

Kedudukan Alat Bukti dalam Sengketa Hubungan Industrial

Abu Thalhah Al Anshari¹, Shintia Januarita², Maheswari Queena Dewani³, Jason Marvin Wijaya⁴, Wilhelmina Setia Atmadja⁵
^{1,2,3,4,5} Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan

Article Info

Article history:

Received Des, 2025
Revised Des, 2025
Accepted Des, 2025

Kata Kunci:

Keadilan; Ketenagakerjaan;
Pembuktian

Keywords:

Evidence; Justice; Labor Disputes

ABSTRAK

Sistem pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam mewujudkan keadilan dan keseimbangan antara pekerja dan pengusaha. Pembuktian menjadi instrumen utama bagi hakim dalam menentukan kebenaran suatu peristiwa hukum, sehingga keberadaan alat bukti yang sah, valid, dan relevan menjadi kunci dalam proses peradilan hubungan industrial. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hukum pembuktian diterapkan dalam sengketa ketenagakerjaan, dan untuk mengetahui bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sistem pembuktian yang menjamin keadilan bagi pekerja maupun pengusaha. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap literatur hukum, peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan yang relevan dengan pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menggambarkan penerapan hukum pembuktian dalam praktik peradilan hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan masih menghadapi kendala, terutama terkait pengakuan bukti elektronik dan dokumen yang belum dilegalisasi. Untuk mewujudkan keadilan, diperlukan pembaruan regulasi mengenai pembuktian elektronik, peningkatan kompetensi hakim dalam menilai bukti digital, serta penerapan sistem E-Court guna mendukung transparansi dan efisiensi peradilan. Selain itu, penerapan prinsip equality of arms sangat penting agar pekerja dan pengusaha memiliki kesempatan yang seimbang dalam proses pembuktian. Dengan demikian, sistem pembuktian yang ideal diharapkan mampu menegakkan keadilan substantif dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

ABSTRACT

The evidentiary system in labor dispute resolution plays a crucial role in ensuring justice and maintaining balance between workers and employers. Evidence serves as the primary instrument for judges in determining the truth of a legal event; therefore, the existence of lawful, valid, and relevant evidence is essential in industrial relations adjudication. This study aims to examine how the law of evidence is applied in labor disputes and to identify efforts that can be undertaken to establish an evidentiary system that guarantees fairness for both workers and employers. The research method employed is normative juridical, using statutory and conceptual approaches. Data were obtained through literature review of legal literature, legislation, and court decisions relevant to evidence in labor disputes. The analysis was carried out using qualitative descriptive techniques to illustrate the implementation of evidentiary law in industrial relations courts. The findings indicate that the evidentiary system in labor disputes still faces several challenges, particularly related to the recognition of electronic evidence and documents that have not been legalized. To achieve fairness,

regulatory reforms on electronic evidence, improved judicial competence in assessing digital evidence, and the implementation of an E-Court system are necessary to support transparency and efficiency in judicial processes. Furthermore, the application of the principle of equality of arms is essential to ensure that both workers and employers have equal opportunities during the evidentiary process. Thus, an ideal evidentiary system is expected to uphold substantive justice and foster harmonious industrial relations.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Abu Thalhah Al Anshari

Institution: Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Jalan M.H. Thamrin Boulevard No.1100, Kelapa Dua, Tangerang, Banten

Email: thalhah190504@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja (Yunus, 2024).

Hukum pembuktian merupakan salah satu pilar utama dalam sistem peradilan yang berfungsi untuk menemukan kebenaran materiil melalui alat bukti yang sah. Tanpa adanya pembuktian yang kuat, proses penegakan hukum tidak akan mencapai tujuannya yaitu memberikan keadilan bagi para pihak yang berperkara (Rohman et al., 2024). Berdasarkan hubungan industrial, hukum pembuktian memiliki posisi yang sangat penting karena menyangkut hak-hak dasar pekerja dan kewajiban pengusaha yang dilindungi oleh undang-undang. Sengketa ketenagakerjaan tidak hanya bersifat hukum perdata biasa, tetapi juga mengandung dimensi sosial dan moral yang kompleks, sebab melibatkan hubungan antara pihak yang tidak seimbang, pekerja yang umumnya berada dalam posisi ekonomi lemah dan pengusaha yang memiliki kekuatan modal serta kontrol terhadap alat produksi (Subagyo & Nadapdap, 2022).

