acara RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham); (b). Meneliti keabsahan RUPS; (c). Meneliti perubahan Anggaran Dasar agar tidak terdapat materi pasal-pasal Anggaran Dasar yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan lain-lain.
5. **Konsultan Pajak.** Profesi Konsultan Pajak diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 408/KMK/01/1995 tanggal 31 Agustus 1995 tentang Konsultan Pajak. Pasal 1 Keputusan tersebut menyebutkan Konsultan Pajak adalah setiap orang yang dalam lingkungan pekerjaannya secara bebas memberikan jasa kepada wajib pajak dalam melaksanakan hak dan kewajiban perpajakan. Pemanfaatan jasa Konsultan Pajak oleh perseroan-perseroan yang akan diakuisisi sangat disarankan guna menghindari kerugian-kerugian yang tidak perlu sebagai akibat kesalahan kalkulasi perhitungan kewajiban perpajakan perseroan-perseroan yang diakuisisi.
6. **Penasehat Keuangan.** Penasehat Keuangan (*investment bankers; merchant bankers*) dapat memberikan beragam jasa, diantaranya menolong

manajemen kunci untuk memilih calon perusahaan yang akan diakuisisi, memberikan nasehat tentang strategi dan mencari pembiayaan (*financing*) untuk menyelesaikan transaksi akuisisi, menstruktur transaksi dan mengkoordinasikan pekerjaan Konsultan Hukum dan Pajak, membantu proses *due diligence* yang dilakukan Kantor Akuntan, mengkonsep dan meminalisasi surat edaran kepada pemegang saham, prospektus, dan seluruh dokumen edaran yang relevan dan terkait dengan transaksi struktur (*transaction structure*), negosiasi dan menghadiri rapat-rapat dengan bursa efek apabila saham-saham perusahaan yang akan diakuisisi tercatat dibursa.

#### Dokumen Yang Dibutuhkan Dalam Pembuatan *Legal Due Diligence* (Misalnya Dalam *Akuisisi* Suatu Perusahaan)

1. Keabsahan Pendirian Perseroan:
  - a. Anggaran Dasar (AD) Perseroan serta seluruh perubahannya
  - b. Pengesahan Anggaran Dasar (AD) oleh Kemenkum & HAM RI
2. Riwayat Permodalan
  - a. Akta jual beli saham, atau akta pengalihan saham lainnya.
  - b. Berita Acara RUPS sehubungan dengan peralihan saham
  - c. Bukti Setoran Modal (Giro Bank, Nota Kredit, Setoran Bank)
  - d. Surat Saham/Sertifikat Saham
  - e. Daftar Para Pemegang Saham
  - f. Perjanjian antara pemegang saham/Perjanjian PMA
3. Riwayat Kepengurusan
  - a. Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sehubungan dengan Pengangkatan/Pergantian Pengurus Perseroan
  - b. Riwayat para pengurus (Direksi + Komisaris)
  - c. Foto copy KTP para Direktur dan Komisaris
  - d. Bukti Kewarganegaraan
4. Perizinan
  - a. Izin Pendirian Perseroan
  - b. Perizinan Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL, PIL, Kerangka Acuan Studi Evaluasi Lingkungan/KASEL).
  - c. Izin-izin dari Departemen Teknis - izin yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan

- izin yang berhubungan dengan kepemilikan aset
- izin lain-lain
- 5. Hak milik intelektual
- 6. Penyertaan modal ke dalam perusahaan lain
- 7. Perpajakan (NPWP, Bukti Setor Pajak, Bukti Bayar PBB)
- 8. Asuransi (Polis Asuransi Kebakaran dan Asuransi Lainnya)
- 9. Keabsahan tindakan korporasi (Risalah Rapat dll)
- 10. Perjanjian dengan pihak ketiga
- 11. Dokumen-dokumen lain

### Metode Pelaksanaan *Due Diligence*

Langkah awal dalam pelaksanaan *legal due diligence* adalah perlu diadakan *general meeting* dengan para pengambil keputusan dari sebuah perusahaan. Tujuan *general meeting* ini adalah untuk mengetahui secara tegas maksud dan tujuan serta filosofis rencana perusahaan, jika perusahaan dengan skala kecil atau perusahaan cukup dengan *owner* serta beberapa tenaga ahli atau penasehat perusahaan. Pertama kali harus dibicarakan terlebih dahulu membicarakan dengan pihak yang meminta untuk melakukan *due diligence*, apakah dalam rangka akuisisi, merger atau tujuan lain. Kemudian ditanyakan apakah *due diligence* itu bersifat lengkap (*full due diligence*) atau hanya mengenai satu aspek tertentu saja (*limited due diligence*), misalnya terhadap asset saja, perjanjian hutang piutang atau perjanjian tertentu saja. Selain itu harus dibicarakan mengenai waktu dan tempat yang diberikan untuk *due diligence* dan bentuk laporan *due diligence*. Hal ini perlu untuk mempersiapkan berapa logistik yang dibutuhkan dan jumlah tenaga yang harus dikerahkan dalam pemeriksaan, dan juga apakah waktu yang diberikan realistis.

