

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

Supono¹, Yos Johan Utama²
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 imparial (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 sistem 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*.

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum UNDIP

² Dosen Program Studi Magister Ilmu Hukum UNDIP

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.

Keywords : Industrial Relations, Industrial Relations Court, The Principle of Equality Before The Law

A. Latar Belakang

Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa: “*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 ekstrapudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum yang mampu memberikan pengayoman kepada masyarakat.³ Penyelenggaraan peradilan haruslah berdasarkan asas-asas kekuasaan kehakiman yang merdeka, salah satunya adalah Asas Objektivitas. Asas

ini menghendaki bahwa penyelesaian sengketa akan baik dan dapat diterima oleh semua pihak, jika dilakukan secara imparsial (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 dan pemerintah yang dihadapkan kepadanya secara imparsial, objektif, adil dan manusiawi.⁴

Penyelesaian perkara secara objektif dan tidak memihak dilandasi oleh Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 yang menegaskan bahwa “Pengadilan mengadili

³ Rimdan, 2012, *Kekuasaan Kehakiman Pasca-Amandemen Konstitusi*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, hlm. 1

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

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. Hal ini muncul sebagai akibat dari adanya *Asas Equality Before the Law* yang dikemukakan oleh Albert Venn Dicey.⁵ Salah satu dasar pikir utama asas *Equality Before the Law* adalah hukum itu harus steril dari kepentingan sehingga harus objektif dan tidak boleh memihak. Namun, bila melihat kenyataan adanya hubungan-hubungan yang dapat menimbulkan hubungan hukum, maka berpotensi pula timbulnya

konflik, seperti hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja/buruh, yang disebut sebagai konflik/perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai sebuah institusi/lembaga yang diharapkan mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut dengan UU No. 2 Tahun 2004). Di sini pengadilan haruslah netral, objektif dan tidak boleh memihak salah satu pihak

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

yang berselisih, sedangkan kedudukan antara buruh dan pengusaha sangat berbeda secara ekonomi/tidak sederajat. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai: *pertama*, bagaimana kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai salah satu institusi dalam penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial selain Arbitrase dan setelah Konsiliasi ataupun Mediasi? *Kedua*, 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? *Ketiga*, bagaimana konsep proses beracara di PHI yang mampu menerapkan Asas *Equality Before The Law* yang ideal?

B. Metode Penelitian

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Sosiolegal (*Socio-legal approach*), yaitu metode penelitian hukum yang menganalisis implementasi asas *Equality Before The Law* dalam hukum positifnya, yaitu UU No. 2 Tahun 2004, 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.

C. Kerangka Teori

Seiring dengan perkembangan reformasi, telah diterbitkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, dicantumkan dalam Penjelasan Umum UU No. 13 Tahun 2003, kemudian diatur lebih lanjut pada Pasal 136 UU No.13 Tahun 2003. Konsekuensi logis adanya UU baru ini, maka UU terdahulu, 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. Kemudian, sekarang telah diatur dalam UU No. 2 Tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 telah memberikan beberapa alternatif sebagai solusi bagaimana penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial.

Ada 3 (tiga) bentuk polarisasi penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan UU No. 2 Tahun 2004, yaitu dapat dilakukan melalui perundingan Bipartit, Tripartit dan dapat pula melalui PHI.⁶ Penyelesaian perselisihan secara bipartit melalui perundingan bipartit, sedangkan secara tripartit dengan melibatkan orang ketiga melalui Mediasi, Konsiliasi maupun Arbitrase. Bipartit dan

⁶ M. Saleh & Lilik, 2012, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial*, Bandung, Citra Adlyta Abadi, hlm.55

tripartit ini merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (non-litigasi).

PHI merupakan lembaga terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah Konsiliasi dan Mediasi, dan Arbitrase, yang dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004. Eksistensi lembaga Pengadilan Hubungan Industrial tercantum pada Pasal 5, Pasal 14, Pasal 23 ayat (2) huruf e, dan Pasal 55 serta Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004. Pada Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum”. Selanjutnya, mengenai tugas dan kewenangan PHI, secara eksplisit ditentukan pada Pasal 56

UU 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.