Permasalahan yang sering muncul dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia meliputi berbagai bentuk sengketa, seperti sengketa hak, sengketa kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK), dan sengketa antara serikat pekerja (Suryandono & Uwiyono, 2014). Semua jenis sengketa tersebut dapat menimbulkan dampak signifikan terhadap stabilitas hubungan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, adil, dan transparan sangat dibutuhkan (Bambang, 2013). Salah satu aspek yang menjamin tercapainya keadilan dalam penyelesaian sengketa tersebut adalah penerapan hukum pembuktian yang tepat, karena melalui pembuktianlah dapat diketahui apakah dalil dan klaim yang diajukan oleh para pihak memiliki dasar yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum (Subekti, 2009).

Pengaturan mengenai hukum pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya merujuk pada ketentuan umum hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam *Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) dan *Reglement Buitengewesten* (RBg) (Zuhriyah et al., 2021). Namun demikian, secara khusus mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-undang tersebut memperkenalkan tahapan penyelesaian sengketa

yang dimulai dari perundingan bipartit, kemudian mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan terakhir penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam proses peradilan di PHI, hukum pembuktian berperan penting karena menjadi dasar bagi hakim dalam mempertimbangkan dan memutus perkara (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Selanjutnya, dalam kenyataannya, penerapan hukum pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan sering kali menemui berbagai kendala. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah terkait beban pembuktian (*burden of proof*) (Mertokusumo, 2013). Secara umum, prinsip hukum acara perdata menyatakan bahwa siapa yang mendalilkan, dia yang harus membuktikan (*actori incumbit probatio*). Akan tetapi, dalam hubungan kerja, prinsip ini sering kali tidak dapat diterapkan secara kaku karena posisi pekerja dan pengusaha tidak seimbang. Pekerja sering kali tidak memiliki akses terhadap dokumen atau data yang relevan untuk mendukung dalilnya, seperti kontrak kerja, slip gaji, laporan absensi, maupun dokumen peringatan kerja. Sementara itu, pengusaha sebagai pihak yang memiliki kontrol terhadap data perusahaan lebih mudah dalam memenuhi beban pembuktian. Kondisi ini menimbulkan ketimpangan dalam proses peradilan dan berpotensi menghambat tercapainya keadilan substantive (Sari & Dewi, 2020). Selain faktor hukum, aspek sosiologis dan psikologis juga mempengaruhi dinamika pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan. Banyak pekerja yang enggan memberikan kesaksian terhadap pengusaha karena khawatir akan mendapatkan tekanan atau kehilangan pekerjaan. Akibatnya, proses pembuktian menjadi sulit dilakukan secara objektif. Kondisi ini menunjukkan perlunya perlindungan hukum yang lebih kuat bagi saksi dan pihak-pihak yang terlibat dalam perkara hubungan industrial (Octavo & Lie, 2024).

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai forum peradilan khusus di bawah lingkungan Peradilan Umum memiliki peran strategis dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Hakim PHI terdiri atas hakim karier dan hakim *ad hoc* yang berasal dari unsur pengusaha dan pekerja. Komposisi ini dimaksudkan agar putusan yang dihasilkan mencerminkan keseimbangan kepentingan antara kedua pihak. Namun demikian, perbedaan latar belakang dan pengalaman di antara hakim terkadang menyebabkan perbedaan interpretasi dalam menilai alat bukti. Di sinilah pentingnya penguatan pedoman hukum pembuktian yang konsisten agar setiap putusan memiliki kepastian hukum dan rasa keadilan yang seimbang.