Dalam melakukan pemeriksaan dokumen dilakukan dengan meneliti dan menganalisa semua dokumen yang dianggap perlu dan material sehubungan transaksi yang dilakukan. Asumsi-asumsinya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa dokumen yang diperlukan adalah otentik dan jika hanya dalam salinan dokumen yang diperlihatkan haruslah salinan tersebut sesuai dengan aslinya.

2. Bahwa tanda tangan yang terdapat dalam suatu dokumen, baik otentik, maupun salinan adalah tanda tangan otentik dari orang yang disebutkan dalam dokumen tersebut.
3. Bahwa sampai dengan dikeluarkannya laporan pemeriksaan hukum (*legal due diligence*), dokumen-dokumen, keterangan-keterangan serta pernyataan-pernyataan yang disampaikan kepada Advokat/Konsultan Hukum adalah benar, lengkap serta tidak mengalami perubahan.
4. Pemeriksaan yang dilakukan melalui tanya jawab. Tanya jawab dapat dilakukan dengan cara wawancara dengan pihak manajemen atau pihak yang ditunjuk oleh manajemen, serta pihak terkait lainnya.
5. Pemeriksaan fisik atau lokasi (*site visit*), biasanya dilakukan atas tanah dan bangunan.
6. Pemeriksaan berdasarkan informasi (pernyataan tertulis), biasanya dilakukan dengan cara meminta keterangan dari Pengadilan (pemeriksaan hukum) tentang adanya sengketa atau tidak misalnya, atau melakukan konfirmasi (*cross checking*) dengan lembaga atau profesi penunjang lainnya.

### PENUTUP

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat telah membawa kepada suatu *milieu* lahirnya peran baru (*new role*) dari tugas dan fungsi profesi advokat yang lebih mengarah dan bersinggungan dengan isu-isu strategis manajerial badan hukum privat maupun publik, sehingga peran Advokat dalam menyusun pendapat hukum (*legal opinion*) dan uji kepatutan dari segi hukum (*legal due diligence*) sangat diharapkan pemangku kepentingan (*stake holders*).

*Legal opinion* dan *legal due diligence* tidak dapat dipisahkan dari adanya proses *legal audit* dan *legal reasoning* yang dilakukan secara konvergen dengan materi yang begitu kompleks karena tidak hanya menyangkut kajian ilmu hukum tetapi juga lintas disiplin keilmuan untuk memperoleh gambaran atau informasi aspek hukum mengenai suatu hubungan hukum atau peristiwa hukum tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Black, Henry Campbell, (1999). *Blak's Law Dictionary*, Seventh Edition, Editor oleh Bryan A. Garner, (St. Paul Minnesota : West Group.
- Committee of Sponsoring Organizations, Internal Control over Financial Reporting - Guidance for Smaller Public Companies FAQ*, June, 2006.
- Emirzon, Joni, *Analisis Hukum Pengalihan Saham PT. Alfa Retailindo, Tbk oleh PT. Carrefour Indonesia dari Perspektif UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, UU Anti Monopolidan UU Penanaman Modal*, Jurnal Hukum Bisnis Vol 27 No. 1 Tahun 2008.
- Hadibroto, S. dan Oemar Witarsa, (1984). *Sistem Pengawasan Intern*, LPFE UI:Jakarta.
- Ratcliffe, Thomas A. & Charles E. Landes, *Understanding Internal Control and Internal Control Services White Paper*
- Ropaun, Rambe, and Tandry Ld, (2011). *Panduan Due Diligence (Legal Audit, Legal Opinion, Legal Reasoning)*, Lembaga Pendidikan Advokat Indonesia, CV. Varia Advokat, Jakarta.
- Sitompul, Asril, (1996). *Pasar Modal, Penawaran Umum dan Permasalahannya*, Bandung : CitraAditya Bakti.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat.
- <http://lammarasi-sihaloho.blogspot.co.id/2011/04/uji-tuntas-dari-segi-hukum-pendapat.html>
- <http://www.karimsyah.com/imagescontent/article/20050923140921.pdf>
- <http://dokumen.tips/documents/pendapat-hkm-dan-uji-kepatutan-kristianto.html>
- <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt55e1105d35098/ini-langkah-awal-menyusun-idue-diligence->
- <http://kantoradvokatbrotohastono.blogspot.co.id/2012/02/legal-opinion-and-due-diligence.html>
- <http://www.slideserve.com/kennan/pengertian-due-diligence>
- <http://dwellerofearth.blogspot.co.id/2015/07/pengertian-tujuan-jenis-dan-lebih-jauh.html>.