

PENERAPAN *RESTORATIVE JUSTICE* DALAM TINDAK PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Mas Putra Zenno Januarsyah

Sekolas Tinggi Hukum Bandung (STHB) Bandung, Jl. Cihampelas No. 8 Bandung, Jawa Barat, Email: putrazenno@gmail.com

ABSTRAK

Dalam praktiknya, banyak kasus pidana di bidang ketenagakerjaan yang telah diselesaikan dengan mengadopsi metode *restorative justice*, terutama untuk tindak pidana membayar upah di bawah ketentuan upah minimum, namun tidak ada aturan khusus yang mengatur penerapan *restorative justice* sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perkara pidana di bidang ketenagakerjaan. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini terkait dengan pengaturan *restorative justice* dalam penyelesaian perkara pidana di bidang ketenagakerjaan di Indonesia dan penerapan *restorative justice* dalam penyelesaian perkara pidana ketenagakerjaan. Penelitian ini bersifat deskriptif dan bersifat yuridis normatif, dengan memanfaatkan data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Pendekatan ini menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus, dan selanjutnya dianalisis menggunakan metode kualitatif. yang mengatur penerapan *restorative justice* dalam penyelesaian perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Namun Peraturan Jaksa Nomor 15 Tahun 2020 tentang Penghentian Penuntutan Berdasarkan Keadilan Restoratif dan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penanganan Tindak Pidana Berdasarkan *Restorative Justice* dapat menjadi acuan potensial penerapan *restorative justice* dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan. Kemudian, Penerapan *restorative justice* dalam penyelesaian perkara tindak pidana pada praktiknya telah dilakukan dalam kasus pelanggaran tindak pidana ketenagakerjaan membayar upah dibawah ketentuan upah minimum yang dilakukan oleh PT. JDP, dalam kasus tersebut terdapat perdamaian sehingga antara PT. JDP dengan korban (Karyawan) sepakat untuk berdamai dan penyidikan pun dihentikan (SP3) berdasarkan *restorative justice*.

Kata Kunci: Keadilan Restoratif, Tindak Pidana Ketenagakerjaan

ABSTRACT

In practice, a significant number of criminal cases within the domain of employment have been resolved through the implementation of restorative justice methodologies, particularly in instances where wage violations have occurred below the established minimum wage. However, there are no specific regulations governing the implementation of restorative justice as a mechanism for resolving criminal cases in the employment sector. The issues addressed in this research pertain to the regulation of restorative justice in the resolution of criminal cases in the field of employment in Indonesia and the implementation of restorative justice in the resolution of labor crime cases. This research is descriptive and of a normative juridical nature, utilizing secondary data in the form of primary legal materials,

secondary legal materials, and tertiary legal materials. It employs a statute approach and a case approach, and is subsequently analyzed using qualitative methods. The research findings indicate that there is no specific legislation governing the implementation of restorative justice in the resolution of criminal cases pertaining to labor in Indonesia. However, the Prosecutor's Regulation Number 15 of 2020 concerning Termination of Prosecution Based on Restorative Justice and Republic of Indonesia State Police Regulation Number 8 of 2021 concerning Handling of Criminal Acts Based on Restorative Justice may serve as a potential reference point for the application of restorative justice in labor-related offenses. Then, the application of restorative justice in resolving criminal cases has in practice been carried out in cases of criminal violations of employment in paying wages below the minimum wage provisions carried out by PT. JDP, in this case there was peace so that between PT. JDP and the victim (employee) agreed to make peace and the investigation was stopped (SP3) based on restorative justice.

Keywords: Restorative Justice, Employment Crimes

I. PENDAHULUAN

Manusia memiliki dua aspek yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Menurut (Charda, 2017) ada dua aspek yang membentuk manusia, pertama manusia sebagai individu dan kedua manusia sebagai anggota masyarakat yang hidup dengan manusia (individu) lainnya. Salah satu tujuan kehidupan manusia dalam masyarakat adalah untuk memenuhi beragam kebutuhan hidup, termasuk pakaian, makanan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja karena dengan pekerjaannya mereka dapat memperoleh penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Kunarti, 2009).

Untuk melakukan pekerjaan, seseorang dapat membuka bisnisnya sendiri atau dapat bekerja dengan orang lain, yang akan menciptakan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja (pemberi kerja) yang disebut hubungan kerja. Dalam hubungan kerja ini, tentunya perselisihan tidak dapat dihindari, perselisihan tersebut lebih dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar

serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 Angka 1).