Di sisi lain, prinsip perlindungan terhadap pekerja (*labor protection*) sebagaimana ditegaskan dalam berbagai instrumen hukum internasional, seperti Konvensi ILO Nomor 158 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, menegaskan bahwa setiap tindakan pemutusan kerja harus memiliki alasan yang sah dan dibuktikan secara objektif. Indonesia sebagai negara anggota ILO memiliki kewajiban untuk menyesuaikan sistem hukum nasional dengan prinsip-prinsip internasional tersebut. Oleh karena itu, mekanisme pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial juga harus sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak dasar buruh (ILO, 1982).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka hukum pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari tujuan hukum itu sendiri, yakni menciptakan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Ketiga unsur tersebut harus berjalan seimbang agar hukum benar-benar menjadi sarana perlindungan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Berdasarkan hal ini, peran hakim, aparat penegak hukum, serta masyarakat pekerja menjadi penting dalam membangun sistem peradilan ketenagakerjaan yang transparan, akuntabel, dan berpihak pada nilai-nilai kemanusiaan. Dengan demikian, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai bagaimana hukum pembuktian diterapkan dalam sengketa ketenagakerjaan, bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sistem pembuktian yang menjamin keadilan bagi pekerja maupun pengusaha.

2. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan hukum normatif atau doktrinal, Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif ialah penelitian yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang yang berkaitan dengan penelitian hukum yang ditangani yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Sebagaimana diubah dengan Undang -Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum normative adalah penelitian yang mengkaji hukum sebagai suatu sistem norma yang otonom dan sistematis, dengan pendekatan yang bersifat konseptual dan teoritis. Soekanto menjelaskan bahwa: "Penelitian hukum normatif tidak menguji data empiris, melainkan lebih mengkaji hukum dalam pengertian normatif yaitu sebagai kaidah, asas, dan sistematika peraturan perundang-undangan." (Soekanto, 2010). Penelitian ini disebut sebagai penelitian study literature, dengan cara menelaah jurnal, buku, laporan penelitian, majalah dan literatur lainnya yang sesuai dengan pembahasan yang dikaji dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dan mengumpulkan dari berbagai sumber-sumber kemudian dikembangkan berdasarkan jenisnya, baik data primer maupun data sekunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan interaktif untuk menjabarkan sumber-sumber data primer maupun sekunder guna membantu peneliti dalam memahami isi dari berbagai sumber yang ada. Pertama, melalui kajian kepustakaan yang sesuai dengan bahan yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hukum Pembuktian Diterapkan Dalam Sengketa Ketenagakerjaan

Hukum pembuktian merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sistem hukum acara perdata, termasuk dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Pembuktian memiliki arti membenarkan atau meyakinkan hakim tentang kebenaran suatu peristiwa hukum yang menjadi dasar dari suatu tuntutan atau bantahan. Dalam ranah ketenagakerjaan, pembuktian berfungsi sebagai sarana untuk menilai kebenaran dalil dari para pihak, baik dari pihak pekerja maupun pengusaha, agar majelis hakim dapat memberikan putusan yang adil berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan.²

Dalam sistem hukum Indonesia, asas yang mendasari hukum pembuktian adalah "actor incumbit probatio", yakni siapa yang mendalilkan, maka ia wajib membuktikan.³ Artinya, apabila seorang pekerja mengajukan gugatan karena menganggap dirinya di-PHK secara sepihak, maka ia harus membuktikan bahwa tindakan tersebut melanggar hukum atau tidak sesuai prosedur. Sebaliknya, apabila pengusaha mendalilkan bahwa PHK dilakukan karena alasan pelanggaran berat, maka pengusaha wajib membuktikan kebenaran alasan tersebut dengan alat bukti yang sah.

Kedudukan hukum pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan menjadi krusial karena banyak perkara hubungan industrial yang bersumber dari perbedaan persepsi dan minimnya dokumentasi tertulis dalam hubungan kerja.⁴ Dalam praktik, tidak semua hubungan kerja di Indonesia didasarkan pada perjanjian kerja tertulis, terutama di sektor informal atau usaha kecil dan menengah. Akibatnya, pembuktian mengenai keberadaan hubungan kerja, masa kerja, atau alasan pemutusan hubungan kerja sering kali menjadi perdebatan utama di pengadilan.

