



**IMPLEMENTASI ASAS *EQUALITY BEFORE THE LAW* DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)**

JURNAL ILMIAH

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Guna Menyelesaikan Program Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro**

Disusun Oleh :

Supono

NIM : 11010111400140

DOSEN PEMBIMBING :

Prof. Dr. Yos Johan Utama, SH.MHum.

NIP. 19621110 198703 1 004

PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER ILMU HUKUM

UIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG- 2013

HALAMAN PENGESAHAN

**IMPLEMENTASI ASAS *EQUALITY BEFORE THE LAW* DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)**

JURNAL ILMIAH

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Guna Menyelesaikan Program Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro**

Disusun Oleh :

S u p o n o

NIM : 11010111400140

**Jurnal Ilmiah dengan judul di atas
Telah disahkan dan disetujui untuk diperbanyak**

DOSEN PEMBIMBING :

Prof. Dr. Yos Johan Utama, SH.MHum.

NIP. 19621110 198703 1 004

ABSTRAK

Negara Indonesia adalah Negara hukum. Salah satu prinsip Negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstra yudisial.. Kekuasaan kehakiman sendiri merupakan kekuasaan yang merdeka, yang salah satunya melalui Asas Objektivitas yang menghendaki bahwa penyelesaian sengketa akan baik dan dapat diterima oleh semua pihak, jika dilakukan secara imparisial (tidak memihak), objektif dan adil.

Harapan- harapan di atas, muncul dari adanya Asas *Equality Before The Law* yang merupakan salah satu dari tiga arti dari *Rule of Law* (Negara Hukum). Asas *Equality Before The Law* timbul dari system hukum modern yang diilhami oleh paradigma Positivisme yang beranggapan bahwa hukum itu harus objektif dan steril dari pengaruh apapun di luar hukum. Implementasi Asas *Equality Before The Law* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena Pihak yang berselisih dalam hubungan industrial adalah pengusaha dan pekerja/buruh yang secara sosial maupun ekonomi jelaslah "tidak sederajat".

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan **Sosio-legal (Socio-legal approach)**, yaitu metode penelitian hukum yang disamping menganalisa implementasi asas *Equality Before The Law* dalam hukum normative yang diberlakukan yaitu UU.No. 2 tahun 2004. Melalui penelitian ini dapat menemukan konsep peradilan hubungan industrial yang mampu menerapkan asas *Equality Before The Law* yang ideal.

Kata kunci : Hubungan industrial, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), asas *Equality Before The Law*.

ABSTRACT

Indonesia is state law. One of the rule of law is the guarantee of the implementation of the power of the judiciary is independent, free from any interference from extrajudicial. Judicial power itself an independent power, which one of them through the principle of objectivity requires that dispute resolution will be good and acceptable to all parties, if conducted impartially (unbiased), objective and fair.

Above expectations, arises from the principle of Equality Before The Law, which is one of the three meanings of the Rule of Law (State Hukum). The principle of equality before the law arising from the modern legal system inspired by positivism paradigm that assumes that the law should be objective and free from any influence outside the law. Implementation of the principle of Equality Before The Law on settlement of industrial relation dispute in Industrial Relation Court is interesting to study further, because the parties to the industrial relations disputes are the employers and workers/laborers who are socially and economically obviously "not equal".

Method of approach used in this study is the method of Socio-legal approaches (Socio-legal approach), which in addition to legal research methods to analyze the implementation of the principle of Equality Before The Law on normative law enacted that law. No. 2 of 2004. Through this research can find the concept of industrial relations court is able to apply the principles of Equality Before The Law is ideal.

Key words : Industrial Relations, Industrial Relations Court, The Principle of Equality Before The Law

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sesuai dengan amanat dari Pasal 1 ayat (3) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hasil amendemen ketiga yang berbunyi : “ *Negara Indonesia adalah Negara hukum*”, maka salah satu prinsip negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstrajudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum yang mampu memberikan pengayoman kepada masyarakat.¹⁾

Selanjutnya, secara lebih jelas perihal penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan ini, juga dijabarkan dalam Pasal 24 ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, juga sebagai hasil amendemen ketiga tahun 2001, yang berbunyi : “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan “. ²⁾

Berdasarkan teori- teori tentang asas hukum, maka asas- asas kekuasaan kehakiman yang merdeka haruslah digali dari apa yang terkandung pada kaidah- kaidah yang terdapat di dalam peraturan perundang- undangan yang mengaturnya. Dari peraturan perundang- undangan yang mengatur kekuasaan kehakiman tersebut, maka dapat ditemukan asas- asas kekuasaan kehakiman yang merdeka, yaitu : Asas Kebebasan Hakim, Asas Peradilan Dilakukan “ Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa “ , Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan, Asas Persidangan Terbuka Untuk Umum, Asas Susunan Persidangan Majelis, Asas Objektivitas. ³⁾

Dari uraian tersebut diatas, maka terlihat bahwa salah satu asas tersebut diatas adalah Asas Objektivitas, yang menghendaki bahwa penyelesaian sengketa akan baik dan dapat diterima oleh semua pihak, jika dilakukan secara imparial (tidak memihak), objektif dan adil. Oleh sebab itu hakim adalah pejabat negara yang tugas utamanya memberikan penyelesaian definitive terhadap konflik atau sengketa antar warga masyarakat, antar warga masyarakat dan pemerintah yang dihadapkan kepadanya secara imparial, objektif, adil dan manusiawi. ⁴⁾

Penyelesaian perkara secara objektif dan tidak memihak dilandasi oleh Pasal 4 ayat (1) Undang- undang Nomor 48 Tahun 2009 menegaskan “Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda- bedakan orang”. Artinya, hakim dalam memeriksa dan memutus perkara yang diajukan kepadanya haruslah objektif dan tidak boleh memihak kepada pihak tertentu. Harapan- harapan di atas,

¹⁾Rimdan, *Kekuasaan Kehakiman Pasca- Amendemen Konstitusi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 1.

²⁾Harun Alrasyid, *Naskah UUD 1945 setelah Empat Kali dirubah oleh MPR*, UI Press, Jakarta, hlm, 100

³⁾ Rimdan, *Opcit* hlm. 50.

⁴⁾ B. Arief Shidarta, *Sebuah Catatan tentang Hakim*, Makalah pada Lokakarya Peningkatan Kapasitas Hakim, Hotel Apita Cirebon, 22-24 Juni 2011, hlm. 2

muncul sebagai akibat dari adanya Asas *Equality Before The Law* yang merupakan salah satu dari 3 (tiga) arti dari *Rule of Law* (Negara Hukum) selain *Supremacy of law* dan *Results of ordinary law of the land* yang dikemukakan oleh Albert Venn Dicey.⁵⁾

Penyelesaian perkara secara objektif dan tidak memihak dilandasi oleh Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 menegaskan “Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang”. Artinya, hakim dalam memeriksa dan memutus perkara yang diajukan kepadanya haruslah objektif dan tidak boleh memihak kepada pihak tertentu. Harapan-harapan di atas, muncul sebagai akibat dari adanya Asas *Equality Before The Law* yang merupakan salah satu dari 3 (tiga) arti dari *Rule of Law* (Negara Hukum) selain *Supremacy of law* dan *Results of ordinary law of the land* yang dikemukakan oleh Albert Venn Dicey.⁵⁾ Asas *Equality Before The law* diartikan sebagai persamaan di hadapan hukum atau penundukan yang sama dari semua golongan, yang berarti tidak ada orang yang berada di atas hukum. Asas *Equality Before The law* ini merupakan salah satu asas yang timbul dari sistem hukum modern yang diilhami oleh paradigma Positivisme yang beranggapan bahwa hukum itu harus objektif dan steril dari pengaruh apapun di luar hukum.

Aliran ini tumbuh pada tahun 1900 di Eropa Barat yang sangat dipengaruhi konvergensi antara positivisme dalam ilmu alam dengan tatanan sosial kapitalisme dengan tokoh utamanya Auguste Comte (1798-1857). Namun dalam prakteknya, sering kali ditemukan asas *Equality Before The Law* ini tidak bisa diterapkan secara efektif. Bahkan Adji Samekto menyebutkan bahwa *Equality Before The Law* atau *justice for all* ini sekedar mitos, tetapi dalam praktek yang banyak dilihat dan dirasakan adalah sebaliknya : *justice not for all*.⁶⁾

Seperti sudah disinggung di atas, salah satu dasar pikir utama asas *Equality Before The Law* adalah bahwa hukum itu harus steril dari kepentingan sehingga harus objektif dan tidak boleh memihak. Namun hal ini akan menarik untuk kita analisa lebih mendalam bila kita melihat kenyataan adanya hubungan-hubungan yang dapat menimbulkan hubungan hukum, yang berpotensi pula kepada timbulnya konflik seperti hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja/buruh.

Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksijaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktifitas yang baik secara berkesinambungan. Situasi harmonis diharapkan mampu mendorong pekerja/buruh dan pengusaha menunaikan hak dan kewajiban secara adil sehingga relasi itu mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.⁷⁾

⁵⁾ Albert Venn Dicey, *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*, London Macmillan, 1915, hlm. 110-115

⁶⁾ Adji Samekto, *Justice Not For All*, Genta Press, Yogyakarta, 2008, hlm. V.

⁷⁾ Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, hlm. 1.

Dalam prakteknya, relasi hukum dan sosial berpeluang menimbulkan konflik. Sebagai hubungan hukum, hubungan kerja memiliki potensi konflik. Banyak faktor penyebab terjadinya konflik. Perbedaan kepentingan dan tujuan adalah salah satu faktor klasik pemicu timbulnya konflik. Konflik adalah sesuatu yang tak terhindarkan. Konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Umat manusia selalu berjuang dengan konflik, hingga sekarang kita dituntut untuk memperhatikan konflik. Kita memerlukan jalan untuk meredam ketakutan terhadap konflik. ⁸⁾

Salah satu contoh adanya konflik yang timbul dalam hubungan kerja adalah apa yang sekarang disebut sebagai konflik / perselisihan hubungan industrial. Dalam kenyataannya di lapangan, khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), maka implementasi Asas *Equality Before The Law* ini sangat menarik perhatian penulis untuk diteliti lebih lanjut. Hal ini mengingatkan setidaknya terdapat 3 (tiga) karakteristik khusus yang terkait dengan masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu 1. Para Pihak dalam Perselisihan Hubungan Industrial, 2. Jenis- jenis Perselisihan Hubungan Industrial, 3. Sejarah dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Salah satu institusi/lembaga yang diamanatkan untuk dibentuk dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai Pasal 56 Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 adalah dibentuknya peradilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada pada lingkungan peradilan umum yang diharapkan mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah sebagaimana yang diharapkan, baik oleh pengusaha maupun pekerja/buruh.

Dalam kaitan ini, hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut adalah perihal keterkaitan antara Asas *Equality Before The Law* dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagaimana diketahui bahwa menurut Asas *Equality Before The Law* maka para pihak yang berselisih di depan hukum (baca: pengadilan) akan diperlakukan sama. Disini hukum/pengadilan sebagaimana seharusnya menurut asas ini, haruslah netral, objektif dan tidak boleh memihak salah satu pihak yang berselisih.

Pihak yang berselisih dalam hubungan industrial, sebagaimana telah disinggung dimuka, adalah pengusaha dan pekerja/buruh yang secara sosial maupun ekonomi jelaslah berbeda. Hubungan mereka bagaimanapun awalnya memang karena kepentingan ekonomi, dimana pihak pengusaha sebagai pemilik modal memerlukan orang- orang yang membutuhkan pekerjaan. Walaupun secara politik maupun hukum dipandang mereka dalam posisi sederajat (*equal*), namun tak dapat dipungkiri bahwa dalam prakteknya mereka memang “tidak sederajat”, hal ini terlihat bila kita amati bahwa hubungan kerja mereka dilandasi oleh suatu perjanjian kerja yang isi perjanjian kerjanya sudah ditentukan oleh pihak pengusaha.

⁸⁾ Wiliam Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008 hlm, 1.

Pihak yang berselisih dalam hubungan industrial, sebagaimana telah disinggung dimuka, adalah pengusaha dan pekerja/buruh yang secara sosial maupun ekonomi jelaslah berbeda. Hubungan mereka bagaimanapun awalnya memang karena kepentingan ekonomi, dimana pihak pengusaha sebagai pemilik modal memerlukan orang-orang yang membutuhkan pekerjaan. Walaupun secara politik maupun hukum dipandang mereka dalam posisi sederajat (*equal*), namun tak dapat dipungkiri bahwa dalam prakteknya mereka memang “tidak sederajat”, hal ini terlihat bila kita amati bahwa hubungan kerja mereka dilandasi oleh suatu perjanjian kerja yang isi perjanjian kerjanya sudah ditentukan oleh pihak pengusaha.

Dalam penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial, ketentuan normatif yang pernah ada antara lain adalah UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang digunakan sebagai dasar hukum penyelenggaraan perselisihan hubungan industrial hanya perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan secara perseorangan belum terakomodasi. Selain itu juga UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan swasta. Kedua Undang-undang tersebut dinilai sudah tidak mampu mengikuti perkembangan sehingga dikeluarkan UU No. 2 Tahun 2004 yang memuat jenis-jenis perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaiannya.

Sehingga pertanyaan yang menarik yang dapat kita ajukan tentunya adalah bagaimana mungkin bisa diperlakukan sama/sederajat, apabila dua pihak yang sangat berbeda secara ekonomi ini yaitu si kuat/kaya (pengusaha) dengan si lemah/miskin (pekerja/buruh) harus berhadapan di suatu pengadilan ?

B. Perumusan Permasalahan

Sebagaimana latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi permasalahan adalah :

- 1.) Bagaimana kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai salah satu institusi dalam penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial selain Arbitrase dan setelah Konsiliasi ataupun Mediasi ?
- 2.) Bagaimana keterkaitan antara Asas *Equality Before The Law* dengan prosedur/beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?
- 3.) Bagaimana konsep proses beracara di PHI yang mampu menerapkan Asas *Equality Before The Law yang ideal* ?

2. Metode Penelitian

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan **Sosio-legal** (*Socio-legal approach*), yaitu metode penelitian hukum yang disamping menganalisa implementasi asas *Equality Before The Law* dalam hukum normative yang diberlakukan / hukum positifnya yaitu Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial, juga meneliti kenyataan implementasi asas *Equality Before The Law* dalam praktek beracara di

Pengadilan Hubungan Industrial sesuai UU tersebut yang dialami para pihak yang terkait yaitu hakim, advokat/pengacara, pengusaha/asosiasi pengusaha maupun pekerja /buruh atau serikat pekerja/ buruh.

3. Kerangka Teori

a. Perkembangan Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial itu sendiri, terdapat pada Pasal 1 butir 16 UU No. 13 Tahun 2003:

“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai- nilai Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Hubungan industrial yang berlangsung antara Pengusaha dengan pekerja/buruh tidak selamanya terjalin dengan harmonis dan dinamis. Tidak tertutup kemungkinan setiap saat hubungan itu akan diwarnai perselisihan. Pameo menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial senantiasa akan terjadi sepanjang masih ada Pengusaha dan pekerja/buruh. Hal itu dipicu dari adanya perbedaan kepentingan antara Pengusaha dan pekerja/buruh yang pada gilirannya menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial.²⁰⁾ Sejarah perkembangan perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaiannya di Indonesia (dulu Hindia Belanda), diawali dengan pengaturan yang terdapat pada Pasal 116g.R.O. Stbl. 1847 No. 23, mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlahnya uang dan tidak melihat golongan warga negara dari pihak- pihak yang bersangkutan. ²¹⁾

Pada tanggal 1 Juni 1957 telah diberlakukan Undang- undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dimana Susunan Panitia yang di Pusat terdiri dari atas 5 (lima) orang dari Wakil Kementrian yaitu Wakil Kementrian Perburuhan sebagai Ketua, 5 (lima) orang dari kalangan buruh dan 5 (lima) orang dari kalangan pengusaha. Dengan adanya badan tripartit ini diharapkan bahwa dalam penyelesaian perselisihan perburuhan akan lebih dapat dipertimbangkan kepentingan pekerja, kepentingan pengusaha dan kepentingan umum sebagai kepentingan bersama, terutama bila perselisihan itu mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. ²²⁾

Seiring dengan perkembangan reformasi, maka perihal ketenagakerjaan, Pemerintah dan DPR RI berhasil menghasilkan UU No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, dicantumkan dalam Penjelasan Umum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut bahwa :

²⁰⁾ Sahat Damatik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU. No. 2 Tahun 2004*, DSS Publishing Jakarta, 2006, hlm. 20

²¹⁾ H.R. Abdulsalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung Jakarta, 2009, hlm. 129

²²⁾ *Ibid*, hlm 131.

“Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai- nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antar pelaku proses produksi. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerjasama bipartite, lembaga kerjasama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan **penyelesaian perselisihan hubungan industrial.**”

Lebih lanjut dalam Pasal 136 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa::

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat ;
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui **prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di atur undang- undang.**

Konsekuensi logis adanya UU baru ini maka UU terdahulu yang mengatur perburuhan, yaitu UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, tidak berlaku lagi. Apabila dijabarkan, ada beberapa aspek sebagai latar belakang diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yaitu : ²³⁾

Pertama, sejak diberlakukannya UU No. 5 Tahun 1986 (terakhir diubah dengan UU No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara/PTUN) , maka putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang semula bersifat final, oleh pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat diajukan gugatan pada PTUN, yang selanjutnya dapat dimohonkan upaya kasasi pada MA. Proses ini membutuhkan waktu relative lama yang tidak sesuai untuk diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan (hubungan industrial) yang memerlukan penyelesaian cepat karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja. Kedua, adanya kewenangan menteri untuk menunda atau membatalkan putusan P4P atau biasa disebut hak veto. Hak veto ini merupakan campur tangan pemerintah, dan tidak sesuai lagi dengan paradigm yang berkembang dalam masyarakat, di mana peran pemerintah seharusnya sudah harus dikurangi. Ketiga, dalam UU No. 22 Tahun 1957 yang dapat menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanyalah serikat pekerja/serikat buruh. Dengan berlakunya UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dijiwai oleh Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, maka terbuka kesempatan untuk setiap pekerja/buruh membentuk/mengikuti organisasi pekerja/buruh yang disukainya. Namun, di pihak lain, hak pekerja/serikat buruh untuk tidak berorganisasi juga harus dihargai. Karena itu, UU No.22 Tahun 1957 yang mensyaratkan pihak yang berperkara harus serikat pekerja/serikat buruh menjadi tidak sesuai lagi dengan paradigma baru di bidang hubungan industrial, yaitu demokratisasi di tempat kerja.

23) M. Saleh & Lilik, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial*, Citra Adlyta Abadi Bandung, 2012,.hlm.1.

Apabila UU No. 22 Tahun 1957 tetap dipertahankan, pekerja buruh/buruh perorangan hanya dapat berpekar di hadapan peradilan umum dengan beracara secara perdata. Selanjutnya secara komprehensif, kita juga perlu memahami lebih lanjut perihal pengertian masing- masing perselisihan sebagaimana disebutkan diatas yaitu sebagai berikut :

Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya Hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang- undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat- syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

b. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam ketentuan UU No. Tahun 2004 telah memberikan beberapa alternatif sebagai solusi bagaimana penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial. Pada prinsipnya penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui mekanisme di luar Pengadilan (Non litigasi) maupun melalui oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan demikian ada tiga bentuk polarisasi penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial menurut paradigma normative ketentuan UU No. 2 Tahun 2004, yaitu dapat dilakukan melalui perundingan Bipartit, Tripartit dan dapat pula melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).²⁴⁾

a. Penyelesaian Di luar Pengadilan (Non Litigasi).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan (Non Litigasi), dapat ditempuh secara bipartit melalui perundingan bipartit maupun secara tripartit yaitu melalui Mediasi, Konsiliasi maupun Arbtrase. .

Pada perundingan Bipartit, apabila dicapai kesepakatan, maka harus dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industriai pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama (PB), yang telah didaftarkan akan diberikan tanda bukti pendaftaran Perjanjian Bersama (PB) dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama (PB).

²⁴⁾ M. Saleh & Lilik, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial*, Citra Adlyta Abadi Bandung, 2012.,hlm.55.

Apabila Perjanjian Bersama (PB) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama (PB) didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.²⁵⁾

Dalam hak para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui Mediator untuk dilakukan mediasi.

Sedangkan perundingan secara tripartit dilakukan dengan melibatkan orang ketiga melalui proses mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Seperti telah disinggung di atas bahwa dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui Mediator untuk mediasi.

b. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah Konsiliasi dan Mediasi selain melalui Arbitrase, yang dibentuk berdasarkan Undang- Undang No. 2 Tahun 2004.

Eksistensi lembaga Pengadilan Hubungan Industrial tercantum dalam Pasal 5, Pasal 14, Pasal 23 ayat (2) huruf e, dan Pasal 55 serta Pasal 56 Undang- undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa "Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum".

Secara kelembagaan, Mahkamah Agung adalah pemegang kekuasaan kehakiman sebagaimana dimasuk dalam Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 18 UU. No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan kehakiman, dalam melakukan kekuasaan kehakiman tersebut diatas, Mahkamah Agung merupakan pengadilan negara tertinggi dari badan peradilan yang berada dibawahnya yang meliputi empat lingkungan peradilan yaitu peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara.

²⁵⁾ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Jakarta, hlm 186).

²⁶⁾ M. Saleh, *Opcit*, hlm. 62.

Secara kelembagaan, Mahkamah Agung adalah pemegang kekuasaan kehakiman sebagaimana dimasud dalam Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 18 U.U. No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan kehakiman, dalam melakukan kekuasaan kehakiman tersebut diatas, Mahkamah Agung merupakan pengadilan negara tertinggi dari badan peradilan yang berada dibawahnya yang meliputi empat lingkungan peradilan yaitu peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara.

Dengan demikian, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan salah satu pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum. Sebagaimana kita ketahui bahwa dalam lingkungan peradilan umum sendiri, disamping Pengadilan Hubungani Industrial juga sudah dibentuk pula pengadilan khusus lainnya seperti pengadilan tindak pidana korupsi, pengadilan niaga dan pengadilan hak asasi manusia.

Selanjutnya mengenai tugas dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, secara eksplisit ditentukan dalam pasal 56 Undang- undang No 2 Tahun 2004, yaitu memeriksa dan memutus :

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

Pengkajian mengenai objek Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan Undang- Undang No. 2 Tahun 2004, tentu harus dikaitkan dengan *legal concept* yang ada dalam ilmu hukum. Jenis perselisihan hubungan industrial dikenal dalam pengertian kompetensi di dalam *legal concept*. Kompetensi adalah kewenangan. Kajian mengenai kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial, dari sudut ontology berarti mempertanyakan apakah kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial merupakan sesuatu yang ada. Sesuatu yang ada merupakan sesuatu yang sudah benar apabila ditinjau dari *legal concept*. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam ketentuan UU No. 2 Tahun 2004, jika dikaji lebih jauh ternyata tidak sesuai dengan rumusan perselisihan perburuhan yang dikenal secara umum di dalam *legal concept*.³¹⁾

Berkaitan kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bagian dari Pengadilan Negeri, maka Asri Wijayanti menyatakan bahwa PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri.

Kompetensi PN meliputi perkara perdata dan perkara pidana. Terhadap perkara perdata, hakim PN hanya akan memutus sesuai yang dituntut oleh Penggugat, tidak boleh memberikan putusan lebih dari yang dituntut. Perselisihan Hubungan Industrial adalah bagian dari perkara ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari hukum perdata.

³¹⁾ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, jakrta, 2009, hlm.196

Prinsip dari norma hukum perdata adalah bersifat mengatur, dalam arti pihak- pihak bebas untuk membuat suatu aturan yang tertuang dalam klausula perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan kesopanan yang ada dalam masyarakat. ³²⁾

Dalam kaitannya dengan implementasi asas *Equality Before The Law* di Pengadilan Hubungan industrial, maka pembahasannya harus meliputi pula unsur- unsur dari sistem pengadilan yang dikembangkan dalam lembaga peradilan tersebut, yaitu meliputi unsur- unsur : struktur, substansi dan budaya hukum. ³³⁾

Selanjutnya berkenaan dengan huium acara yang berlaku, sesuai dengan isi ketentuan Pasal 57 Undang- undang No, 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali diatur khusus dalam Undang- undang ini”.