Dalam hubungan kerja, tentunya ada aturan yang harus diperhatikan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, hal ini dikenal dengan hukum ketenagakerjaan. Molenaar berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan ialah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha dan antara pekerja dengan pekerja (Pramudya, 2022).

Secara teoritis, hukum ketenagakerjaan berada dalam tiga bidang yaitu: bidang hukum administrasi, bidang hukum perdata, dan bidang hukum pidana. Namun, pada prinsipnya lebih dominan ke bidang perdata, karena hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha termasuk dalam wilayah hukum perdata. Namun, dalam proses pembuatan, pelaksanaan, dan pengakhiran hubungan kerja diawasi oleh pemerintah, yang termasuk dalam ranah hukum administrasi. Jika terjadi pelanggaran selama proses ini (yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku), maka masuk ke ranah hukum pidana (Gulo, 2020).

Tindak pidana ketenagakerjaan adalah suatu perbuatan melawan hukum pidana baik yang dilakukan oleh pekerja maupun pemberi kerja yang melanggar ketentuan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan. Pengaturan terkait tindak pidana ketenagakerjaan tertuang dalam Pasal 183 sampai dengan 190 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) *juncto* UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Selain itu, tindak pidana di bidang ketenagakerjaan juga terdapat di dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja, UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,

UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan.

Salah satu larangan yang dikenakan sanksi pidana dalam undang-undang di bidang ketenagakerjaan adalah terkait pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Provinsi. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja *juncto* UU Ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut ditegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum. Apabila pemberi kerja terus melanggar ketentuan tersebut, maka berdasarkan ketentuan Pasal 185 ayat (1) UU Cipta Kerja *juncto* UU Ketenagakerjaan, maka pemberi kerja (pengusaha/majikan) dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000. (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000. (empat ratus juta rupiah).

Pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh seorang pengusaha. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilaksanakan (UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 30). Jika pengusaha tidak membayar upah sebagaimana ditentukan oleh pemerintah, maka tidak serta merta masuk ke ranah hukum pidana, meskipun telah memenuhi unsur rumusan delik. Hal ini dikarenakan upah merupakan hak pekerja, yang jika terdapat ketidaksesuaian dengan upah yang diterima, maka hal ini juga termasuk dalam ranah perselisihan hubungan industrial (ranah perdata) yang dapat diselesaikan melalui mekanisme yang ada dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI).

Menurut ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI penyelesaian perselisihan hubungan industrial pertama-tama diharuskan diselesaikan dengan musyawarah mufakat, penyelesaian sengketa dengan cara ini dikenal sebagai upaya penyelesaian bipartit. Jika dalam prosesnya terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak, maka perjanjian tersebut dituangkan dalam kesepakatan bersama yang mengikat kedua belah pihak dan didaftarkan ke pengadilan.

Penyelesaian dengan metode bipartit sebagaimana disebutkan di atas sejalan dengan prinsip *restorative justice* yang baru-baru ini digaungkan dalam menyelesaikan suatu perkara dalam ranah pidana. Metode *restorative justice* merupakan metode yang berfokus pada untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan bagi pelaku kejahatan dan korban itu sendiri. Untuk menciptakan penyelesaian perkara pidana yang lebih adil dan seimbang bagi pelaku dan korban, prosedur pidana yang sebelumnya berfokus pada kriminalisasi telah diubah menjadi proses dialog dan mediasi (Juhari, 2017). Paradigma *restorative justice* dapat digunakan sebagai dasar untuk strategi penanganan perkara pidana yang bertujuan untuk mengatasi ketidakpuasan terhadap sistem peradilan pidana yang ada saat ini (Zulfa, 2011). *Restorative justice* dianggap sebagai strategi dan solusi utama untuk memenuhi tuntutan pidana yang menguntungkan semua pihak (Warman, et al., 2020). Gagasan *restorative justice* menawarkan proses pemulihan yang melibatkan pelaku dan korban secara langsung dalam menyelesaikan masalah (Hambali, 2020).