Kedudukan PHI sebagai bagian dari Pengadilan Negeri, maka PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri (PN). 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. PHI adalah bagian dari perkara ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari hukum perdata. 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.⁷

Kaitannya dengan implementasi asas *Equality Before the Law* di PHI, 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.⁸ Selanjutnya, berkenaan dengan hukum acara yang berlaku, sesuai dengan isi ketentuan Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 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”. Namun, terdapat beberapa perbedaan ketentuan hukum acara yang berlaku di PHI sebagaimana yang tercantum dalam UU 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

⁷ *Ibid*, hlm. 196

⁸ Yos Johan Utama, *Menggugat Fungsi PTUN Sebagai Salah Satu Akses WN untuk mendapatkan Keadilan dalam Perkara Adm.Neg.* Jurnal Hukum Vol. 10 No. 1.Maret 2007, hlm. 33

hakim, Batas kewenangan, Kuasa Hukum, Waktu memutus, Dasar putusan, Penyampaian putusan, Biaya eksekusi, Upaya hukum.⁹

D. Hasil dan Pembahasan

1. Kedudukan PHI sebagai Salah Satu Institusi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *Pertama*, hampir sembilan dari sepuluh Penggugat (90%) perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke PHI Jakarta Pusat diajukan oleh Pekerja /Buruh. *Kedua*, bahwa delapan dari sepuluh (80%) perkara adalah perkara/perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Ketiga, 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 di atas, dapat dilihat bahwa pekerja/buruh yang dominan/lebih banyak mengajukan perkara/gugatan di PHI. Hal ini dikarenakan bahwa pihak pekerja/buruh merasa pihak Pengusaha telah

⁹ Juanda Pangaribuan, 2011, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Bumi Intitama Sejahtera, hlm.119

melakukan wanprestasi/cidera janji atau perbuatan melawan hukum. Sedangkan, dari jenis perbuatan/perselisihan yang dominan diajukan adalah PHK. Artinya, dalam hubungan industrial pada umumnya dan hubungan kerja pada khususnya, kasus PHK merupakan kasus yang paling sering dirasakan para pihak, yang tidak dapat diselesaikan melalui upaya non-ligitasi, baik bipartite, mediasi, maupun konsiliasi. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka terlihat betapa masalah PHK merupakan kasus serius/penting yang menimpa pekerja/buruh dan dominan dilakukan oleh pengusaha.

Dari hasil penelitian tersebut ada 2 (dua) pertanyaan

yang dapat diajukan, yaitu *Pertama*, mengapa mayoritas/dominan Subjek Penggugat adalah Pekerja/buruh. *Kedua*, mengapa mayoritas/dominan jenis perkara yang diajukan adalah PHK. Berbeda dengan kondisi pekerja/buruh, sedangkan bagi Pengusaha, keluarnya/diPHK-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 yang demikian, ternyata juga merupakan bukti bahwa dalam

praktek Asas *Equality Before the Law* cukup sulit diterapkan dalam peradilan, termasuk dalam proses PHK di PHI. Memperkuat fakta ini, maka dapat dikemukakan adanya 2 (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 mengabulkan PHK dikarenakan hubungan industrial sudah tidak lagi harmonis.

2. Keterkaitan antara Asas *Equality Before the Law* dengan Prosedur/Beracara dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI) Sebagaimana Diatur Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keterkaitan asas *Equality Before the Law* dengan prosedur beracara di PHI (sesuai UU No. 2 Tahun 2004), sebagaimana yang tercantum pada Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa Hukum Acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Sedangkan, 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. Pada 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. Berkenaan dengan hal tersebut, setelah dilakukan analisis 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 analisis terhadap pasal-pasal UU No. 2 Tahun 2004 yang berkaitan dengan asas *Equality Before the Law* sebagai berikut:

- a. Biaya Perkara (Pasal 58);
- b. Sumpah Hakim (Pasal 60 ayat 1);
- c. Domisili gugatan (Pasal 81) dan Gugatan Kolektif (Pasal 84);
- d. Penyempurnaan Gugatan (Pasal 82 ayat 2);
- e. Kuasa Hukum (Pasal 87);

- f. Majelis Hakim dan Hakim Adhoc (Pasal 88 dan Pasal 92);
- g. Proses/acara Pemeriksaan (Pasal 98 ayat 1); dan
- h. Upaya Hukum (Pasal 56).

3. Konsep Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang Mampu Menerapkan Asas *Equality Before the Law* yang Ideal dan Kendalanya.

Setidaknya terdapat 2 (dua) kondisi yang harus diperhatikan berkaitan dengan ketidakseimbangan kondisi antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh pada saat berhadapan di PHI, yaitu:

- a. Perbedaan kemampuan ekonomi (kaitan adanya faktor biaya).
Perbedaan kemampuan

ekonomi antara Pengusaha dengan pekerja/buruh ternyata berpengaruh besar dalam proses persidangan, khususnya berkaitan dengan kegiatan persidangan, seperti: memilih tempat pengajuan gugatan, memanfaatkan jasa kuasa hukum, lama/waktu persidangan yang sulit dipersingkat/disederhanakan, termasuk di dalamnya ada upaya kasasi ke Mahkamah Agung (MA) untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK. Di samping itu, kewajiban menempel materai Rp. 6000,- pada setiap bukti dokumen/surat yang diajukan. Hal ini cukup

memberatkan pekerja/buruh, tetapi tidak demikian bagi pengusaha. Para pekerja/buruh biasanya/kebanyakan sudah tidak punya penghasilan lagi, tetapi perkaranya diajukan dan diproses di PHI.