Dengan kata lain, secara jelas terlihat bahwa pada prinsipnya semua hukum acara perdata yang berlaku di Peradilan Umumlah berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Namun terdapat beberapa Perbedaan ketentuan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana yang tercantum dalam Undang No. 2 tahun 2004 dengan hukum acara perdata di Peradilan Umum (PN) meliputi hal- hal : Syarat gugatan, Tempat menggugat, Biaya perkara, Jenis acara, Perdamaian, Majelis hakim, Batas kewenangan, Kuasa Hukum, Waktu memutus, Dasar putusan, Penyampaian putusan, Biaya eksekusi, Upaya hukum ³⁴⁾

2.. Sejarah Positivisme Hukum dan Pengaruhnya Dalam Sistem Hukum Modern

a. Sejarah Positivisme Hukum

Dalam pembahasan tentang aliran hukum atau teori hukum, maka kita tidak bisa tidak harus memperhatikan konteks waktu (situasi dan kondisi) lingkungan pada saat lahir dan berkembangnya aliran hukum atau teori hukum tersebut. Hal ini sebagaimana yang disampaikan Satjipto Rahardjo dalam bukunya yang berjudul “Ilmu Hukum” yang menyatakan bahwa : ³⁵⁾

³¹⁾ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, jakrta, 2009, hlm.196

³²⁾ Ibid, hlm 196.

³³⁾ Yos Johan Utama, *Menngugat Fingsi PTUN Sebagai Salah Satu Akses WN untuk ,mendapatkan Keadilan dalam Perkara Adm.Neg.* Jurnal Hukum Vol. 10 No. 1.Maret 2007, hlm. 33

³⁴⁾ Juanda Pangaribuan, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011. hlm.119.

³⁵⁾ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya bakti, Bandung,2006, hlm. 260

“Teori hukum ini tidak bisa dilepaskan dari lingkungan jamannya. Ia sering kita lihat sebagai suatu jawaban yang diberikan terhadap suatu permasalahan hukum atau menggugat suatu pemikiran hukum yang dominan pada suatu saat. Oleh karena itu sekalipun ia berkeinginan untuk mengutarakan suatu pikiran secara universal, tetapi alangkah baiknya apabila kita senantiasa waspada bahwa teori itu mempunyai latar belakang yang demikian. Sehubungan dengan keadaan itu, seharusnya kita tidak melepaskan teori- teori itu dari konteks waktu pemunculannya, seperti teori- teori yang lahir pada abad kesembilanbelas atau abad keduapuluh. Kita sebaiknya memahami dari latar belakang yang demikian itu karena teori- teori yang lahir pada abad kesembilan belas misalnya, menggarap persoalan- persoalan yang ada pada masa itu dan yang bukan karakteristik persoalan untuk abad keduapuluh. “

Berkenaan dengan pendapat tersebut di atas, Achmad Ali dalam bukunya berjudul “*Menguak Tabir Hukum*”, juga menyatakan sependapat dengan Satijoto rahardo, dengan memberikan contoh bahwa aliran positivis yang jika dianut secara membuta oleh para yuris kita, khususnya para hakim di akhir abad ke-20, yang cenderung akan menimbulkan dampak ketidakadilan dan ketidakmanfaatan. ³⁶⁾

Sebagai suatu aliran hukum atau teori hukum, Positivisme lahir dan dimatangkan oleh perubahan besar yang terjadi pada masyarakat Eropa terutama setelah meletus Revolusi Industri di Inggris dan Revolusi Borjuis di Perancis pada pertengahan abad ke-18. Munculnya tata produksi baru yang didasari prinsip akumulasi modal mulai menggeser *mode of production* zaman feodalisme menyebabkan kelas menengah baru (borjuis) mulai berani secara terbuka menentang kekuasaan feodal. Seiring dengan perubahan *mode of production* dan penemuan- penemuan teknologi baru, mulai muncul kesadaran yang sama sekali baru tentang hakekat manusia dan alam. ³⁷⁾

Dominasi kekuasaan raja dan gereja, sebagai rezim pengetahuan (epistemologi) lama di Eropa mulai digugat, dimana- mana muncul pemikiran yang membuktikan kekeliruan berpikir biarawan dan raja. Banyak martir yang harus membayar harga kebebasan ilmiah dengan nyawanya sendiri, seperti Giordano Bruno yang dibakar hidup- hidup, Galileo dua kali diadili oleh pengadilan dan dipaksa dengan tekanan psikis untuk menyangkal pandangannya. Rene Descartes yang harus lari ke Belanda karena menghindari ancaman pembunuhan rezim Perancis yang berkuasa saat itu. Bahkan buku Rene Descartes yang berjudul “*Discourse de la method*” dilarang beredar. Juga Episcopal Perancis yang menguasai hampir seluruh Eropa saat itu, melarang buku itu diajarkan di berbagai perguruan tinggi termasuk di Universitas Oxford. Oleh karena itu bisa dibayangkan susah payahnya perjuangan masyarakat Eropa saat itu sampai berdarah- darah dalam memperoleh kebebasan, kebenaran dan keadilan hingga tampilannya saat ini. ³⁸⁾ Sehingga masyarakat dalam tahap Positif, menurut Auguste Comte, adalah masyarakat yang ideal dan hukum- hukum merupakan suatu relasi yang konstan diantara gejala- gejala. Dalam kaitannya dengan otoritas Negara, Comte tidak mengakui adanya hukum selain yang dibuat oleh Negara.

³⁶⁾ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, Edisi Kedua, hlm. 195

³⁷⁾ Widodo Dwi Putro, *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta hlm. 11

³⁸⁾ *Ibid*, hlm. 12

3. Peran Hakim dalam Ajaran Positivisme Hukum

Dalam paradigma Positivisme Hukum, undang- undang atau keseluruhan peraturan perundang- undangan, dipikirkan segala sesuatu yang memuat hukum secara lengkap sehingga tugas hakim tinggal menerapkan ketentuan undang- undang secara mekanis dan lanier untuk menyelesaikan permasalahan dalam masyarakat, sesuai bunyi undang- undang. Sehingga masyarakat dalam tahap Positif, menurut Auguste Comte, adalah masyarakat yang ideal dan hukum- hukum merupakan suatu relasi yang konstran diantara gejala- gejala. Dalam kaitannya dengan otoritas Negara, Comte tidak mengakui adanya hukum selain yang dibuat oleh Negara. ⁴⁰⁾

Namun paradigma positivisme klasik yang menempatkan hakim sebagai tawanan undang- undang tidak memberikan kesempatan pada pengadilan untuk menjadi suatu institusi yang dapat mendorong perkembangan masyarakat. Pada era reformasi pun, kita belum bisa mengatakan bahwa putusan- putusan hakim berkontribusi besar bagi perubahan masyarakat Indonesia. Bahkan, para hakim masih berkiprah menggunakan metode berpikir positivistik, yang lazim dipakai menangani masalah hukum dalam masyarakat yang keadannya stabil. ⁴¹⁾

Ajaran Positivisme hukum menempatkan hakim hanya sebagai corong undang- undang, tidak memberi ruang kepada hakim sebagai subyek yang kreatif. Pikiran Positivisme Hukum biasanya tepat dan mampu bertahan dalam kedalaman masyarakat yang stabil. Namun pada masa krisis dimana hukum yang disiapkan menata proses interaksi dalam masyarakat dalam menjalankan fungsinya, asumsi- asumsi Positivisme Hukum tentang kepastian dan prediktibilitas mulai dipertanyakan. Sejak permulaan krisis hingga sekarang, pendekatan yang dilakukan para hakim masih menggunakan cara konvensional, padahal keadaan dan kualitas masyarakat sudah berubah. Para hakim masih saja berkiprah menggunakan metode berpikir yang lazim dipakai menangani masalah hukum dalam keadaan normal. Bahkan untuk menghadapi masalah yang luar biasa seperti korupsi, pelanggaran HAM dan sebagainya, para hakim masih saja menggunakan doktrin. asas dan logika di bawah positivisme hukum. Akibatnya penegakan hukum mengalami kesulitan untuk melakukan terobosan hukum, terkerangkeng pada dogmatika prosedur dan formalisme. Pada saat krisis hukum sekarang ini, kita membutuhkan keberanian hakim untuk melakukan lompatan progresif keluar dari tawanan asas- asas, logika- logika dan doktrin- doktrin konvensional. Hanya dengan itu pengadilan dapat bertindak kreatif dan tidak submisif. ⁴²⁾

Hukum oleh ajaran Positivisme Hukum, digambarkan sebagai wilayah yang steril, terpisah dari moral. Doktrin Kelsenian, bahkan menampik keberadaan ilmu hukum yang terkontaminasi anasir – anasir sosiologis, politis, ekonomis, historis dan sebagainya. Ilmu hukum dimurnikan (sebenarnya lebih tepat

⁴⁰⁾ Widodo Dwi Putro, *Kritik terhadap Paradigma Positivisme Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 1.