Berdasarkan Pasal 164 HIR dan Pasal 1866 KUH Perdata, alat bukti yang diakui oleh hukum meliputi:

- a. Bukti tulisan atau surat;
- b. Saksi;
- c. Persangkaan;

- d. Pengakuan; dan
- e. Sumpah.⁶

Namun, perkembangan hukum modern telah memperluas cakupan alat bukti dengan pengakuan terhadap alat bukti elektronik sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE). Dalam sengketa ketenagakerjaan, alat bukti yang lazim digunakan meliputi:

- a. Perjanjian kerja (tertulis maupun tidak tertulis) yang menunjukkan adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha;
- b. Daftar absensi atau presensi karyawan yang membuktikan pelaksanaan hubungan kerja;
- c. Slip gaji dan bukti pembayaran upah, yang menjadi dasar klaim hak normatif;
- d. Surat peringatan atau surat PHK, yang menunjukkan alasan pemutusan hubungan kerja;
- e. Kesaksian rekan kerja atau atasan langsung, yang dapat memperkuat dalil salah satu pihak;
- f. Bukti elektronik, seperti pesan WhatsApp, e-mail, atau data digital terkait perintah kerja dan komunikasi pekerjaan.⁷

Dalam praktik, majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial sering kali menilai kekuatan alat bukti berdasarkan prinsip keseimbangan dan keadilan substantif. Hal ini dilakukan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi dan struktural dibandingkan pengusaha.⁸

Beban pembuktian (*burden of proof*) dalam hukum perdata diatur dalam Pasal 1865 KUH Perdata dan Pasal 163 HIR, yang menegaskan bahwa siapa yang mengaku mempunyai hak, atau yang mendalilkan suatu peristiwa untuk mendukung haknya, maka ia wajib membuktikan dalilnya tersebut.⁹ Dalam sengketa ketenagakerjaan, prinsip ini diterapkan secara fleksibel oleh pengadilan, dengan mempertimbangkan kondisi objektif para pihak.

Sebagai contoh, dalam kasus PHK sepihak tanpa alasan yang jelas, beban pembuktian biasanya dibebankan kepada pengusaha untuk membuktikan bahwa PHK dilakukan sesuai prosedur hukum.¹⁰ Sebaliknya, apabila pekerja mengundurkan diri, maka pekerja harus membuktikan adanya surat pengunduran diri yang sah atau bukti pengajuan secara sukarela.

Fleksibilitas pembagian beban pembuktian ini dimaksudkan agar tidak terjadi ketimpangan posisi hukum antara pekerja dan pengusaha. Prinsip ini juga sejalan dengan asas perlindungan terhadap pihak yang lemah (*pro-labour*) yang menjadi ciri khas hukum ketenagakerjaan Indonesia.¹¹ Dalam beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial, hakim bahkan secara aktif menggali kebenaran materiil dengan meminta dokumen tambahan dari perusahaan, guna memastikan fakta yang sebenarnya.

Salah satu ciri khas hukum acara hubungan industrial adalah penerapan prinsip kebenaran materiil, bukan hanya kebenaran formal sebagaimana dikenal dalam hukum perdata umum.¹² Hakim dalam perkara hubungan industrial tidak boleh semata-mata menilai bukti secara formal, tetapi harus menggali fakta yang sesungguhnya untuk memastikan keadilan bagi para pihak. Contohnya, apabila pekerja tidak memiliki perjanjian kerja tertulis, tetapi dapat membuktikan adanya hubungan kerja melalui slip gaji, kesaksian rekan kerja, dan bukti komunikasi kerja, maka hakim dapat menyimpulkan bahwa hubungan kerja memang benar terjadi.¹³ Prinsip ini diakui dalam banyak putusan Mahkamah Agung, di mana hakim diharuskan untuk tidak hanya menilai bukti secara administratif, tetapi juga menilai substansi hubungan kerja secara faktual.¹⁴

Dengan demikian, pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan tidak hanya diarahkan untuk memenuhi syarat formil hukum acara, tetapi juga untuk menjamin tercapainya keadilan substantif (substantive justice) bagi pekerja dan pengusaha. Walaupun ketentuan hukum pembuktian telah diatur secara jelas, penerapannya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa tantangan utama antara lain:

- a. Minimnya dokumen tertulis dalam hubungan kerja, terutama di sektor informal, sehingga sulit membuktikan hubungan kerja;
- b. Ketimpangan akses terhadap bukti, karena sebagian besar dokumen berada dalam penguasaan pengusaha;
- c. Kurangnya pemahaman hukum dari pihak pekerja, sehingga tidak mampu menyiapkan alat bukti yang kuat;
- d. Perbedaan penafsiran hakim terhadap bukti elektronik dan alat bukti tidak langsung;
- e. Lambannya digitalisasi sistem pembuktian di pengadilan, yang menyebabkan proses verifikasi bukti menjadi tidak efisien.¹⁵

Oleh sebab itu, diperlukan pembaruan sistem hukum pembuktian ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan keadilan sosial.