- b. Perbedaan kewajiban atas kepemilikan dan penyimpanan dokumen (kaitannya dengan proses pembuktian)
- Seperti diketahui bahwa 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 ketenagakerjaan pun seringkali hanya dimiliki dan disimpan oleh perusahaan. Proses pembuktian kondisi ini jelas menguntungkan pihak Pengusaha. Sebaliknya, jika tidak memiliki dokumen pendukung, maka kondisi ini akan melemahkan posisi pekerja/buruh. Oleh karena itu, sebaiknya ada pembedaan pembuktian antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dimana dalam hal pembuktian

surat/dokumen, maka beban pembuktian tersebut wajar diletakkan lebih pada pengusaha daripada pekerja/buruh.

c. Pengeloan/pengaturan Ijin Karyawan SDM

Selama waktu hubungan kerja, terutama saat melakukan pekerjaan, maka sepenuhnya hal tersebut merupakan hak/kewenangan Pengusaha, khususnya otoritas permohonan ijin bagi karyawannya. Dalam konteks ini, maka yang perlu diperhatikan adalah saksi-saksi yang lebih tahu dan terlibat dalam perselisihan hubungan industrial pasti lah para pekerja tersebut. Oleh

karena itu, dalam hal diperlukan saksi-saksi yang meringankan/membela pihak Pekerja yang sedang berselisih, maka hal ini bukanlah hal susah untuk diberikannya ijin kepada Pengusaha dengan alasan kesibukan pekerjaan. Namun sebaliknya, pihak Pengusaha dengan mudahnya akan berusaha menghadirkan saksi-saksi yang mendukung pihak Pengusaha.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat 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 pemeriksaan disederhanakan, Pembuktian Tertulis (Dokumen surat), Saksi-saksi lebih dibebankan kepada Pengusaha, dan Upaya Hukum dibatasi.

E. Simpulan

PHI 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 adalah posisi pihak pengusaha terlihat lebih kuat, dalam hal pengusaha

memperjuangkan maksudnya untuk melakukan PHK dengan alasan hubungan industrial sudah tidak harmonis, walaupun masih ada keinginan pihak pekerja/buruh untuk bekerja. Keterkaitan antara asas *Equality Before the Law* dengan prosedur/beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI sebagaimana diatur UU No. 2 Tahun 2004 sudah tercermin pelaksanaan asas *Equality Before the Law*, seperti 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. Konsep proses beracara di PHI yang mampu menerapkan asas *Equality Before the Law* yang ideal, hanya bisa terwujud, dengan suatu prasyarat di atasnya/diperhatikannya masalah-masalah, antara lain: (a) Perbedaan kemampuan ekonomi (adanya faktor biaya), khususnya berkaitan dengan pengajuan gugatan, kuasa hukum, lama/waktu proses persidangan dan upaya hukum; (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; dan (c) perbedaan dalam kewenangan pengelolaan SDM. Hal ini berakibat pada kemudahan pengusaha menghadirkan saksi dibandingkan pekerja/buruh (perlu ijin pengusaha).

Daftar Pustaka

- Johan Utama, Yos, *Menggugat Fungsi PTUN Sebagai Salah Satu Akses WN untuk mendapatkan Keadilan dalam Perkara Adm.Neg.* Jurnal Hukum Vol. 10 No. 1. Maret 2007
- Pangaribuan, Juanda, 2011, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- Rimdan, 2012, *Kekuasaan Kehakiman Pasca-Amandemen Konstitusi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Shidarta, Arief, 22-24 Juni 2011, *Sebuah Catatan tentang Hakim*, Makalah pada Lokakarya Peningkatan Kapasitas Hakim, Hotel Apita, Cirebon

Venn Divey, Albert, 1915,
*Introduction to the Study of the
Law of the Constitution*, London:
Mcmilian

Saleh, M. & Lilik, 2012, *Seraut Wajah
Pengadilan Hubungan Industrial*,
Bandung: Citra Aditya Abadi

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia tahun 1945,

Undang- Undang No. 21 Tahun 2000

Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang- Undang No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 48 Tahun 2009

Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang No. 49 Tahun 2009

Tentang Peradilan Umum.

Undang-Undang No. 30 Tahun 1999

Tentang Arbitrase dan Alternatif

Penyelesaian Sengketa