⁴¹⁾ Ibid

⁴²⁾ Satjipto Rahardjo, *Berantas Korupsi, Berpikirlah Luar Biasa*, Kompas, 14 April 2005

direduksi), menjadi ilmu yang mempelajari “*command of law givers*”. Dalam ajaran ini maka hakim tidak perlu secara kreatif memikirkan tentang hukum yang ideal (*das sollen*) melainkan hanya menerapkan norma hukum positif (*ius cunctatum*)

Hukum oleh ajaran Positivisme Hukum, digambarkan sebagai wilayah yang steril, terpisah dari moral. Doktrin Kelsenian, bahkan menampik keberadaan ilmu hukum yang terkontaminasi anasir – anasir sosiologis, politis, ekonomis, historis dan sebagainya. Ilmu hukum dimurnikan (sebenarnya lebih tepat direduksi), menjadi ilmu yang mempelajari “*command of law givers*”. Dalam ajaran ini maka hakim tidak perlu secara kreatif memikirkan tentang hukum yang ideal (*das sollen*) melainkan hanya menerapkan norma hukum positif (*ius cunctatum*)

Ilmu hukum kemudian memaksakan untuk bekerja sendiri, menutup ruang bekerjasama dengan disiplin ilmu lain, menyebabkan semakin menyempitnya ruang kajian ilmu hukum, bahkan stagnasi tidak berkembangnya ilmu hukum itu sendiri. Artinya para penganut Positivisme Hukum benar-benar menganggap “kebenaran” ilmu dan praktek hukum telah final pada praktik garis Positivisme hukum, sehingga merasa tidak akan ada perkembangan baru di waktu mendatang. Sebuah monumen yang menjadi tanda usainya dialektika dalam ilmu dan praktik hukum adalah kodifikasi. Positivisme Hukum yang ingin memurnikan ilmu hukum dengan membersihkannya dari anasir- anasir nonhukum, membawa ilmu hukum cenderung mereduksi masalah hukum yang kompleks menjadi sesuatu yang sederhana, linier, mekanis, deterministik, sehingga melemahkan dayaantisipasi hukum terhadap perkembangan masyarakat.

Bukti kuatnya pengaruh Positivisme hukum dalam sistem hukum di Indonesia, antara lain ditandai oleh keinginan melakukan unifikasi dan kodifikasi hukum. Namun dalam masyarakat Indonesia yang majemuk, penyeragaman hukum demi kepastian hukum untuk seluruh wilayah nusantara, justru dapat menimbulkan resistensi. Dalam tataran tertentu, masyarakat yang majemuk ini mengurangi dominasi positivisme Hukum, terutama dalam bidang- bidang hukum yang bersentuhan sangat dekat dengan kebudayaan (misalnya hukum perkawinan dan pewarisan).⁴³⁾

Oleh karena itu, secara ontologis dalam masyarakat yang majemuk, pemaknaan hukum dalam arti norma- norma positif meski menjadi sumber utama, jelas bukan satu- satunya. Itu berarti, dalam masyarakat yang majemuk untuk memberikan rasa keadilan. Hakim tidak cukup menjadi corong Undang- undang, melainkan harus membuka matanya lebar- lebar dan memasang lebar telinga untuk mendengar denyut jantung masyarakat sebelum menjatuhkan putusannya. Ajaran Positivisme hukum memberi pemahaman kepada hakim bahwa hukum semata- mata hanya berurusan dengan norma- norma. Demikian pula ajaran positivisme hukum tidak mempermasalahkan apakah substansinya itu adil atau tidak, dan juga tidak mempersoalkan bagaimana implikasi sosio- yuridisnya. Cara pandang yang demikian, membuat Positivisme hukum melihat persoalan “hitam- putih” sebagaimana yang ada dalam UU, padahal masalah masyarakat terlalu besar untuk dimasukkan dalam pasal- pasal peraturan perundang- undangan.

⁴³⁾ Shidarta, *Karakteristik Penalaran Hukum dalam Konteks Keindonesiaan*, CV Utomo, Bandung, 2006, hlm. 526.

Ajaran Positivisme hukum memberi pemahaman kepada hakim bahwa hukum semata-mata hanya berurusan dengan norma-norma. Demikian pula ajaran positivisme hukum tidak mempermasalahkan apakah substansinya itu adil atau tidak, dan juga tidak mempersoalkan bagaimana implikasi sosio-yuridisnya. Cara pandang yang demikian, membuat Positivisme hukum melihat persoalan “hitam-putih” sebagaimana yang ada dalam undang-undang, padahal masalah dalam masyarakat terlalu besar untuk dimasukkan dalam pasal-pasal peraturan perundang-undangan.

Seperti telah disinggung di muka bahwa ajaran positivisme yang menempatkan hakim hanya sebagai corong/ instrumen Undang-undang ini, ternyata mendapat kritikan banyak pihak karena pada dasarnya Undang-undang yang telah ditetapkan cenderung bersifat kaku dan sulit sekali berubah, sementara basis sosial tempat berpijaknya selalu berkembang dan perkembangan tersebut membawa persoalan-persoalan hukum yang baru. Ketika suatu Undang-undang dibuat mungkin dirasakan adil, namun setelah sekian lama Undang-undang itu diterapkan, bisa saja menjadi terasa tidak adil karena masyarakatnya telah berubah. Oleh karena itu hakim tidak statis dan bebas nilai, tetapi membutuhkan dialog dan evaluasi terus menerus dari kenyataan-kenyataan tempat berpijaknya hukum itu.⁴⁴⁾

B. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Untuk mendapatkan jawaban dan membahas permasalahan yang diajukan serta tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, maka akan dilakukan analisis terhadap data-data kuantitatif maupun data-data kualitatif yang didapatkan dari penelitian dengan menggunakan pendekatan sistem, sehingga sesuai yang dikemukakan Lawrence M. Friedman, maka analisis harus dilakukan terhadap tiga unsur sistem hukum yaitu Struktur, Substansi, Kultur/budaya Hukum.

1. Kedudukan PHI sebagai salah satu institusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Berkaitan dengan unsur pertama sistem hukum yaitu Struktur, maka sebagaimana sudah dikemukakan dalam Pendahuluan bahwa penelitian tentang implementasi asas *Equality Before The Law* ini, mengambil lokasi penelitian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat, maka berikut ini diuraikan perihal sejarah pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat dan perkembangan perkara perselisihan hubungan industrial yang ditanganinya serta analisisnya sbb. :

Untuk PHI Jakarta Pusat, daerah hukumnya meliputi seluruh wilayah hukum Propinsi DKI Jakarta. PHI Jakarta Pusat, mulai menerima perkara perselisihan hubungan Industrial pada tanggal 16 Maret 2006. Untuk kondisi pada bulan April Tahun 2013, Jumlah Hakim karier yang bertugas di PHI Jakarta berjumlah 7 (tujuh) orang, sedangkan para Hakim Adhoc adalah Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh = 5 orang, sedangkan dari unsur Pengusaha/APINDO (4 orang).

⁴⁴⁾ Widodo Dwi Putro, *Opcit*, hlm. 9.

a. Kedudukan dan Pembentukan PHI Jakarta Pusat.

Daerah hukum PHI Jakarta Pusat meliputi seluruh wilayah hukum Propinsi DKI Jakarta. PHI Jakarta Pusat, mulai menerima perkara perselisihan hubungan Industrial pada tanggal 16 Maret 2006. Untuk kondisi pada bulan April Tahun 2013, Jumlah Hakim karier yang bertugas di PHI Jakarta berjumlah 7 (tujuh) orang, sedangkan para Hakim Adhoc adalah Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh = 5 orang, sedangkan dari unsur Pengusaha/APINDO (4 orang).

b. Perkembangan Perkara di PHI Jakarta Pusat.