Restorative justice itu sendiri memiliki arti keadilan merestorasi. Restorasi memiliki arti yang lebih luas dalam proses peradilan pidana yang dikenal sebagai restitusi atau kompensasi bagi korban. Pemulihan mencakup pemulihan hubungan antara pelaku dengan korban. Ketika pelaku dan korban sepakat, disaat itulah pemulihan hubungan baru dapat dilaksanakan dan pelaku diberikan kesempatan untuk menebusnya melalui mekanisme kompensasi, perdamaian, pekerjaan sosial, dan kesepakatan lainnya (Hambali, 2020).

Metode pendekatan *restorative justice* juga sejalan dengan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan melalui upaya persuasif edukatif dengan memberikan sosialisasi dan informasi mengenai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pramudya, 2022). Namun, pada kenyataannya, dalam penyelesaian perkara pidana di bidang ketenagakerjaan, tidak ada aturan yang secara khusus mengatur penerapan *restorative justice* sebagai salah satu mekanisme penyelesaian kasus.

Pada praktiknya, sejumlah besar kasus tindak pidana dibidang ketenagakerjaan telah diselesaikan dengan menggunakan metode pendekatan *restorative justice*, terutama terhadap perkara tindak pidana pembayaran upah di bawah upah minimum. Seperti yang terjadi pada kasus PT. Jayamas Dwi Perkasa (selanjutnya disebut PT. JDP), yang dilaporkan oleh Federasi Serikat Buruh Militan ke UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dengan dugaan tindak pidana pembayaran upah dibawah upah minimum yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan. Laporan tersebut bahkan sudah naik ke tahap penyidikan dan telah menetapkan seorang HRD dan GA PT. JDP sebagai tersangka. Namun penetapan status tersangka tersebut tidak menghentikan PT. JDP untuk terus melakukan perundingan-perundingan dengan korban (dalam hal ini mantan karyawannya), yang mana hal tersebut menghasilkan titik temu, sehingga antara PT. JDP dengan korban sepakat untuk berdamai dan penyidikan pun dihentikan. Dalam kasus tersebut pada dasarnya penyelesaian perkara pidananya telah mencerminkan penerapan *restorative justice*, yang mana hal tersebut diinisiasi antara pelaku dan korban, bukan dari instansi terkait dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan belum terdapat aturan yang mengatur secara jelas pedoman penyelesaian perkara pidana dengan menggunakan *restorative justice*

Dengan hal seperti itu, menimbulkan beberapa masalah. Permasalahan pertama terkait dengan pengaturan keadilan *restoratif* dalam penyelesaian perkara pidana di bidang ketenagakerjaan di Indonesia, dan masalah kedua terkait

penerapan *restorative justice* dalam penyelesaian kasus tindak pidana ketenagakerjaan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit.

Penulis melakukan penelitian terkait permasalahan di atas untuk mengetahui tentang pengaturan keadilan *restoratif* dalam penyelesaian perkara pidana di bidang ketenagakerjaan di Indonesia dan juga untuk mengetahui tentang penerapan *keadilan restoratif* dalam penyelesaian kasus tindak pidana ketenagakerjaan yang terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit. Lebih lanjut, penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi aparat penegak hukum dalam menyelesaikan perkara pidana di bidang ketenagakerjaan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan jenis penelitian yuridis normatif, menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer, diantaranya UU Ketenagakerjaan, UU PPHI, UU Cipta Kerja, Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2020 tentang Penghentian Penuntutan Berdasarkan Keadilan Restoratif (selanjutnya disebut Perja RI No. 15/Tahun 2020), Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 8 Tahun 2021 tentang Penanganan Tindak Pidana Berdasarkan Keadilan Restoratif (selanjutnya disebut Perpol RI No. 8/Tahun 2021), dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini, serta bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, selanjutnya analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan *Restorative Justice* dalam Penyelesaian Perkara Tindak Pidana Dibidang Ketenagakerjaan di Indonesia

Hukum sebagai norma memiliki karakteristik khusus, yaitu untuk melindungi, mengatur dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum. Pelanggaran terhadap suatu aturan yang dalam hal ini dapat merugikan atau pun mengganggu kepentingan umum akan menimbulkan reaksi dari masyarakat. Reaksi yang akan diberikan yakni untuk mengembalikan ketidakseimbangan dengan mengambil tindakan untuk si pelanggar. Kembalinya ketidakseimbangan ke suatu kelompok sosial dilakukan oleh petugas yang berwenang dengan memberikan hukuman (Djamali, 2009).