Hakim memiliki peran yang sangat penting dalam menilai kekuatan pembuktian. Dalam perkara ketenagakerjaan, hakim tidak hanya berfungsi sebagai penilai bukti, tetapi juga sebagai penggali kebenaran.¹⁶ Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum serta rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Dalam praktiknya, hakim Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kebebasan untuk menentukan kekuatan suatu alat bukti selama penilaian tersebut didasarkan pada logika hukum dan fakta yang terungkap di persidangan. Misalnya, apabila slip gaji dan daftar absensi karyawan tidak ditandatangani oleh pekerja, hakim dapat mempertimbangkan bukti elektronik atau keterangan saksi untuk memperkuat keyakinannya.¹⁷

Hakim juga harus berhati-hati dalam menilai bukti elektronik. Berdasarkan yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 718 K/Pdt.Sus-PHI/2018, bukti berupa percakapan WhatsApp yang diajukan oleh pekerja dianggap sah sebagai alat bukti, karena dapat diverifikasi keasliannya melalui metadata.¹⁸ Putusan ini menegaskan bahwa sistem pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan harus responsif terhadap perkembangan zaman.

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan terhadap bentuk dan mekanisme pembuktian. Saat ini, banyak perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis digital, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Hal ini memunculkan bentuk-bentuk bukti baru, seperti data digital, rekaman elektronik, dan sistem absensi biometrik.¹⁹

Pengakuan terhadap alat bukti elektronik merupakan langkah maju dalam hukum pembuktian ketenagakerjaan. Namun, perlu diperkuat dengan regulasi teknis yang jelas mengenai tata cara pemeriksaan dan verifikasi bukti elektronik, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran antarhakim.²⁰

Ke depan, sistem pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial perlu diarahkan menuju digital evidence system, di mana proses penyampaian dan verifikasi bukti dilakukan secara elektronik.²¹ Hal ini tidak hanya mempercepat proses persidangan, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akurasi pembuktian. Dengan demikian, penerapan hukum pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan harus

selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat, tanpa meninggalkan prinsip dasar keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang lemah.

3.2 *Upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sistem pembuktian yang menjamin keadilan bagi pekerja maupun pengusaha*

Sistem pembuktian yang adil merupakan pilar utama dalam proses penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam sengketa hubungan industrial, pembuktian bukan hanya sarana formal untuk menilai kebenaran, melainkan juga instrumen substantif untuk menjamin keadilan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha (Mertokusumo, 2013). Keadilan dalam pembuktian tidak boleh berpihak, melainkan harus menjamin keseimbangan posisi hukum (*equality of arms*) antara pihak yang memiliki kekuatan ekonomi besar dan pihak yang lebih lemah secara structural.

Alat bukti adalah alat untuk membuktikan kebenaran hubungan hukum, yang dinyatakan baik oleh penggugat maupun tergugat dalam perkara perdata (Milton C. Jacobs), adapun prof. Sudikno Mertokusumo, menyatakan bahwa apakah sesuatu itu merupakan alat bukti, atau tidak tergantung apakah sesuatu itu terjadi/diajukan dalam persidangan, tetapi ditentukan oleh sifatnya dan tidak ditetapkan oleh kenyataan apakah sesuatu itu diajukan atau tidak di persidangan. Sehingga dapat disimpulkan alat bukti adalah sesuatu yang sebelum di ajukan kepersidangan, memang sudah berfungsi sebagai alat bukti, misalnya, akta notaris walaupun belum diajukan ke muka persidangan sudah merupakan alat bukti. Alat bukti dalam hukum acara mempunyai klasifikasi dimana bukti tersebut sah atau tidak sah berdasarkan pandangan para ahli, antara lain:

- a. Klasifikasi (Paton, 1964, p. 545).
- b. Klasifikasi (Burrows, 1952)
- c. Alat bukti (Subekti, 2009)
- d. Pembuktian menurut undang-undang (Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata).

Berdasarkan penjelasan alat bukti yang dikemukakan oleh ahli hukum, dan dihubungkan dengan alat bukti yang diajukan oleh penggugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial maka alat bukti yang diajukan oleh penggugat dan tergugat merupakan alat bukti yang bersifat *direct evidence* dan *indirect evidence*. Dalam praktiknya, pekerja sering kali mengalami kesulitan dalam menghadirkan bukti karena sebagian besar dokumen dan data terkait pekerjaan berada dalam penguasaan perusahaan.² Sebaliknya, pengusaha juga sering menghadapi tantangan ketika pekerja mengajukan bukti elektronik atau fotokopi tanpa kejelasan keaslian. Oleh karena itu, sistem pembuktian harus dirancang untuk melindungi kepentingan keduanya secara proporsional tidak hanya menjamin keadilan prosedural, tetapi juga keadilan substantif.

Sebagaimana telah dijabarkan diatas bahwa alat bukti *indirect evidence* merupakan alat bukti tertulis, saksi, sumpah sedangkan *indirect evidence* merupakan alat bukti persangkaan, berdasarkan analisis penulis alat bukti yang diajukan oleh penggugat dimuka pengadilan tidak berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang dalam hal perkara ini hukum acara perdata, karena dalam pembuktian penggugat mengajukan alat bukti dari hasil elektronik yang belum tentu diketahui kebenarannya sehingga perlu adanya penelitian oleh hakim, alat bukti dimaksud adalah alat bukti dalam bentuk elektronik, serta alat bukti yang berasal dari fotocopy dari fotocopy, pada dasarnya alat-alat bukti diatas dapat merupakan alat bukti jika merupakan suatu objek yang menjadi peristiwa hukum dan tidak menunjukkan alat bukti yang lain. sehingga dalam perkara ini seharusnya hakim tidak dapat mengabulkan tuntutan penggugat yang diajukan untuk tergugat karena alat bukti yang diajukan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, selain itu

dalam hal gugatan juga sesuai dengan analisis penulis, penggugat mengajukan gugatan melalui gugatan fisik dan gugatan file, dimana gugatan tersebut saling bertentangan sama lain (Syabrowie, 2024).

Untuk mewujudkan sistem pembuktian yang menjamin keadilan bagi pekerja dan pengusaha, diperlukan beberapa upaya strategis, baik dari aspek regulasi, kelembagaan, maupun teknis peradilan: Meningkatkan efektivitas dan transparansi sistem pembuktian dalam hukum pidana Indonesia membutuhkan pendekatan menyeluruh yang mencakup pembaruan regulasi, peningkatan kompetensi aparat penegak hukum, serta penguatan mekanisme pengawasan (Adinda et al., 2024). Salah satu solusi utama adalah merevisi Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) untuk mengakomodasi perkembangan teknologi dan alat bukti modern, seperti bukti digital (Firmansyah et al., 2024). Revisi ini perlu mencakup prosedur yang jelas tentang pengumpulan, penyimpanan, dan penilaian bukti digital, sehingga hakim dan jaksa memiliki pedoman yang tegas dalam menggunakan alat bukti tersebut. Dengan regulasi yang lebih komprehensif, proses pembuktian diharapkan dapat lebih relevan dengan kebutuhan zaman.

Peningkatan kompetensi aparat penegak hukum, termasuk hakim, jaksa, dan penyidik, merupakan langkah penting untuk mendukung efektivitas sistem pembuktian. Pelatihan khusus yang fokus pada penanganan bukti digital, forensik, dan alat bukti kompleks lainnya perlu diselenggarakan secara rutin. Selain itu, kerja sama dengan institusi akademik, pakar teknologi, dan lembaga internasional dapat memberikan wawasan baru tentang standar pembuktian yang sesuai dengan praktik global. Aparat hukum yang terampil dan berpengetahuan luas akan mampu menangani bukti secara lebih profesional, sehingga proses peradilan dapat berjalan lebih akurat dan adil.

Transparansi dalam proses peradilan juga harus ditingkatkan melalui penggunaan teknologi informasi. Sistem pengadilan berbasis digital yang memungkinkan akses publik terhadap dokumen dan putusan pengadilan dapat membantu meningkatkan akuntabilitas proses pembuktian (Berudu, 2022). Dengan transparansi ini, masyarakat dapat memahami pertimbangan yang digunakan hakim dalam menilai bukti, sehingga kepercayaan terhadap sistem peradilan akan meningkat. Selain itu, penerapan teknologi seperti blockchain untuk melacak asal-usul dan keabsahan bukti juga dapat menjadi solusi inovatif untuk meningkatkan akurasi dan kepercayaan dalam proses pembuktian.

Perlindungan terhadap hak-hak buruh dan pengusaha juga perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa sistem pembuktian berjalan secara etis. Pemerintah harus memperkuat program perlindungan saksi untuk mencegah intimidasi dan ancaman terhadap saksi yang memberikan kesaksian penting dalam kasus pidana (Waluyo, 2022). Selain itu, pengumpulan bukti harus dilakukan dengan mematuhi prinsip-prinsip hukum dan hak asasi manusia, termasuk menjaga privasi terdakwa selama proses investigasi. Penegakan prinsip-prinsip ini tidak hanya menjamin integritas proses pembuktian, tetapi juga mencegah penyalahgunaan wewenang oleh aparat hukum.

Pengawasan terhadap pengumpulan dan penggunaan bukti juga harus diperkuat. Pembentukan lembaga pengawas independen yang bertugas memantau proses pengumpulan bukti dapat membantu mencegah manipulasi bukti dan pelanggaran etika (Setiawan, 2024). Selain itu, pengawasan internal di lembaga penegak hukum juga perlu ditingkatkan dengan mekanisme sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam proses pembuktian. Dengan pengawasan yang ketat, kepercayaan publik terhadap keadilan hukum dapat ditingkatkan secara signifikan (Efendi et al., 2021).

Pada akhirnya, peningkatan efektivitas dan transparansi system pembuktian di Indonesia membutuhkan sinergi antara pembaruan regulasi, pelatihan aparat hukum, penggunaan teknologi, perlindungan hak, dan pengawasan yang ketat. Solusi-solusi ini tidak hanya bertujuan untuk memastikan proses peradilan yang lebih adil dan akuntabel, tetapi juga untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum pidana. Dengan sistem pembuktian yang kuat dan transparan, diharapkan keadilan substantif dapat diwujudkan secara konsisten di seluruh aspek penegakan hukum (Rohman et al., 2024).

Berdasarkan sistem pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan harus berorientasi pada keadilan substantif, bukan sekadar kepastian formal. Upaya untuk mewujudkannya meliputi reformasi regulasi, digitalisasi sistem pembuktian, peningkatan kapasitas hakim, dan penegakan integritas bukti. Keadilan hanya dapat terwujud apabila proses pembuktian dilakukan secara transparan, jujur, dan seimbang memberikan perlindungan yang sama bagi pekerja maupun pengusaha. Dalam hal ini, hukum pembuktian bukan sekadar alat formal, tetapi juga wahana moral dan sosial untuk menegakkan nilai-nilai keadilan dalam hubungan kerja di Indonesia.

4. KESIMPULAN

Sistem pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin keadilan antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, masih banyak ditemui persoalan terkait keabsahan dan kekuatan alat bukti, terutama yang bersumber dari media elektronik atau dokumen fotokopi. Oleh karena itu, perlu adanya sistem pembuktian yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi, namun tetap menjunjung asas keadilan dan kepastian hukum. Hakim sebagai pihak yang berwenang harus memastikan bahwa setiap alat bukti yang diajukan telah memenuhi unsur keaslian dan relevansi dengan perkara, serta menilai secara objektif berdasarkan prinsip kebenaran materiil agar tidak merugikan salah satu pihak. Untuk mewujudkan sistem pembuktian yang menjamin keadilan, dibutuhkan reformasi dalam aspek regulasi dan praktik peradilan. Penguatan regulasi mengenai pembuktian elektronik, penerapan sistem E-Court, dan peningkatan kemampuan hakim dalam menilai bukti digital menjadi langkah penting agar proses pembuktian berjalan transparan dan efisien. Selain itu, prinsip equality of arms harus diterapkan agar pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang seimbang dalam mengajukan atau mengakses alat bukti. Dengan demikian, sistem pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan diharapkan tidak hanya menegakkan hukum secara formal, tetapi juga mencerminkan keadilan substantif yang melindungi hak-hak kedua belah pihak.