Berikut Perjanjian Bersama dan Akta Perdamaian yang didaftarkan di PHI Jakarta Pusat :

JENIS PENYELESAIAN	TAHUN							JUMLAH
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
BIPARTIT	98	174	223	202	194	172	113	1.176
MEDIASI	3	19	3	13	10	24	5	72
KONSILIASI	0	0	0	0	0	0	0	0
ARBITRASE	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel : Jumlah Perjanjian Bersama (PB) yang didaftarkan di PHI Jakarta Pusat

Adapun perkembangan jumlah perkara yang masuk dalam tujuh tahun terakhir (Tahun 2006 s/d - 2012) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat, menurut Pihak yang menggugat adalah 2.353 perkara dengan perincian Penggugat dari pihak Pekerja/Buruh = 2.100 perkara sedangkan Penggugat dari pihak Pengusaha = 253 perkara.

Dari data tersebut di atas, maka jumlah perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat dalam tujuh tahun terakhir tersebut adalah sebanyak 2.353 perkara atau rata-rata 336 perkara pertahun. Dari sisi Subjek Penggugat dalam perkara PHI, maka terlihat bahwa rata – rata Penggugat perkara PHI adalah dari Pihak Pekerja/Buruh lebih banyak/dominan yaitu 2.100 (89 %) sedangkan Penggugat dari Pihak Pengusaha hanya 253 perkara (11 %).

Sedangkan jumlah perkara perselisihan hubungan industrial menurut Jenis Perkara yang masuk di PHI Jakarta Pusat , dari Tahun 2006- 2012, maka diperoleh data sebagai berikut :

1. Perselisihan PHK : 1.917 perkara :
2. Perselisihan Hak : 344 perkara
3. Perselisihan Kepentingan : 85 perkara
4. Perselisihan antar SP/SB : 7 perkara

Dari data tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 1.917 (81,5) % **Jenis Perkara** perselisihan hubungan industrial di PHI Jakarta Pusat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berikutnya, berkenaan dengan hasil persidangan, dilihat dari sisi apakah sampai pada putusan atau berhenti di tengah berjalannya pemeriksaan/persidangan karena alasan tertentu yang dibenarkan oleh Undang- undang, diperoleh data sebagai berikut :

- a. Tidak sampai putusan = 323 perkara
- b. Sampai putusan = 2.030 perkara.

Sedangkan dari data perkara yang diperiksa/disidang tersebut di atas terlihat bahwa 2.030 (86 %) perkara sampai pada putusan, sedangkan yang diheniikan pemeriksaan karena alasan tertentu yang dibenarkan UU sebanyak 323 (14 %) perkara .

Dari jumlah perkara yang telah diputus di tahun 2012 yaitu 237 perkara, ternyata yang dimenangkan oleh Pekerja/Buruh sebanyak 85 perkara (36 %) dan yang dikenangkan Pengusaha sebanyak 72 (31 %) perkara serta sisanya 80 (33%) perkara perkara berarti tidak memenangkan salah satu pihak (dikabulkan sebagian).

Selanjutnya dari perkara yang diputus telah diputus tersebut yaitu 237 perkara, telah diajukan upaya hukum selanjutnya (Kasasi/PK) sebanyak 184 perkara (Kasasi = 155 & Peninjauan Kembali/PK = 29) atau 78 % perkara. Hal ini mengindikasikan bahwa putusan tersebut kurang dirasa kurang memenuhi rasa keadilan pihak yang mengajukan upaya hukum tersebut.

Dengan demikian terdapat empat kesimpulan dari data tersebut di atas, kiranya manarik untuk kita telaah lebih lanjut dalam kaitannya dengan asas *Equality Before The Law* sebagai berikut :Pertama, bahwa hampir sembilan dari sepuluh Penggugat (90 %) perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat diajukan oleh Pekerja /Buruh dan Kedua, bahwa delapan dari sepuluh (80 %) perkara adalah perkara/perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Ketigat, bahwa empat dari sepuluh (36 %) perkara dimenangkan oleh Pekerja/buruh sedangkan tiga dari sepuluh (31 %) perkara dimenangkan oleh Pengusaha. Sisanya sekitar tiga dari sepuluh (33 %) perkara/gugatan dikabulkan sebagian. Keempat, bahwa hampir delapan dari sepuluh (80 %) perkara yang diputus oleh PHI Jakarta Pusat diajukan upaya hukum berikutnya (Kasasi maupun PK)

Dari data- data dan kesimpulan di atas, maka berkaitan dengan asas *Equality Before The Law* dapatlah diberikan penjelasan sebagai berikut : Pekerja /buruh yang dominan/lebih banyak mengajukan perkara/gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini dikarenakan bahwa pihak pekerja/buruh merasa pihak Pengusaha telah melakukan *wanprestasi /cidera janji* atau perbuatan melawan hukum.

Sedangkan dari jenis perbuatan/perselisihan yang dominan diijjukan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Artinya dalam hubungan industrial pada umumnya dan hubungan kerja pada khususnya, kasus pemutusan hubungan kerja merupakan kasus yang paling sering dirasakan para pihak tidak dapat diselesaikan melalui upaya non litigasi (baik bipartite, mediasi, maupun konsiliasi). Jika fakta dan data kedua hasil penelitian di atas, maka terlihat betapa masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kasus serius/penting yang menimpa pekerja/buruh dan dominan dilakukan oleh pengusaha.

c. Arti PHK bagi Para Pihak dan hubungannya dengan Asas *Equality Before The Law*.

Seperti telah disajikan dalam data di atas, Pertama, bahwa hampir sembilan dari sepuluh Penggugat (89 %) perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke PHI Jakarta Pusat adalah oleh Pekerja /Buruh dan Kedua, bahwa delapan dari sepuluh (81%) perkara adalah Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK). Dari data ini tentu dua pertanyaan yang dapat kita ajukan yaitu Pertama adalah mengapa mayoritas/dominan Subjek Penggugat adalah Pekerja/buruh. Sedangkan pertanyaan Kedua adalah mengapa mayoritas/dominan jenis perkara yang diajukan adalah Pemutusan Hubungan Kerja.

Dari dua kesimpulan data yang tersebut di atas, maka terlihat bahwa perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) menarik untuk mendapat perhatian khusus dalam penelitian ini. Hal ini mengingat pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga dengan Pemutusan Hubungan Kerja ini maka nantinya sudah tidak ada hubungan hukum para pihak. Bagi Pekerja/buruh ini tentunya sangat penting bagi kelangsungan pendapatan/penghasilan selanjutnya, yang pada akhirnya juga sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup keluarganya di kemudian hari. Dengan demikian dapatlah dimengerti bahwa sebagian besar pekerja/buruh yang akan di PHK oleh Pengusaha sebagian besar berusaha untuk menghendaki dapat bekerja kembali (Tidak di PHK).

Berbeda dengan kondisi pekerja/buruh, sedangkan bagi Pengusaha, keluarnya /di PHK nya seorang atau bahkan beberapa orang pekerja/buruh, secara manajemen (operasional maupun keuangan) jarang menimbulkan masalah yang serius di kemudian hari bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Perbedaan kondisi/posisi antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana diuraikan di atas, ternyata juga merupakan bukti bahwa dalam praktek Asas *Equality Before The Law* cukup sulit diterapkan dalam peradilan termasuk dalam proses PHK di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Untuk memperkuat kesimpulan ini dapat dikemukakan adanya dua putusan Mahkamah Agung yaitu Putusan Mahkamah Agung RI. No. 700/Pdt. Sus/2011 dan Putusan Mahkamah Agung RI. No. 299/Pdt. Sus/2012, yang pada intinya dalam kedua Putusan Mahkamah Agung tersebut mangabulkan PHK dikarenakan hubungan industrial sudah tidak lagi harmonis.

a. Implementasi Asas *Equality Before The Law* di PHI secara umum

Perihal institusi Pengadilan yang harus menjunjung tinggi asas *Equality Before The Law* ini, untuk pelaksanaannya di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat, beberapa responden hakim menyatakan bahwa dalam hubungan kerja, posisi pekerja/buruh lebih lemah. Sementara sesuai ketentuan pasal 57, bahwa hukum acara yang digunakan di PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum kecuali yang diatur khusus dalam UU No. 2 Tahun 2004. Artinya untuk mencapai keadilan, maka PHI justru harus memperhatikan pihak pekerja/buruh, khususnya dalam beracaranya (aspek formil) bukan materiilnya. Dan ini menurut saya tidak bertentangan dengan asas *Equality Before The Law*."