Aturan hukum yang ada harus tepat dan tidak boleh bertentangan dengan rasa keadilan di masyarakat agar aturan tersebut tetap konsisten, berkesinambungan, dan diterima oleh semua orang (seluruh elemen masyarakat). Oleh karena itu, tujuan hukum adalah untuk menjamin kepastian hukum di masyarakat yang harus didasarkan pada rasa keadilan yang ada di masyarakat (Silondae & Ilyas, 2005).

Mengenai hukum ketenagakerjaan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, hukum ketenagakerjaan bersifat publik dan privat. Dalam ranah hukum publik, hukum ketenagakerjaan memiliki sifat perlindungan, pemaksaan, dan sanksi. Sementara itu, di ranah privat, terdapat hubungan hukum kontraktual dalam rangka melakukan kegiatan produksi berdasarkan prinsip keseimbangan dan kepentingan. Seperti halnya undang-undang lainnya, hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi dan tujuan untuk ketertiban umum, terutama hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam proses produksi barang dan jasa yang mengandung dan mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kebermanfaatan (manfaat), dan nilai keadilan. Nilai-Nilai ini menjadi dasar penegakan hukum ketenagakerjaan dan sekaligus tujuan hukum ketenagakerjaan (Muhroj, 2005).

Dalam hukum ketenagakerjaan, adanya aturan sanksi pidana untuk memberikan perlindungan hukum dan kepastian kepada pihak terkait di bidang ketenagakerjaan untuk mematuhi dan menaati peraturan perundang-undangan

yang berlaku serta tidak melakukan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi pidana jika dilanggar. Penerapan sanksi pidana di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya penegakan hukum untuk mencegah terjadinya perbuatan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruh yang dirugikan, hal ini untuk memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia.

Ketika berbicara tentang tujuan pidana dan tujuan hukum pidana itu sendiri, keduanya adalah dua hal yang berbeda. Namun demikian, tujuan pidana tidak terlepas dari aliran dalam hukum pidana. Jika aliran dalam hukum pidana yang mendasari tujuan pidana terdiri dari ajaran klasik, aliran modern, dan aliran neoklasik, maka tujuan pidana juga dibagi menjadi tiga, antara lain: teori absolut, teori relative, dan teori gabungan. Namun, dalam perkembangannya selain ketiga teori tersebut, ada juga teori kontemporer tentang tujuan pidana, salah satunya adalah teori pendekatan restoratif atau *restorative justice*.

Restorative justice juga dikenal sebagai keadilan restoratif adalah metode pendekatan penyelesaian perkara pidana yang berfokus pada kebutuhan korban dan pelaku kejahatan serta keterlibatan masyarakat. Dalam proses penyelesaiannya korban juga terlibat, sementara pelaku kejahatan juga didorong untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya, yakni dengan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukannya antara lain meminta maaf kepada korban, mengembalikan uang curian, atau dengan melakukan pengabdian kepada masyarakat (Arief & Ambarsari, 2018).

Penyelesaian secara *restorative justice* berfokus pada pemulihan hubungan sosial dan keadilan masyarakat yang telah rusak akibat kejahatan daripada menghukum pelaku kejahatan. John Braithwaite, salah satu tokoh terkemuka dalam membela gagasan restoratif, berpendapat bahwa *restorative justice* sebagai arah baru antara *justice* dan *welfare* model serta antara *retribution* dan *rehabilitation*. Secara sederhana, *restorative justice* adalah alternatif dalam sistem

peradilan pidana dengan mengedepankan pendekatan integral antara pelaku dengan korban dan masyarakat sebagai satu kesatuan untuk mencari solusi dan kembali ke pola hubungan baik di masyarakat (Tambir, 2019).

Dalam tataran undang-undang, pengaturan *restorative justice* baru diatur secara tegas diatur dalam UU No. 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Anak (selanjutnya disebut UU SPA), sedangkan aturan lainnya dikeluarkan oleh lembaga penegak hukum terkait, seperti: Keputusan Dirjen Badan Peradilan Umum MA RI No. 1691/DJU/SK/PS.00/12/2020 tentang Pemberlakuan Pedoman Penerapan Keadilan Restoratif (*Restorative Justice*) (selanjutnya disebut Kepdirjen BPU MA RI No. 1691/Tahun 2020), Peraturan Jaksa Agung No. 006/PER-006/A/J.A/04/2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Diversi (selanjutnya disebut Perja Diversi), SE Kapolri No. 8/VII/2018 tentang Penerapan Keadilan Restoratif (*Restorative Justice*), Perja RI No. 15/Tahun 2020, Perpol RI No. 8/Tahun 2021, dan Pedoman Jaksa Agung Republik Indonesia No. 18 Tahun 2021 tentang Penyelesaian Penanganan Perkara Tindak Pidana Penyalahgunaan Narkotika Melalui Rehabilitasi Dengan Pendekatan Keadilan Restoratif Sebagai Pelaksanaan Asas *Dominus Litis* Jaksa.