ACKNOWLEDGMENT

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada dosen pembimbing dan para pengajar di Fakultas Hukum atas bimbingan, masukan, serta arahan yang sangat berharga selama proses penelitian dan penulisan karya ilmiah ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan sejawat dan sesama peneliti atas diskusi dan pandangan yang telah memperkaya isi dan pemahaman dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, D., Salam, A., Ramadhan, A., Narendra, A., Anasti, M., & Yanto, J. (2024). Politik Hukum Dalam Pembaharuan Hukum Pidana di Indonesia. *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 12–25. <https://doi.org/10.71153/wathan.v1i1.16>
- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia.

- Berudu, L. (2022). Mewujudkan Peradilan Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Dengan e-Court. *Jurnal Ilmiah Dunia Hukum*, 7(1), 25–36. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/duniahukum/article/view/2856/1907>
- Burrows, S. R. (1952). *"Phipson on the Law of Evidence."* Sweet & Maxwell Limited.
- Efendi, S., Akbar, K., & Khalidi, M. (2021). Exploring Criminal Punishments: A Comparative Review of Islamic and Indonesian. *Journal of Islamic Law*, 5(1), 133–144.
- Firmansyah, A., Setiawan, D., Pratama, F., Marwan, T., Almanda, A., Oktarianda, S., Zulkarnaen, Satrio, I., Saputra, I., Juna, A. M., & Rohman. (2024). Putusan Pengadilan Sebagai Sumber Hukum Yurisprudensi. *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 136–146.
- ILO, (1982), Termination of Employment Convention No. 158,
- Mertokusumo, S. (2013). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Liberty.
- Octavo, V. J., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Bagi 47 Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Sokonindo Automobile. *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, 2(1), 19–23. <https://doi.org/10.57235/jleb.v2i1.1527>
- Paton, G. W. (1964). *"A Text Book of Jurisprudence."* at the Clarendon Press.
- Rohman, R., Muliadi, M., Pratama, F., Saputra, I., Firmansyah, A., Marwan, T., & Irfandi, I. (2024). Sistem Pembuktian dalam Hukum Pidana Indonesia dan Tantangan dalam Proses Peradilan. *Jimmi: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin*, 1(3), 279–292. <https://doi.org/10.71153/jimmi.v1i3.146>
- Sari, N. P. R. K., & Dewi, N. L. P. G. S. K. (2020). Eksistensi Teori Pembuktian Positif Wettelijk Bewijstheorie dalam Pembuktian Perkara Perdata. *Jurnal Akses*, 12(2), 132.
- Soekanto, S. (2010). *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press.
- Subagyo, S., & Nadapdap, G. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan. *Lex Lectio Law Journal*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.61715/jlexlectio.v1i1.18>
- Subekti. (2009). *Hukum Pembuktian*. Pradnya Paramita.
- Suryandono, W., & Uwiyono, A. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Syabrowie, B. (2024). Analisis Putusan Perselisihan Hubungan Industrial Atas Pelanggaran Berat (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN- SMG). *Rampai Jurnal Hukum*, 3(1), 60–67.
- Waluyo, B. (2022). *Vitikmologi: Perlindungan Korban dan Saksi*. Sinar Grafika.
- Yunus, S. (2024). *Masalah Buruh, Dari Sekolah Anak Hingga Masa Pensiun Nggak Jelas*. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/syarif-yunus/masalah-buruh-dari-sekolah-anak-hingga-masa-pensiun-nggak-jelas-22eZBtsi1Xq/1>
- Zuhriyah, A., Aji, R. B., & Wijaya, A. U. (2021). Analisis Yuridis Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Mempekerjakan Kembali Pekerja (Studi Kasus Putusan Nomor : 17 / Pdt . Sus- PHI / 2021 / PN . Gsk) Juridical Analysis of Execution of Industrial Relations Court Decisions That Reemploy. *Jurnal Magister Hukum "Law and Humanity"*, 5(1), 85–107.