

Eksistensi Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Hasan Al Munir¹; Asri Wijayanti²

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya

² Dosen Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya. (Coresponding author)

Abstract

Formal evidence in industrial relations disputes is very important in fact the parties (workers) are unable to provide sufficient formal evidence during the process of resolving industrial relations. The purpose of this research found out the substance of legal subjects and legal objects of formal evidence in the process of resolving industrial relations disputes. This legal research was a normative juridical with a statute approach. The results showed the substance of formal evidence in industrial relations disputes, consisting of the substance of the legal subject and the legal object of the evidence. formal evidence in disputes over industrial relations was very important to achieve truth. The resulting recommendations were that special arrangements that needed to be made to require employers / laborers to provide evidence of industrial relations they carried out.

Keywords: Evidence, Industrial Relations Disputes

Abstrak

Alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial sangat penting faktanya para pihak (pekerja) kurang dapat memberikan alat bukti formal yang cukup saat proses penyelesaian hubungan industrial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui substansi subyek hukum dan obyek hukum dari alat bukti formal dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian hukum ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan statute approach. Hasil penelitian adalah substansi alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial, terdiri atas substansi subyek hukum dan obyek hukum dari alat bukti. alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial sangat penting untuk mencapai kebenaran. Rekomendasi yang dihasilkan adalah perlu pengaturan khusus untuk mewajibkan pengusaha/pemberi kerja dalam memberikan alat bukti formal atas hubungan industrial yang dilaksanakannya.

Kata Kunci : Alat Bukti, Perselisihan Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang Maha Esa, diciptakan secara berpasang-pasangan sehingga manusia membutuhkan aktifitas sosial dalam melakukan aktifitas sehari-hari selalu berkaitan dengan manusia lain untuk memenuhi suatu kebutuhan dalam mempertahankan kehidupan, salah satu bentuk intraksinya adalah dengan mengadakan perjanjian kerja guna untuk memenuhi suatu perbedaan kepentingan di antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengusaha merupakan pelaku utama dalam dunia perindustrian maka buruh dan pengusaha haruslah menjaga hubungan yang baik, hubungan baik ini diperlukan supaya dapat bekerja sama dalam memajukan industriannya.¹

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh, sering kali terjadi. Adapun yang menjadi salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya para pengusaha/pemberi kerja yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban yang harus mereka patuhi sebagai mana yang telah tercatat dalam suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu hubungan hukum dalam dunia ketenagakerjaan. Terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam hubungan industrial di sebut dengan perselisihan hubungan industrial.²

Pengadilan khusus di bidang hubungan industrial, dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Pasal 56 UU 2/2004). (Binar Setya Wicaksono, 2015)³

Alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial sangat penting karena dalam tahapan pembuktian pada proses persidangan perselisihan hubungan industrial alat bukti formal sangat dibutuhkan keberadaannya, sebagaimana untuk memberikan bantahan terhadap jawaban pihak yang merasa jawabannya tidak sesuai dengan yang sebenarnya terjadi. Hal ini telah diatur dalam pasal 163 HIR. Faktanya para pihak (pekerja) kesulitan untuk mendapatkan alat bukti formal yang cukup yang akhirnya pekerja/buruh kurang dapat memberikan alat bukti formal yang cukup pada saat proses penyelesaian hubungan industrial. Hal ini dapat menyebabkan perlindungan hukum kepada pekerja tidak maksimal. (Wijayanti., 2016)⁴

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan yaitu.

1. Apakah substansi subyek alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial?
2. Apakah substansi obyek alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian hukum ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan statute approach. Yaitu pendekatan berdasarkan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan semua regulasi yang bersangkutan paut dengan hukum ketenagakerjaan khususnya pada perselisihan hubungan industrial yang selanjutnya dikumpulkan guna untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi khususnya pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan kekuatan alat bukti formal. (Azhar, 2010)⁵

¹ Nurhayati, (2012) Penegakan Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Peradilan Hubungan Industrial, *Al Adl*. Hlm 37

² Made Wirayuda Kusuma. (2013), Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pengusaha dan Pekerja, *Kerthasemaya*. hlm.2

³ Binar Setya Wicaksono Dinar Wicaksono. (2015) Mekanisme Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Oleh Buruh Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Gemma Hukum* Hlm.5.

⁴ Asri Wijayanti (.2016) .Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan, *Pt Revka Petra Media*. Hlm 4

⁵ Muhammad (2020) Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen pengurai permasalahan hukum kontemporer *jurnal gema keadilan* Hlm 23,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat bukti diperlukan dalam setiap hubungan hukum. Karena Alat bukti sangat penting ketika suatu hubungan hukum mengalami permasalahan atau perselisihan khususnya pada perselisihan hubungan industrial. Substansi alat bukti dapat dikaji dalam dua hal yaitu substansi subyek hukum dari alat bukti dan substansi obyek hukum dari alat bukti.