Dalam kaitannya dengan tindak pidana ketenagakerjaan, belum ada aturan khusus yang mengatur mengenai penerapan *restorative justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan, akan tetapi peraturan yang memungkinkan dapat digunakan sebagai landasan penerapan *restorative justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan ialah Peraturan Kejaksaan Nomor 15 Tahun 2020 tentang Penghentian Penuntutan Berdasarkan Keadilan Restoratif, dalam peraturan tersebut menjelaskan secara komprehensif mengenai tindak pidana apa saja yang bisa dilakukan *restorative justice*. Adapun syarat-syarat dapat diberlakukannya *restorative justice* sebagai berikut:

1. Tersangka baru pertama kali melakukan tindak pidana;

2. Tindak pidana hanya diancam dengan pidana denda atau diancam dengan pidana penjara tidak lebih dari 5 (lima) tahun; dan
3. Tindak pidana dilakukan dengan nilai barang bukti atau nilai kerugian yang ditimbulkan akibat dari tindak pidana tidak lebih dari Rp. 2.500.000.- (dua juta lima ratus ribu rupiah).

Jika dikaitkan dengan kondisi tersebut, tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dimungkinkan untuk menerapkan *restorative justice* karena dalam ketentuan Pasal 183 sampai dengan 190 UU Ketenagakerjaan *juncto* dengan UU Cipta Kerja ancaman sanksi pidananya paling lama 4 (empat) tahun, artinya selagi pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan tersebut baru pertama kali melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, *restorative justice* bisa dilakukan.

Selain memenuhi syarat di atas, menurut ketentuan Pasal 5 ayat (6) Perja RI No. 15/Tahun 2020, penghentian penuntutan berdasarkan *restorative justice* dilakukan dengan memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Telah ada pemulihan kembali pada keadaan semula yang dilakukan oleh tersangka dengan cara: mengembalikan barang yang diperoleh dari tindak pidana kepada korban (jika terkait tindak pidana harta benda), mengganti kerugian, mengganti biaya yang ditimbulkan dari akibat tindak pidana, dan/atau memperbaiki kerusakan yang ditimbulkan dari akibat tindak pidana;
2. Telah ada kesepakatan perdamaian antara korban dan tersangka;
3. Masyarakat merespon positif.

Selain itu, Perpol RI No. 8/Tahun 2021 juga dapat digunakan sebagai landasan penerapan *restorative justice* dalam tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Kepolisian tersebut terdapat 2 (dua) syarat yang harus dipenuhi dalam penyelesaian perkara pidana melalui *restorative*

justice, yakni syarat materiil dan syarat formil. Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Perpol RI No. 8/Tahun 2021 adapun syarat materiil dimaksud antara lain: tidak menimbulkan keresahan dan/atau penolakan dari masyarakat, tidak berdampak konflik sosial, tidak berpotensi memecah belah bangsa, tidak bersifat radikalisme dan separatisme, bukan pelaku pengulangan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan, dan bukan tindak pidana terorisme, tindak pidana terhadap keamanan negara, tindak pidana korupsi, dan tindak pidana terhadap nyawa orang. Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Perpol RI No. 8/Tahun 2021 ialah meliputi: perdamaian dari kedua belah pihak, kecuali untuk tindak pidana narkoba dan pemenuhan hak-hak korban dan tanggung jawab pelaku, kecuali untuk tindak pidana narkoba.

Sejalan dengan argumen di atas, dalam hukum pidana juga dikenal adagium bahwa hukum pidana adalah obat terakhir (*ultimum remedium*). *Ultimum remedium* ini diartikan sebagai obat atau upaya terakhir yang terkait dengan masalah bagaimana menentukan apakah suatu tindakan dilakukan dengan sengaja atau dengan kelalaian (Bemmelen, 1987).

Akan selalu ada keberatan dalam setiap ancaman pidana, orang yang berpikiran sehat pun akan mengerti tanpa perlu menjelaskannya lagi. Ha ini bukan berarti ancaman pidana akan ditiadakan, tetapi selalu harus mempertimbangkan keuntungan dan kerugian ancaman pidana benar-benar menjadi upaya penyembuh serta harus menjaga jangan sampai membuat penyakitnya menjadi lebih parah (Machmud, 2012)

Sejalan dengan pandangan di atas, Andi Hamzah juga sepakat bahwa tidak semua permasalahan rumit di masyarakat harus diserahkan kepada hukum pidana untuk menyelesaikannya. Biarkan bidang hukum lain menyelesaikannya terlebih dahulu (*ultimum remedium*), jika hukum pidana hanya dilihat sebagai hukum sanksi istimewa, yaitu sanksi pidana pidana penjara saja (karena hukum pidana bukan hanya penjara). Sebagai hukum yang tidak memiliki norma-norma sendiri,

yang norma-normanya telah diatur oleh bidang hukum lain, seperti hukum perdata, dan sebagainya (Zenno J., 2017). Dengan demikian sangat dimungkinkan dilakukan *restorative justice* dalam perkara tindak pidana ketenagakerjaan dengan didasarkan Perja RI No. 15/Tahun 2020 dan Perpol RI No. 8/Tahun 2021.

B. Penerapan *Restorative Justice* Dalam Penyelesaian Perkara Tindak Pidana Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit

Metode paling konvensional (klasik) untuk mengatasi kejahatan ialah penggunaan lembaga hukum pidana dan hukuman fisik terhadap pelaku kejahatan. Metode ini bahkan dianggap sebagai metode yang paling tua yang usianya setua peradaban manusia. Dalam konteks filsafat, pidana dan pemidanaan itu bahkan disebut sebagai "*older philosophy of crime control*" (Kassebaum, 1974). Kebijakan pemidanaan akhir-akhir ini banyak dipertanyakan, hal tersebut terjadi karena pemidanaan kini dipandang sebagai tindakan yang kejam dan melampaui batas (Bassiouni, 1978). Bahkan Smith dan Hogan menyebutnya "*a relic barbarism*" (Smith & Hogan, 1978) pembalasan pidana muncul karena hukum pidana itu sendiri dibangun di atas dasar pemikiran *indeterminisme* yang pada dasarnya memandang manusia memiliki kehendak bebas untuk bertindak.

Penggunaan hukum pidana merupakan upaya untuk mengatasi permasalahan sosial di masyarakat, di mana bidang kebijakan penegakan hukum dimasukkan. Penegakan hukum (pidana) memiliki 3 tahap, yaitu (Syamsuddin, 2011):

1. Tahap perumusan (tahap legislatif), yaitu tahap penegakan hukum *in abstracto*;
2. Tahap penerapan (tahap yudikatif), yaitu penerapan hukum pidana oleh aparat penegak hukum mulai dari tingkat kepolisian sampai dengan ke pengadilan; dan

3. Tahap eksekusi (tahap administratif), yaitu tahap implementasi konkrit hukum pidana oleh pihak yang berwenang melaksanakan pidana.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, penegakan hukum dilakukan melalui upaya dan pendekatan persuasif edukatif, hal mana masyarakat dalam hal ini pengusaha dan pekerja diberikan informasi tentang peraturan-peraturan yang harus dipatuhi, khususnya peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan. Pertama-tama, pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan akan melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja/buruh supaya mematuhi dan menerapkan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, sejalan dengan ketentuan tersebut, pada prinsipnya, undang-undang ketenagakerjaan membuka kesempatan seluas-luasnya untuk menerapkan *restorative justice* dalam menyelesaikan perkara pidana di bidang ketenagakerjaan. Pada praktiknya hal ini telah dilakukan dalam kasus pelanggaran tindak pidana ketenagakerjaan membayar upah dibawah ketentuan upah minimum yang dilakukan oleh PT. JDP. kasus tersebut dilaporkan oleh Federasi Serikat Buruh Militan ke UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV yang mana laporan tersebut bahkan sudah naik ke tahap penyidikan dan telah menetapkan seorang HRD dan GA PT. JDP sebagai tersangka. Namun penetapan status tersangka tersebut tidak menghentikan PT. JDP untuk terus melakukan perundingan-perundingan bipartit dengan korban (dalam hal ini mantan karyawannya), yang mana hal tersebut menghasilkan titik temu, sehingga antara PT. JDP dengan korban sepakat untuk berdamai dan penyidikanpun dihentikan.