Oleh krena itu asas persamaan di depan hukum (*Equality Before The Law*) masih belum dilaksanakan dengan baik di PHI, Dalam prakteknya, Pihak Pekerja/buruh masih seringkali mengadakan demo/pengerahan massa anggota SP/SB besar- besaran di depan gedung PHI yang tentunya sangat tidak kondusif dan merupakan tekanan psikologis bagi hakim untuk memberikan putusannya secara fair. Sementara itu terhadap pihak- pihak yang mengganggu jalannya sidang PHI tersebut, tidak dapat dikenakan sanksi sebagai perbuatan "*Contempt of Court*". Sebagai contohnya pada Tahun 2006, beberapa Hakim PHI Jakarta Pusat terpaksa dievakuasi melalui plafon/lubang AC karena gedung PHI Jakarta Pusat diduduki oleh anggota SP/SB yang tidak terima dengan putusan hakim PHI pada saat itu."

Sedangkan **Keterkaitan Asas *Equality Before The Law* dengan prosedur beracara di PHI (sesuai UU No. 2 Tahun 2004)**, sebagaimana ketentuan yang tercantum dalam Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa Hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan di lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang ini.

Hal menarik yang dapat kita simak adalah bahwa, Hukum Acara Perdata pada umumnya diberlakukan dengan asumsi dan anggapan bahwa para pihak yang berperkara dalam posisi yang sederajat seimbang. Sehingga harus pula diperlakukan sama baik dalam hak dan kewajiban berperkara. Padahal dalam kenyataannya tentu sulit untuk diterima jika kedua pihak dalam perselisihan hubungan Industrial (Pengusaha dan Pekerja/buruh) yang jelas “tidak sederajat” diperlakukan sama baik dalam hak maupun kewajiban dalam berperkara di pengadilan.

Oleh karena itu, pembahasan perihal keterkaitan **Keterkaitan Asas *Equality Before The Law* dengan prosedur beracara di PHI sesuai UU No, 2 Tahun 2004**. akan penulis mulai dari analisis terhadap isi materi dalam UU No. 2 Tahun 2004. Berkenaan dengan hal tersebut, setelah dilakukan analisa terhadap materi UU. No. 2 tahun 2004, dari total jumlah isi seluruh materinya terdiri dari delapan Bab dan 126 pasal, maka diperoleh data dan fakta bahwa beberapa isi pasal di bawah ini berkaitan dengan *Asas Equality Before The Law* yaitu yang berkenaan dengan : Biaya perkara, Sumpah hakim, Pengajuan gugatan, Penyempurnaan gugatan, Kuasa Hukum, Majelis hakim, Proses Acara pemeriksaan dan Upaya Hukum. Adapun uraian dan analisis terhadap Pasal- pasal UU NO. 2 Tahun 2004 yang berkaitan dengan *Asas Equality Before The Law* selengkapnya sebagai berikut :

1. Biaya Perkara (Pasal 58); 2. Sumpah Hakim (Pasal 60 ayat 1); 3. Domisili gugatan (Pasal 81) & Gugatan Kolektif (Pasal 84) 4. Penyempurnaan Gugatan (Pasal 82 ayat 2); 5. Kuasa Hukum (Pasal 87). 6.Majelis Hakim dan Hakim Adhoc (Pasal 88 dan Pasal 92); 7. Proses/acara Pemeriksaan (Pasal 98 ayat 1); 8. Upaya Hukum (Pasal 56) ;

Disamping itu salah satu asas penting terkait Peradilan disamping *Asas Equality Before The Law* adalah asas Peradilan PHI yang Cepat, Tepat, Adil dan Murah dirasakan oleh hampir semua Responden belum bisa \ terwujud secara maksimal.

2. Konsep beracara di PHI yang mampu menerapkan *Asas Equality Before The Law* yang Ideal dan kendalanya

Setidaknya terdapat dua kondisi yang harus diperhatikan berkaitan dengan ketidakseimbangan kondisi antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh pada saat berhadapan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yaitu :

1. Perbedaan kemampuan ekonomi (kaitan adanya faktor biaya)

Perbedaan kemampuan ekonomi antara Pengusaha dengan pekerja/ buruh ternyata berpengaruh besar dalam menjalani proses persidangan khususnya berkaitan dengan kegiatan persidangan seperti : memilih tempat pengajuan gugatan, memanfaatkan jasa kuasa hukum, lama/waktu persidangan yang sulit dipersingkat/disederhanakan, termasuk didalamnya adanya upaya kasasi ke Mahkamah Agung (MA) untuk perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Disamping itu kewajiban menempel materai Rp. 6000,- pada setiap bukti dokume/surat yang diajukan, tentu hal ini cukup memberatkan bagi pekerja/buruh tetapi tidak demikian bagi pengusaha. Bagi p[ekerja/buruh biasanya/kebanyakan sudah tidak punya penghasilan lagi bettli perkaranya diajukan dan diproses di PHL.

2. Perbedaan kewajiban atas kepemilikan dan penyimpanan dokumen (kaitannya dengan proses pembuktian)

Seperti kita ketahui bahwa dengan adanya ketentuan bagi perusahaan yang wajib memiliki dan menyimpan dokumen perusahaan sedemikian rupa sehingga sewaktu-waktu dapat diketahui kondisi perusahaan beserta aktivitasnya dalam menjalankan perusahaan termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, dalam banyak kondisi maka dokumen ketenagakerjaanpun seringkali hanya dimiliki dan dismpnan oleh perusahaan. Oleh karenanya dalam proses Pembuktian kondisi ini jelas menguntungkan pihak Pengusaha. Sebaliknya dalam kondisi tidak melilkii dokumen pendukung, maka kondisi ini akan melemahkan posisi pekerja/buruh. Oleh karena itu mesti ada pemebebanan poenbutian yang tidak sama antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dimana dalam hal pembuktian surat/dokumen maka beban pembuktian tersebut wajar diletakkan lebih pada pengusaha daripada pekerja/buruh.

3. Pengelolaan/pengaturan Ijin Karyawan SDM

Sebagaimana kita ketahui bahwa selama dalam waktu hubungan kerja dan terutama saat melakukan pekerjaan, maka sepenuhnya hal tersebut merupakan hak/kewenangan Pengusaha, khususnya otoritas permohonan ijin- ijin bagi karyawannya. Dalam konteks ini, maka yang perlu kita perhatikan tentunya adalah bahwa Saksi- saksi yang lebih tahu dan terlibat dalam perselisihan hubungan industrial pastilah para pekerja tersebut. Oleh karena itu dalam hal diperlukan Saksi- saksi yang meringankan/membela Pihak Pekerja yang sedang berselisih, maka hal ini bukanlah hal musah untuk dimintakan ijin kepada Pengusaha dengan alasan kesibukan pekerjaan.. Namun sebaliknya, pihak Pengusaha dengan mudahnya akan berusaha menghadirkan Saksi- saksi yang mendukung pihak Pengusaha.

Oleh karena itu dengan prasyarat terlebih dahulu diseimbangkannya ketiga kondisi perbedaan tersebut di atas, maka diusulkan prosedur beracara yang mampu menerapkan /.implementasikan asas Equality Before The Law yang ideal sebagai berikut : Biaya Perkara tidak dibatasi, Kuasa Hukum gratis, Pengajuan gugatan di tempat Tergugat, Majelis Hakim permanen; Acara pemeriksaan cepat/Acara

pereriksaan disederhanakan, Pembuktian Tertulism(Dokumen.surat) & Saksi- saksi lebih dibebankan kepada Pengusaha, Upaya Hukum dibatasi.

C. Pengaruh Kultur/Budaya Hukum

Unsur ketiga atau terakhir dari unsur dalam system hkum yang mempengaruhi implementasi asas ***Equality Before The Law*** adalah mengenai Kultur/budaya hukum. Budaya hukum dimaksud antara lain adalah adanya perilaku yang mengganggu persidangan seperti yang dilakukan pihak pekerja/buruh dengan menggunakan kekuatan massa anggotanya., sementara pengganggu sidang PHI tidak dapat dijerat dengan ketentuan *Contempt of Court*. Juga masih seringnya para pihak datang terlambat atau bahkan mangkir dari persidangan tanpa ada keterangan sama sekali sehingga sidang berlangsung berlarut- larut/waktunya menjadi panjang.