Keberadaan alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial harus sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam hukum acara perdata.⁶(Pasal 57 ayat (1) UU 2/2004). Dalam hukum acara perdata alat bukti formal ada lima, yaitu akta/surat, saksi, pengakuan, persangkaan, sumpah (Pasal 164 HIR) (Butarbutar, 2010).

1. Alat bukti akta/surat adalah segala sesuatu yang memuat tanda baca atau tulisan yang dibuat dan digunakan sebagai bahan pembuktian. Alat bukti tertulis/surat dalam acara perdata merupakan bukti utama. Pasal 165 HIR memberikan definisi tentang alat bukti tertulis/surat adalah suatu yang memuat tanda-tanda baca yang dimengerti dan mengandung suatu topik pemikiran tertentu. Karena sering sekali orang dengan sengaja menyiapkan /menyimpan suatu alat bukti tertulis/surat yang dapat digunakan ketika suatu saat dibutuhkan dalam timbulnya suatu konflik/perselisihan khususnya pada tahap pembuktian.⁷
2. Alat bukti saksi, Pasal 139 -172 HIR. Kesaksian adalah seseorang yang memberikan keterangan dimuka persidangan mengenai suatu peristiwa yang ia lihat, dengar, dirasakan sendiri. Alat bukti saksi merupakan alat bukti lain yang sah yang dapat di hadirkan dalam proses persidangan pada tahap pembuktian, apabila alat bukti surat tidak dapat di hadirkan, maka alat bukti saksi juga berfungsi sebagai alat bukti penguat bagi alat bukti lainnya yang masih lemah dalam penilaian pembuktian, jadi meskipun sudah di hadirkan bukti surat tidak ada salahnya untuk memperkuat dalil gugatan yang di dalilkan dalam persidangan yang di kemukakan dengan adanya alat bukti saksi.
3. Alat Bukti Persangkaan, adalah kesimpulan yang dapat diambil dari suatu kejadian hukum yang telah terjadi sebelumnya dan dianggap terbukti kearah suatu peristiwa atau peristiwa yang belum terbukti, Hakim dalam memberikan kesimpulan harus didasarkan dengan cermat dan bersesuaian satu sama lain. Jadi dalam pembuktian persangkaan dalam perkara perselisihan hubungan industrial yang di hadirkan sebagai alat bukti persangkaan adalah hakim dimana hakim akan menarik kesimpulan terhadap peristiwa yang sedang diproses yang ingin di buktikan oleh peristiwa lain yang sudah terbukti atau sudah nyata.⁸
4. Alat Bukti Pengakuan adalah keterangan ,baik lisan maupun tertulis yang membenarkan terjadinya suatu peristiwa atau hubungan hukum yang dikemukakan oleh pihak lawan.
5. Alat bukti Sumpah Pada tahap pembuktian pada persidangan hubungan industrial tidak kalah pentingnya untuk menghadirkan alat bukti sumpah karena alat bukti sumpah sangat dibutuhkan keberadaanya yang apabila para pihak tidak dapat menunjukkan alat bukti lain sama sekali, dapat menunjukkan alat bukti yang lainnya namun masih kurang mampu untuk dijadikan sanggahan atau masih lemah untuk di ambil keputusan dari alat bukti tersebut. Maka alat bukti saksi sumpah perlu di hadirkan guna memberikan kekuatan penuh terhadap pembuktian sebelumnya. Alat bukti sumpah telah diatur dalam pasal 155 sampai dengan pasal 162 HIR.

⁶ Cristiana Nm Tobing.(2016) menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai IusContituendum Sebagai Upaya Dalam Perwujudan Kepastian Hukum Dan Kedilan *Jurnal hukum dan peradilan* Hlm 305

⁷ Ugo, Pujiyo.(2012). Huku acara perselisihan hubungan industrial. *Sinar grafika* Hlm 142-158

⁸ Novita Dyah Kumala Sari.(2016) Kekuatan Pembuktian Persangkaan Sebagai Alat Bukti Yang Sah Pada Perkara Perdata *Jurnal Verstek* Hlm 152

1. Substansi Subyek Hukum Dari Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Substansi subyek hukum dari alat bukti adalah melihat pada subyek hukum atau pihak yang membuat alat bukti. Alat bukti ini terkait dengan alat buktiyang ada dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Alat bukti yang ada dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimulai dari awal terjadinya hubungan industrial, yaitu sejak terjadinya hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi sejak adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. pasal 50 UU 13/2003. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan dan/tertulis sebagaimana hal ini telah diatur dalam pasal 51 UU 13/2003. Perjanjian kerja tertentu ada yang diwajibkan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis. Contohnya perjanjian kerja waktu tertentu. (Shalehah, 2016)⁹

Alat bukti yang terkait dengan perjanjian kerja adalah identitas para pihak. Identitas para pihak yaitu identitas pemberikerja / pengusaha dan identitas pekerja. Identitas pekerja diantaranya adalah kartu tanda penduduk (KTP), kartukeluarga(KK) Paspur, Kartu pekerja, dan Kartu anggota serikat pekerja. Identitas pemberi kerja / pengusaha dapat meliputi akta pendirian PT.

Subyek hukum yang harus diperhatikan dalam memberikan alat bukti formal yang berasal dari pemberi kerja adalah akta pendirian. Akta pendirian badan hukum perusahaan adalah dokumen yang disahkan oleh pejabat berwenang (Notaris) terkait dengan usaha mendirikan sebuah perusahaan. Dokumen tersebut berisi tentang identitas para pendiri lengkap dengan foto dan alamat tempat badan usaha, kesepakatan yang terjadi dari para pihak sebagai pendiri perusahaan serta anggaran dasar yang dipakai ketika menempatkan modal diawal/modal ditempatkan.

Adapun identitas subyek hukum yang berasal dari pekerja diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kartu tanda penduduk(KTP).Kartu tanda penduduk(KTP),adalah merupakan identitas warga Negara yang dikeluarkan oleh pemerintah guna untuk mengetahui setiap warga negaranya yang bertempat tinggal disetiap dan hidup di negara tersebut. didalam KTP sendiri berisikan beberapa hal diantaranya NIK, Nama, alamat, status wn, agama, golongan darah, status perkawinan.
- b. Kartukelurga (KK)Kartukeluargaadalah kartu identitas yang terdapat didalam keluarga yang memuat nama anggota keluarga, jumlah anggota keluarga, NIK anggota keluarga. KK adalah dokumen yang sangat penting agar setiap anggota keluarga tercatat dan legal secara administratif menurut Undang-undang. (wikipedia)
- c. Kartu anggota serikat adalah kartu identitas para serikat pekerja /serikat buruh yang telah dinyatakan resmi menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dan takkalah pentingnya serikat pekerja/serikat buruh juga sangat dibutuhkan identitasnya untuk dijadikan sebagai alat bukti formal dari subyek hukum serikat pekerja adalah nomor bukti pencatatan.
- d. Nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah yang berwenang dalam ketenaga kerjaan setempat.

2. Substansi obyek hukum dari alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial

Substansi obyek hukum dari alat bukti adalah melihat pada obyek hukum dari alat bukti. Alat bukti ini terkait dengan alat bukti yang ada dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, misalnya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjannjian kerja bersama, Slip upah,

⁹ Fitria Shalehah (2016) Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Indonesia *Jurnal Selat* Hlm 82

Surat lembur, Surat izin, dan bukti pendukung, Surat peringatan, surat perintah lembur, surat pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain-lain.

Adapun pengertian dari alat bukti yang berasal dari obyek hukum dalam hubungan industrial :

1. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak sebagaimana hal ini diatur dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang no 13 tahun 2003, ketenaga kerjaan
2. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. sebagaimana hal ini telah diatur dalam pasal 1 angka 20 Undang-Undang no 13 tahun 2003, ketenaga kerjaan
3. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dalam instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenaga kerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
4. Perintah Lembur, adalah surat perintah yang dimaksudkan kepada karyawan atau pejabat untuk bekerja diluar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan (pasal 78 UU 13/2003).
5. Surat Peringatan adalah sebuah teguran terhadap pihak calon tergugat pada proses hukum. Biasanya dilakukan maksimal tiga kali sebagaimana hal ini telah diatur dalam pasal 161 UU 13/2003, ketenaga kerjaan.
6. Surat pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah surat yang dikeluarkan perusahaan atau badan usaha pada pekerja/buruh terpilih. Khusus untuk PHK karena pekerja telah melakukan kesalahan berat harus menunggu setelah adanya putusan hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap hal ini juga diatur dalam (Pasal 158 jo SE menaker NO, SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005)¹⁰
7. Slip upah adalah bukti dan informasi resmi penerima upah dari pemberi kerja kepada pegawai. Pada slip upah tertera rincian penghasilan berikut potongan-potongan dari perusahaan. pemberian slip upah merupakan kewajiban pengusaha untuk memberikan slip upah kepada para pekerja/buruh hal ini berdasarkan pasal 17 ayat (2) peraturan pemerintah (pp) no 78 tahun 2015, tentang pengupahan.
8. Surat keterangan sehat dari dokter adalah surat atau tulisan dalam sebuah kertas yang dibuat oleh Dokter yang isinya menerangkan mengenai kondisi atau keadaan kesehatan dan/atau penyakit seorang pekerja/buruh (Pasal 93 ayat (2) UU 13/2003)

Dalam praktek, hubungan industrial atau hubungan ketenaga kerjaan kadang kala tidak disediakan alat bukti formal berupa akta/surat. Dikarnakan tidak adanya peraturan secara signifikan yang memberikan kewajiban kepada para pengusaha atau pemberi kerja untuk memberikan akta/surat kepada para pekerja dalam hubungan industrial sehingga ketika suatu saat ada perselisihan/konflik dimana pada proses penyelesaian konflik tersebut sangat membutuhkan keberadaan dari alat bukti formal, para pekerja/buruh tidak dapat menunjuk keberadaannya yang akhirnya melemahkan pekerja/buruh dalam pengadilan hubungan industrial.¹¹

¹⁰ Ugo, Pujiyo (2012) Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial *Sinar Grafika Hlm 40*

¹¹ Asri Wijayanti (2015) Kedudukan Ijasah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. *Media Hukum Dan Pengadilan*

KESIMPULAN

Alat bukti diperlukan dalam setiap hubungan hukum. Alat bukti sangat penting ketika suatu hubungan hukum mengalami permasalahan atau perselisihan khususnya pada perselisihan hubungan industrial. Harus didasarkan pada alat bukti yang ada di hukum acara perdata (Paas 57 UU 2/2004). Substansi alat bukti dapat dikaji dalam dua hal yaitu substansi subyek hukum dari alat bukti dan substansi obyek hukum dari alat bukti. Substansi subyek hukum adalah kajian dari segi pihaknya yaitu dari pekerja dan pengusaha/pemberi kerja. Minimal harus ada alat buktisurat yang berupa identitas para pihak sesuai dengan ketentuan Pasal 164 HIR jo aturan hukum ketenaga kerjaan terkait.

SARAN

Alangkah baiknya Pemerintah sebagai regulator meninjau kembali Undang-Undang ketenaga kerjaan untuk dilakukannya perbaikan atau revisi yang berhubungan dengan hak-hak pekerja dalam mendapatkan salinan alat bukti formal yang diberikan oleh pengusaha serta memasukkan Pasal ketentuan sanksi pidana yang mengakibatkan bagi pengusaha bila mana hak-hak dari pekerja tidak terpenuhi secara kumulatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti (.2016) .Rekonstruksi Hukum Ketenaga Kerjan ,*Pt Revka Petra Media*.
----- (2012). Reformasi Pengaturan Outsourcing. *Law Review*.
----- (2015) Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. *Media Hukum Dan Pengadilan*.
Binar Setya Wicaksono.(2015) Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Buruh Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Gemma hukum*.
Cristiana Nm Tobing.(2016) menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Contituendum Sebagai Upaya Dalam Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan, *Jurnal hukum dan peradilan*.
Elitabes nurhaini Butar butar.(2010) Arti Pentingnya Pembuktian Dalam Proses Penemuan Hukum Diperadilan Perdata. *Mimbar Hukum*.
Fitria shalehah (2016) Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Indonesia *Jurnal Selat*.
Ketut tjukup, Wayan Bela Sikilayang, (2016) Akta Notaris Sebagai Alat Bukti Dalam Peristiwa Hukum Perdata *Acta Comitatus*.
M.Yahya Harahap (2009) Hukum Acara Perdata *Sinar grafika*.
Made Wirayuda kusuma.(2013), Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial Antara Pengusaha Dan Pekerja, *Kerthasemaya*.
Mutiaradunggio.(2016). Perkembangan alat bukti tulisan/surat dalam pembuktian perkara perdata *lex privatum*.
Novita Dyah Kumala Sari.(2016) Kekuatan Pembuktian Persangkaan Sebagai Alat Bukti Yang Sah Pada Perkara Perdata, *Jurnal Verstek*.
Nurhayati.(2012). Penegakan hukum penyelesaian sengketa ketenaga kerjaan melalui peradilan hubungan industrial, *AlA, dl*.
Ramon Nofrial 2019, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .*CV Budi Taman*.
Sugeng Santoso (2016) Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial *Jurnal Hukum Jatiswara*.
Ugo, Pujiyo.(2012). Huku acara perselisihan hubungan industrial. *Sinar Grafika*.