Apabila dikaitkan dengan UU PPHI, pembayaran upah dibawah upah minimum bisa dikategorikan ke dalam perselisihan hubungan industrial dalam hal ini masuk ke dalam kategori perselisihan hak, selain itu, masih banyak tindak pidana ketenagakerjaan yang bisa dikategorikan ke dalam perselisihan hak seperti pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya dalam memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas yang dipekerjakannya, perusahaan tidak

melaksanakan kewajibannya memberikan perlindungan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja dan lain sebagainya. Tidak hanya itu, ada juga tindak pidana ketenagakerjaan yang masuk ke dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja seperti pengusaha tidak melaksanakan kewajiban membayar kepada pekerja/buruh uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Terkait dengan hal tersebut, mekanisme penyelesaian perselisihan hak maupun pemutusan hubungan kerja (perselisihan hubungan industrial) dalam UU PPHI wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha tanpa melibatkan pihak lain. Tahapan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit sesuai dengan ketentuan UU PPHI antara lain:

1. Apabila perundingan bipartit mencapai kata sepakat, maka akan dibuat suatu perjanjian yang disetujui oleh para pihak;
2. Perjanjian itu wajib dicatatkan di pengadilan setempat;
3. Perjanjian tersebut akan dibuatkan akte bukti pendaftaran;
4. Apabila perjanjian yang telah dicatatkan tidak ditaati oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan setempat untuk mendapatkan penetapan eksekusi; dan
5. Apabila dalam jangka 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah berunding tetapi tidak mencapai kesepakatan maka bipartit dianggap gagal.

Apabila dicermati lebih lanjut, perundingan bipartit sebagai mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dipadupadankan

dengan pendekatan *restorative justice* dalam penyelesaian perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan, yang mana pada intinya baik itu perundingan bipartite maupun *restorative justice* mengutamakan musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan permasalahan. Dalam proses penyelesaian suatu tindak pidana dibidang ketenagakerjaan melalui pendekatan restoratif, terdapat ruang bagi setiap pihak dalam hal ini pengusaha (pihak yang memungkinkan melakukan tindak pidana ketenagakerjaan) dan pekerja/buruh (korban) dalam lingkaran penyelesaian, untuk mengungkapkan tentang apa dan bagaimana tindak pidana itu terjadi serta apa akibat dan bagaimana cara memulihkannya. Lingkaran penyelesaian tersebut dilakukan dengan cara diskusi dan dialog yang membuka peluang bagi penyelesaian tanpa menimbulkan masalah baru yang sering ditemukan dalam sistem peradilan pidana pada umumnya. Di sisi lain, dikarenakan hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat publik, akan tetapi bersifat privat dan administrasi juga, maka penerapan *restorative justice* dalam penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan semestinya dapat diterapkan.

Sejalan dengan pendapat di atas, dalam penegakan hukum pidana dibidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) juga dilakukan dengan beberapa tahapan. Berdasarkan ketentuan Pasal 9 Permenaker No. 1 Tahun 2016 *juncto* Permenaker No. 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Permenaker Pengawasan Ketenagakerjaan), adapun tahapan-tahapan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Tahap preventif edukatif, yaitu kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasehatan teknis, dan pendampingan;
2. Tahap represif non yustisial, yaitu upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan; dan

3. Tahap represif yustisial, yaitu upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan. Dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan diberikan wewenang sebagai penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan.

Selanjutnya, dalam ketentuan Pasal 47 ayat (1) Permenaker Pengawasan Ketenagakerjaan penyidikan yang dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan atau penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) dalam melakukan penegakan hukum pidana dibidang ketenagakerjaan, tindakan represif yustisial merupakan langkah terakhir yang dilakukan karena proses penyidikan akan menyita waktu, tenaga, dan materi sehingga proses lain akan terabaikan. Selain itu, hal ini juga sejalan dengan prinsip pengawasan ketenagakerjaan yang mengedepankan proses pembinaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara khusus belum ada pengaturan *restorative justice* dalam penyelesaian perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan di Indonesia, akan tetapi peraturan yang memungkinkan dapat digunakan sebagai landasan penerapan *restorative justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan ialah Perja RI No. 15/Tahun 2020 dan Perpol RI No. 8/Tahun 2021; dan
2. Penerapan *restorative justice* dalam penyelesaian perkara tindak pidana ketenagakerjaan dihubungkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit pada praktiknya telah dilakukan dalam kasus pelanggaran tindak pidana ketenagakerjaan membayar upah dibawah ketentuan upah minimum yang dilakukan oleh PT. JDP, kasus tersebut dilaporkan oleh Federasi Serikat Buruh Militan ke UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV yang mana laporan tersebut bahkan sudah naik ke tahap penyidikan dan telah menetapkan seorang HRD dan GA PT. JDP sebagai tersangka. Akan tetapi, PT. JDP terus melakukan perundingan-perundingan bipartit dengan korban (dalam

hal ini mantan karyawannya), yang mana hal tersebut menghasilkan titik temu, sehingga antara PT. JDP dengan korban sepakat untuk berdamai dan penyidikan pun dihentikan (SP3).

B. Saran

Mengingat belum adanya peraturan khusus mengenai penerapan *restorative justice* dalam penyelesaian perkara pidana di bidang ketenagakerjaan di Indonesia dan hanya didasarkan pada Perja RI No. 15/Tahun 2020 dan Perpol RI No. 8/Tahun 2021, oleh karena itu lebih baik Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat membuat produk peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur penerapan *restorative justice* dalam rangka memberikan kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, H., & Ambarsari, N. (2018). Penerapan Prinsip Restorative Justice Dalam Sistem Peradilan Pidana Di Indonesia. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 10(2), 173. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v10i2.1362>
- Bassiouni, M. C. (1978). *Substantive Criminal Law*. C. Thomas Publisher.
- Bemmelen, J. M. van. (1987). *Hukum Pidana I: Hukum Pidana Material Bagian Umum*. Binacipta.
- Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.25072/jwy.v1i1.124>
- Djamali, A. (2009). *Pengantar Hukum Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Gulo, M. A. G. P. (2020). Penegakan Hukum Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Pembayaran Upah Pekerja Ditinjau Dari Aspek Hukum Pidana Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Lubuk Pakam Nomor 1661/Pid/B/2015/PN.Lbg. Pembangunan Panca Budi.
- Hambali, A. R. (2020). Penegakan Hukum Melalui Pendekatan Restorative Justice Penyelesaian Perkara Tindak Pidana. *Kalabbirang Law Journal*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.35877/454RI.kalabbirang36>
- Juhari. (2017). Restorative Justice Dalam Pembaharuan Hukum Pidana Di Indonesia. *Jurnal Spektrum Hukum*, 14(1).

<https://doi.org/10.35973/sh.v14i1.1104>

- Kassebaum, G. (1974). *Delinquency and Social Policy*. Prentice Hall.
- Kunarti, S. (2009). *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. 9(1).
- Machmud, S. (2012). *Penerapan Delik Formil Dalam Perspektif Penegakan Hukum Pidana Lingkungan di Indonesia, Fungsionalisasi Azas Ultimum Remedium Sebagai Pengganti Azas Subsidiaritas*. Mandar Maju.
- Muhroj, M. E. (2005). *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*. Prenada Media.
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2 § 1 (2004).
- Pramudya, O. D. (2022). *Efektivitas Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan*. 8 (1).
- Silondae, A. A., & Ilyas, W. B. (2005). *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*. Prenada Media.
- Smith, & Hogan. (1978). *Criminal Law*. Butterworths.
- Syamsuddin, A. (2011). *Tindak Pidana Khusus*. Sinar Grafika.
- Tambir, I. M. (2019). Pendekatan Restorative Justice dalam Penyelesaian Tindak Pidana di Tingkat Penyidikan. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 8(4).
- Warman, D., Kusuma, J. D., & Lestari, F. K. (2020). Tinjauan Yuridis Pendekatan Restorative Justice Dalam Penyelesaian Perkara Tindak Pidana Anak Di Tingkat Penyidikan. *Unizar Recht Journal*, 1(2). <https://e-journal.unizar.ac.id/index.php/urj/article/view/662>
- Zenno J., M. P. (2017). *Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan BUMN Persero Penerapan Asas Ultimum Remedium*. Logoz Publishing.
- Zulfa, E. A. (2011). *Pergeseran Paradigma Pemidanaan*. Lubuk Agung.