Dengan demikian terlihat kurangnya sikap sportifitas untuk menerima putusan Hakim, seperti gugatan tidak dikabullkan/kalah dengan sikap dewasa serta mengurangi kecurigaan bahwa Hakim tidak memutus dengan adil, hanya karena adanya beberapa oknum Hakim yang telah tertangkap tangan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Demikian pula harus ada budaya keberanian dalam diri masyarakat untuk melaporkan adanya penyimpangan perilaku Hakim baik kepada Mahkamah Agung maupun kepada Komisi Yudisial (KY) demi mendukung terciptanya peradilan yang objektifi, adil dan tidak memilhak yang kita cita- citakan bersama.

C. PENUTUP

1, Simpulan

Dari uraian dalam pembahasan dan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI Jakarta Pusat) sebagai salah satu bagian dari institusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya menerima perkara setelah para pihak tidak menggunakan alternatif penyelesaian non litigasi melalui arbitrase atau melalui bipartit, konsiliasi dan mediasi yang gagal. PHI Jakarta Pusat telah berusaha menerapkan asas *Equality Before The Law* semaksimal mungkin walaupun dirasakan masih jauh dari harapan pencari keadilan (pengusaha dan pekerja/buruh)
Salah satu faktanya, posisi pihak pengusaha terlihat lebih kuat dalam hal pengusaha memperjuangkan maksudnya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan hubungan industrial sudah tidak harmonis, walaupun masih ada keinginan pihak pekerja/buruh untuk bekerja. Hal ini diperkuat dengan beberapa putusan MA.RI No. 700 K/Pdt. Sus/2011 dan No. 229 K/Pdt. Sus/2012.
2. Keterkaitan antara asas *Equality Before The Law* dengan prosedur/beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur menurut Undang- Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sudah tercermin pelaksanaan asas *Equality Before.The Law*, seperti dalam ketentuan-

ketentuan tentang biaya perkara, sumpah hakim, pengajuan gugatan, penyempurnaan gugatan, kuasa hukum, majelis hakim, cara pemeriksaan/persidangan dan upaya hukum. Namun terdapat pula beberapa ketentuan yang justru bertentangan dengan asas *Equality Before The Law*, yaitu adanya kecenderungan Pembuat UU lebih membela kepentingan Pekerja/ buruh.

3. Konsep proses beracara di PHI yang mampu menerapkan asas *Equality Before The Law* yang ideal, hanya bisa terwujud, dengan suatu prasyarat diatasnya/diperhatikannya masalah adanya tiga perbedaan utama kondisi Para Pihak (Pengusaha dan Pekerja/buruh) yaitu :
 - a. Perbedaan kemampuan ekonomi (adanya faktor biaya).
Khususnya antara lain berkaitan dengan pengajuan gugatan, kuasa hukum, lama/waktu proses persidangan dan upaya hukum. Lamanya waktu pemeriksaan/persidangan berakibat langsung dan dirasakan membebani pihak pekerja/buruh daripada pengusaha.
 - b. Perbedaan kewajiban/kepemilikan dan penyimpanan dokumen.
Khususnya berkaitan dengan beban pembuktian (baik surat/dokumen maupun Saksi). Dalam pembuktian surat- surat, bahan- bahan pembuktian lebih banyak berada pada pihak pengusaha, seperti dokumen perjanjian kerja, upah, absensi dan lain- lain.
 - c. Perbedaan dalam kewenangan Pengeloolam SDM
Hal ini berakibat kemudahan menghadirkan Saksi, lebih mudah pengusaha daripada pekerja/buruh (perlu ijin pengusaha)..

2. Saran

Dari kesimpulan tersebut di atas, maka penulis memberikan saran- saran hal hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengimplemetasikan asas *Equaiity Before The Law*, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat sebaiknya dilakukan upaya mempercepat jalannya pemeriksaan/persidangan antara lain dengan menambah jumlah Hakim karier yang fokus hanya bertugas di PHI maupun jumlah Hakim Adhoc, sehingga mampu menangani banyaknya jumlah perkara dengan secepat mungkin.. Perlu juga dikaji lebih lanjut kemungkinan melakukan sidang dua kali seminggu. serta mengurangi/membatasi jenis perkara yang dapat diajukan kasasi hanya perkara perselisihan untuk kasus PHK massal (misal. 10 pekerja ke atas).
2. Perlu dilakukan amandemen / perbaikan dalam UU No. 2 Tahun 2004 berkaitan dengan implementasi asas *Equality Before The Law* khususnya adanya perubahan dan penyempurnaan beberapa ketentuan seperti ketentuan yang berkenaan dengan kuasa hukum, majelis hakim, waktu dan tata urutan proses pemeriksaan serta upaya hukum.
3. Asas *Equality Before The Law* yang ideal dapat terwujud disamping dengan penyempurnaan/amandemen UU No. 2 Tahun 2004, namun karena kenyataannya memang kemampuan ekonomi pekerja/ buruh, maka demi mencapai keadilan, perlu disediakan advokat/ pengacara dengan biaya negara serta juga harus dilakukan upaya- upaya penyelesaian di luar Pengadilan. Dengan terlaksana Asas *Equality Before The Law* yang ideal, juga dapat mewujudkan peradilan yang cepat, tepat, adil dan biaya murah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Arief Hidayat, *Kebebasan Berserikat di Indonesia (Suatu Analisis Pengaruh Sistem Politik Terhadap Penafsiran Hukum)*, BP Undip, Semarang, 2006.
- Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009.
- Barda Nawawi Arief, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, BP Undip, Semarang, 2011.
- , *Kebijakan Hukum Pidana*, Kencana Prenada Media, Cetakan ke-3, Jakarta, 2011.
- Binsar M. Gultom, *Pandangan Kritis Seorang Hakim*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012.
- Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar tentang Hak- Hak Buruh*, YAKOMA-PGI, Jakarta, 1999.
- Esmi Warassih, *Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis*, BP Undip, Semarang, 2011.
- FX. Adji Samekto, *Justice Not For All*, Genta Press, Yogyakarta, 2008.
- , *Ilmu Hukum Dalam Perkembangan Pemikiran menuju Post Modern*, Indepth Publishing, Bandar Lampung, 2012.
- H.R. Abdurrahman, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2009.
- Idzan Fautanu, *Filsafat Ilmu (Teori & Aplikasi)*, Referensi, Jakarta, 2012.
- Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012
- Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010.
- , *Kedudukan Dosen Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011 .
- M. Saleh& Lilik Mulyadi, *Serai Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012
- M., Syamsudin, *Budaya Hukum Hakim*, Kencana Prenada Media, Jakarta 2012.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Cetakan kesembilan*, Sinar Grafika Jakarta, 2009.
- Mustafa Komal Rokhan, *Hukum Persaingan Usaha*, PT. RajaGramindo Persada, Jakarta, 2012.
- O.C. Kaligis, *Antologi Tulisan Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2012.
- Purbadi Hardjoprajitno, *Kebebasan Berserikat dan Implikasinya*, Purbadi Publisher, Jakarta, 2001.
- Richard Burton Simatupang, *Aspek hukum Dalam Bisnis (Edisi revisi)*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Rimdan, *Kekuasaan Kehakiman Pasca- Amandemen Konstitusi*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2012.

- Ronny Hanitijo Soemitro, *Beberapa Masalah Dalam Studi Hukum dan Masyarakat*, Remaja Karya, Bandung. 1985.
- Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum*, Sinar Baru, Jakarta, 1990.
- , *Ilmu Hukum*, Sitra Aditya Bakti, Cetakan Keenam, Bandung, 2006.
- , *Penegakan Hukum Progresif*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2010.
- Teguh Prasetyo & Abdul Halim Barkatullah, *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum*, Pustaka Pelajar, Cetakan IV, Yogyakarta, 2011.
- Theo Huijbers, *Filsafat Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Cetakan Kedelapan, Jakarta, 1995.
- Tim Peneliti Litbang Hukum dan Peradilan MA-RI, *Naskah Akademis : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Puslitbang MARI*, Jakarta 2007.
- Widodo Dwi Putro, *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2011.
- Yos Johan Utama, *Menggugat Fungsi PTUN sebagai salah satu akses WN untuk Mendapatkan keadilan dalam perkara Administrasi Negara*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 10, No. 1 Maret 2007.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
- Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, hasil Amandemen I, II, III, IV.
- Undang- Undang No. 13 Tahun 1985 Tentang Bea Materai
- Undang- Undang No. 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan
- Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang- Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang- Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
- Undang- Undang No. 03 Tahun 2009 Tentang Mahkamah Agung.
- Undang- Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Undang- Undang No. 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum.
- Undang- Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat.
- Undang- Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek).
- Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek.