

Tindak Pidana Ketenagakerjaan Dalam Perspektif *Restorative Justice*

Suyandi

Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin,
Kalimantan Selatan, Indonesia
Email: suyandilawyerkalsel@gmail.com

Abstrak

Sektor ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembangunan suatu negara. Selain itu, sektor ketenagakerjaan juga memiliki dampak sosial yang besar. Dengan menawarkan pekerjaan kepada masyarakat, termasuk yang kurang terampil atau berpendidikan rendah, dapat membantu mengurangi tingkat kemiskinan dan kesenjangan sosial. Selanjutnya, melalui pelatihan dan pendidikan kerja, sektor ketenagakerjaan berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja, yang pada gilirannya akan mendukung perkembangan teknologi dan inovasi dalam berbagai industri. Dengan demikian, sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu pilar utama pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif, karena berdampak luas terhadap aspek ekonomi, sosial, dan inovasi suatu bangsa. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada kepentingan pelaku usaha semata, melainkan juga memperhatikan dan memberikan perlindungan kepada pekerja yang berada dalam posisi sosial yang lebih lemah, dibandingkan dengan pengusaha yang memiliki kestabilan finansial yang cukup. Konsep hukum pidana yang dilaksanakan dalam tindak pidana tentunya akan lebih bermanfaat apabila diterapkan dalam dimensi pidana ketenagakerjaan termasuk dalam hal ini mengenai *Restorative Justice*. Penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan melalui pendekatan *restorative justice* menawarkan solusi yang lebih efektif dan manusiawi dibandingkan dengan pendekatan retributif tradisional. *Restorative justice* menempatkan korban di pusat proses penyelesaian, memungkinkan mereka untuk menyampaikan dampak yang dirasakan dan kebutuhan mereka. Hal ini sangat relevan dalam konteks ketenagakerjaan, di mana pelanggaran sering kali menyangkut hak-hak pekerja yang harus dipulihkan. Selain itu, pendekatan ini mendorong dialog antara korban dan pelaku, memungkinkan pemulihan hubungan kerja yang rusak dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Hanya saja pada konteks kepastian hukum belum didapat suatu mekanisme yang didapat dengan jelas yang dapat menjelaskan mengenai pemakaian *Restorative Justice* dalam bidang ketenagakerjaan, sehingga pihak-pihak yang ada bersengketa dalam bidang tersebut harus didapat suatu mekanisme yang jelas untuk menjelaskan bagaimana pelaksanaan *Restorative Justice* ini dijelaskan dalam bidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Tindak Pidana, *Restorative Justice*



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Tenaga kerja, dalam konteks pembangunan dan ekonomi, memiliki peran sentral sebagai agen yang berkontribusi baik secara individu maupun kolektif, berimplikasi signifikan dalam dinamika perekonomian nasional, yakni peningkatan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja berfungsi sebagai salah satu penggerak vital bagi struktur ekonomi, menjadi aset berlimpah yang mencerminkan tingginya potensi manusia. Fenomena ini tercermin dalam angka pengangguran yang masih tinggi di negara ini dan rendahnya kesempatan kerja yang tersedia. Sektor ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembangunan suatu negara. Pertama-tama, sektor ketenagakerjaan berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Dengan menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang ada, sektor ini mampu meningkatkan produktivitas dan menggerakkan roda perekonomian melalui kegiatan produksi dan distribusi barang dan jasa. Selain itu, sektor ketenagakerjaan juga memiliki dampak sosial yang besar. Dengan menawarkan pekerjaan kepada masyarakat, termasuk yang kurang terampil atau

berpendidikan rendah, dapat membantu mengurangi tingkat kemiskinan dan kesenjangan sosial. Selanjutnya, melalui pelatihan dan pendidikan kerja, sektor ketenagakerjaan berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja, yang pada gilirannya akan mendukung perkembangan teknologi dan inovasi dalam berbagai industri. Dengan demikian, sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu pilar utama pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif, karena berdampak luas terhadap aspek ekonomi, sosial, dan inovasi suatu bangsa.

Pada prinsipnya, Hukum Ketenagakerjaan memiliki karakteristik yang berfungsi untuk melindungi dan menciptakan perasaan aman, damai, dan sejahtera dengan tujuan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh warga negara. Untuk memberikan perlindungan yang tepat, hukum ketenagakerjaan harus didasarkan pada dua aspek utama. Pertama, hukum tersebut harus terwujud dalam bentuk peraturan perundang-undangan (*heterotom*) dan hukum yang bersifat *otonom*. Domain hukum ini harus mencerminkan peraturan yang sesuai dengan cita-cita keadilan dan kebenaran, memberikan kepastian hukum, serta memberi manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada kepentingan pelaku usaha semata, melainkan juga memperhatikan dan memberikan perlindungan kepada pekerja yang berada dalam posisi sosial yang lebih lemah, dibandingkan dengan pengusaha yang memiliki kestabilan finansial yang cukup. Hukum ini memberikan manfaat dalam mengatasi perbedaan sosial dan tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, seperti masalah kesejahteraan, standar upah, dan kondisi kerja, yang semuanya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan ketentuan hukum yang terdapat dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"; Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

Dengan demikian diperlukan suatu pengaturan hukum terhadap masalah ketenagakerjaan ini yaitu dengan memberikan suatu perlindungan bagi negara kepada masyarakat agar nantinya didapat suatu keadilan dalam semua sektor dalam bidang ketenagakerjaan tersebut termasuk masalah-masalah pidana dalam rangka menjamin terlaksananya kondisi yang diinginkan dalam bidang sektor ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan memerlukan aspek pidana untuk mengatasi pelanggaran hak-hak pekerja, seperti kasus penyalahgunaan tenaga kerja, penganiayaan, atau diskriminasi di tempat kerja. Pengaturan hukum pidana yang jelas dan tegas dalam konteks ketenagakerjaan penting untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan mencegah terjadinya eksploitasi atau pelanggaran hak asasi manusia di dunia kerja. Selain itu, sanksi pidana yang berlaku dapat menjadi penghalang bagi perusahaan atau individu yang berusaha untuk mencari keuntungan dengan cara merugikan pekerja atau melakukan praktik-praktik ilegal terkait ketenagakerjaan. Keadilan yang diberikan dalam sistem peradilan pidana di Indonesia saat ini lebih dominan pada keadilan retributif yang mana model penyelesaian perkara pidana dengan lebih mengutamakan dan mengedepankan pemulihan terhadap kejahatan pelaku, dan masyarakat. Prinsip utama keadilan restoratif adalah adanya partisipasi korban dan pelaku, partisipasi warga negara sebagai fasilitator dalam penyelesaian kasus, sehingga tercipta harmoni dalam kehidupan masyarakat.¹

Konsep hukum pidana yang dilaksanakan dalam tindak pidana tentunya akan lebih bermanfaat apabila diterapkan dalam dimensi pidana ketenagakerjaan termasuk dalam hal ini

¹ Chandra Satriana I.M.Y dan Dewi N.M.L.2021. *Sistem Peradilan Pidana Prespektif Restorative Justice*. Denpasar Bali : Udayana Pres, hal. 20

mengenai *Restorative Justice*. Penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan melalui pendekatan *restorative justice* menawarkan solusi yang lebih efektif dan manusiawi dibandingkan dengan pendekatan retributif tradisional. *Restorative justice* menempatkan korban di pusat proses penyelesaian, memungkinkan mereka untuk menyampaikan dampak yang dirasakan dan kebutuhan mereka. Hal ini sangat relevan dalam konteks ketenagakerjaan, di mana pelanggaran sering kali menyangkut hak-hak pekerja yang harus dipulihkan. Selain itu, pendekatan ini mendorong dialog antara korban dan pelaku, memungkinkan pemulihan hubungan kerja yang rusak dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Pendekatan *restorative justice* juga berfokus pada solusi jangka panjang yang berkelanjutan. Misalnya, pelaku dapat diminta untuk memberikan kompensasi atau terlibat dalam program pelatihan keterampilan bagi pekerja. Hal ini tidak hanya memperbaiki kesalahan, tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi komunitas kerja. Lebih lanjut, penggunaan *restorative justice* dapat mengurangi beban sistem peradilan yang sering kali terhambat oleh proses hukum yang panjang dan kompleks. Dengan menyelesaikan kasus di luar pengadilan melalui mediasi, proses dapat berjalan lebih cepat dan efisien. Secara keseluruhan, pendekatan *restorative justice* dalam penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan mampu menciptakan keadilan yang lebih seimbang, memperkuat perlindungan hak-hak pekerja, dan membangun hubungan kerja yang lebih baik di masa depan. Hanya saja pada konteks kepastian hukum belum didapat suatu mekanisme yang didapat dengan jelas yang dapat menjelaskan mengenai pemakaian *Restorative Justice* dalam bidang ketenagakerjaan, sehingga pihak-pihak yang ada bersengketa dalam bidang tersebut harus didapat suatu mekanisme yang jelas untuk menjelaskan bagaimana pelaksanaan *Restorative Justice* ini dijelaskan dalam bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan diatas maka dapat di kemukakan rumusan permasalahannya yaitu apakah tindak pidana ketenagakerjaan termasuk dalam kategori yang dapat dilakukan *Restorative Justice* dan bagaimana formulasi hukum pidana dalam tindak pidana ketenagakerjaan yang dapat dilakukan *Restorative Justice* dimasa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu suatu jenis penelitian yang melakukan analisa dan juga mengonstruksikan norma-norma hukum yang diteliti yang terdapat pada peraturan-peraturan perundang-undangan atau dengan kata lain penelitian yang bisa disebut dengan penelitian doktrinal ini adalah merupakan suatu penelitian dengan metode atau cara yang digunakan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang sudah ada dimana tahapan yang dipergunakan adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum obyektif (norma hukum) yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap masalah hukum, sementara tahapan kedua penelitian normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan subyektif.² Sifat penelitian yang penulis pergunakan adalah penelitian yang bersifat *preskriptif* yang artinya ilmu hukum disini mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum. Adapun pendekatan penelitiannya disini ialah melalui pendekatan perundang-undangan (*Statute Aproach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dapat Tidaknya Tindak Pidana Ketenagakerjaan Masuk Dalam Kategori Yang Dapat Dilakukan *Restorative*

² Hardjan Rusli. 2006. *Metode Penelitian Hukum Normatif, Bagaimana ?*. Jakarta : Law Riview Fakultas Hukum Universitas Pelitia Harapan, hlm. 50.

Apabila kita merujuk kepada ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka Tenaga kerja merujuk pada setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk keperluan pribadi maupun untuk masyarakat. Di sisi lain, pekerja adalah individu yang bekerja dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya. Pemberi kerja adalah individu, pengusaha, badan hukum, atau entitas lain yang mempekerjakan tenaga kerja dan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Seringkali dalam pelaksanaan pekerjaan, perlindungan terhadap pekerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja bertujuan melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh. Dalam hal ini, perlindungan pekerja adalah kewajiban fundamental yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau perusahaan pemberi kerja. Aspek-aspek yang harus dilindungi oleh pengusaha/perusahaan mencakup pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat, kesejahteraan, serta jaminan sosial tenaga kerja. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan, yang merupakan bagian dari pembangunan nasional, saling terkait sehingga memerlukan regulasi yang optimal untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dan perlindungan dasar bagi pekerja serta terciptanya iklim yang kondusif untuk pengembangan dunia usaha.

Hukum pidana dalam ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja memainkan peran penting dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi. Pekerja seringkali berada dalam posisi rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia oleh pemberi kerja yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, hukum pidana hadir untuk memberikan perlindungan yang kuat dan menegakkan keadilan bagi pekerja. Misalnya, di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya menetapkan berbagai ketentuan pidana bagi pelanggaran hak pekerja, seperti tidak membayar upah tepat waktu, mempekerjakan anak di bawah umur, dan kondisi kerja yang tidak aman. Sanksi pidana ini berfungsi sebagai pencegah bagi pemberi kerja yang mungkin tergoda untuk melanggar hukum demi keuntungan finansial. Selain itu, hukum pidana juga memberikan mekanisme bagi pekerja untuk mencari ganti rugi dan keadilan melalui sistem peradilan.

Sahala Aritonang dalam bukunya "Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan" mengklasifikasikan tindak pidana dalam ketenagakerjaan menjadi dua jenis, yaitu tindak pidana ketenagakerjaan dan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Tindak pidana ketenagakerjaan mengacu pada pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pekerja atau pengusaha yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan sanksi pidana yang diatur hanya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sementara itu, tindak pidana di bidang ketenagakerjaan mencakup pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan, dengan sanksi pidana yang diatur dalam KUHP, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan/atau undang-undang lainnya, baik secara individu maupun bersama-sama.³

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Sanksi Pidana diatur dalam ketentuan pasal 183-188 dan juga dalam pasal 189 yang menegaskan bahwa pemberi kerja tetap harus membayar hak-hak dan ganti rugi kepada tenaga kerjanya walaupun pemberi kerja sedang dalam proses pidana. Dimana dalam ketentuan Undang-Undang Cipta kerja beserta perubahannya. Sanksi dalam ketentuan Undang-Undang sebelumnya yang meliputi :⁴

³ Sahala Aritonoang. 2020. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. Bekasi :Permata Aksara, hlm. 20-24.

⁴ Kalingga Maulan Ibrahim, I Nyoman Sugiarto, dan I Putu Gede Saputra. *Sanksi Pidana Terhadap Pemberi Kerja Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Konstruksi Hukum. Vol.3, No. 1, Januari 2020, hlm. 183.

1. Pasal 184 dihapuskan karena ketentuan pasal 167 juga telah dihapuskan;
2. Pasal 185 dimana menghapuskan ketentuan pasal 42 ayat (1), pasal 90 ayat (1), dan 160 ayat (7) selain itu ditambahkan ketentuan pasal 88 E ayat 2 dan pasal 156 ayat 1;
3. Pasal 186 dimana pasal ini menghapuskan ketentuan pada undang-undang sebelumnya yaitu pasal 137 dan 138;
4. Pasal 187 dimana menghapuskan ketentuan pasal 37 ayat 2 dan pasal 44 ayat 1 serta menambahkan ketentuan pasal 79 ayat 3;
5. Pasal 188 hanya menghapuskan pasal 14 ayat (2) dalam Undang-Undang sebelumnya.

Menurut ketentuan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka jenis-jenis tindak pidana kejahatan dalam bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan yang meliputi :⁵

1. Mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, meliputi segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan, atau sejenisnya; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, psikotropika, narkotika, dan zat aditif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak;
2. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak;
3. Pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun dan tidak melaksanakan kewajiban memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).
4. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak melaksanakan kewajiban memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
5. Pemberi kerja orang perseorangan tidak mematuhi larangan mempekerjakan tenaga kerja asing;
6. Pemberi kerja orang perseorangan tidak mematuhi larangan mempekerjakan tenaga kerja anak;
7. Pengusaha yang tidak mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tidak mematuhi persyaratan; izin tertulis dari orang tua atau wali; perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; waktu maksimum 3 (tiga) jam; dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; keselamatan dan kesehatan kerja; adanya hubungan kerja yang jelas; dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
8. Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya. Kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara fisik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
9. Pengusaha pekerja/buruh tidak memenuhi hak perempuan untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
10. Pengusaha tidak memenuhi hak pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat

⁵ Heavenly Sherand Tetehuka. *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Lex Crimen VIII/No. 6/2019, hal 64-65.

keterangan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum atau sesudah melahirkan;

11. Pengusaha tidak mematuhi larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
12. Pengusaha tidak mengatur pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja yang bekerja di perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan dengan kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, agar tidak mengganggu kepentingan umum atau membahayakan keselamatan orang lain. Perusahaan yang termasuk dalam kategori ini adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut. Mogok kerja yang diatur sedemikian rupa berarti mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja yang tidak sedang menjalankan tugas
13. Tindakan yang menghalangi pekerja atau serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok kerja secara sah, tertib, dan damai, adalah dilarang. Tidak seorang pun diperbolehkan melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja atau pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok kerja dengan cara yang sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menghalangi dalam konteks ini termasuk menjatuhkan hukuman, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, atau melakukan mutasi yang merugikan.
14. Jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha tidak wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut. Pengusaha juga tidak wajib membayar pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, kecuali memberikan uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Aturan ini memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pihak-pihak terkait di bidang ketenagakerjaan, agar mereka menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari perbuatan kejahatan yang dapat dikenakan sanksi pidana jika terbukti secara sah. Penerapan sanksi pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya penegakan hukum untuk mencegah tindakan-tindakan merugikan yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja atau buruh. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia.⁶ *Restorative Justice* dalam bidang ketenagakerjaan merupakan pendekatan yang sangat diperlukan untuk menyelesaikan konflik dan pelanggaran yang terjadi di tempat kerja. *Restorative Justice* menawarkan solusi yang lebih manusiawi dan berfokus pada pemulihan kerugian serta rekonsiliasi antara pihak-pihak yang terlibat, baik pekerja maupun pemberi kerja. Hal ini berbeda dengan pendekatan hukum tradisional yang cenderung menekankan pada penghukuman dan sering kali mengabaikan aspek emosional dan relasional dari konflik. Salah satu alasan utama perlunya *Restorative Justice* dalam ketenagakerjaan adalah kemampuannya untuk menciptakan dialog yang konstruktif antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam banyak kasus, konflik di tempat kerja disebabkan oleh komunikasi yang buruk atau kesalahpahaman. *Restorative Justice* memberikan ruang bagi kedua belah pihak untuk mengungkapkan perasaan dan perspektif mereka, mendengarkan satu sama lain, dan bersama-sama mencari solusi yang saling menguntungkan. Proses ini tidak hanya membantu menyelesaikan konflik, tetapi juga membangun kembali kepercayaan dan memperbaiki hubungan kerja.

⁶ Jawahir Thantowi. 2007. *Penagtar Ilmu Hukum*. Yogyakarta : Fahima, hlm. 179.

Selain itu, *Restorative Justice* membantu dalam mengurangi dampak negatif jangka panjang dari konflik dan pelanggaran. Pendekatan ini memungkinkan pihak yang dirugikan untuk mendapatkan keadilan dan pemulihan secara langsung, sementara pihak yang melakukan pelanggaran dapat memahami dampak dari tindakan mereka dan berusaha untuk memperbaikinya. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan produktivitas pekerja. Namun, untuk menerapkan *Restorative Justice* secara efektif dalam ketenagakerjaan, diperlukan dukungan dari manajemen dan pelatihan bagi mediator yang kompeten. Tanpa dukungan yang memadai, proses *Restorative Justice* dapat mengalami hambatan dan tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan *Restorative Justice* ke dalam kebijakan dan praktik manajemen mereka, serta memastikan adanya fasilitator yang terlatih untuk memimpin proses ini.

Salah satu prinsip utama dari *Restorative Justice* adalah partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat dalam konflik atau pelanggaran. Dalam bidang ketenagakerjaan, ini berarti bahwa baik pekerja maupun pemberi kerja diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka, mendiskusikan dampak dari tindakan yang terjadi, dan berkontribusi dalam pencarian solusi. Hal ini berbeda dengan proses hukum formal yang sering kali kaku dan tidak memberikan ruang bagi dialog terbuka. Dengan demikian, *Restorative Justice* dapat mengurangi rasa permusuhan dan meningkatkan rasa saling pengertian di antara pihak-pihak yang terlibat. Contoh penerapan *Restorative Justice* dalam ketenagakerjaan dapat dilihat dalam kasus-kasus pelanggaran disiplin, diskriminasi, atau pelecehan di tempat kerja. Misalnya, dalam kasus pelecehan, alih-alih langsung memberhentikan pelaku, pendekatan *Restorative Justice* dapat digunakan untuk mengadakan pertemuan antara pelaku, korban, dan mediator yang netral. Dalam pertemuan ini, korban dapat mengungkapkan perasaan dan dampak dari pelecehan yang dialaminya, sementara pelaku dapat menyadari kesalahan dan bertanggung jawab atas tindakannya. Proses ini bisa menghasilkan solusi seperti permintaan maaf yang tulus, komitmen untuk perubahan perilaku, dan program pelatihan yang relevan. Penerapan *Restorative Justice* juga dapat mendukung peningkatan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Ketika konflik diselesaikan melalui dialog dan kesepakatan bersama, ada kecenderungan yang lebih besar untuk mencapai kepuasan dan rasa adil di antara pekerja.

Namun, meskipun memiliki banyak manfaat, penerapan *Restorative Justice* dalam ketenagakerjaan juga menghadapi tantangan. Salah satunya adalah resistensi dari pihak manajemen atau pekerja yang terbiasa dengan pendekatan hukum konvensional. Selain itu, proses *Restorative Justice* memerlukan fasilitator atau mediator yang terlatih untuk memastikan bahwa dialog berjalan dengan baik dan menghasilkan solusi yang konstruktif. Tanpa fasilitator yang kompeten, proses *Restorative Justice* dapat menjadi kurang efektif dan bahkan bisa memperburuk konflik. Selain itu, ada juga tantangan dalam hal penerimaan dan legitimasi *Restorative Justice* di mata hukum formal. Di banyak yurisdiksi, *Restorative Justice* masih dianggap sebagai pendekatan alternatif dan belum sepenuhnya diakui sebagai bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk meningkatkan pemahaman dan penerimaan terhadap *Restorative Justice*, baik dari segi kebijakan perusahaan maupun regulasi pemerintah.

Secara keseluruhan, analisis *Restorative Justice* dalam bidang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pendekatan ini memiliki potensi besar untuk menyelesaikan konflik dan pelanggaran dengan cara yang lebih adil dan manusiawi. Dengan mengedepankan dialog, pemulihan, dan rekonsiliasi, *Restorative Justice* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Meskipun masih menghadapi berbagai tantangan, dengan dukungan dan implementasi yang tepat, *Restorative Justice* dapat menjadi solusi yang efektif untuk

masalah ketenagakerjaan di masa depan. Walaupun dalam kondisi tertentu *Restorative Justice* terkendala dengan adanya prasyarat dalam pemenuhan *restorative justice* tersebut yang salah satunya semisal bahwa *Restorative Justice* tidak boleh dilakukan oleh tindak pidana yang dilakukan oleh Korporasi, padahal kita dapat ketahui bahwa dalam bidang ketenagakerjaan tidak jarang bahwa yang mempekerjakan karyawan adalah merupakan badan hukum yang bisa saja memungkinkan terjadinya tindak pidana ketenagakerjaan.

Formulasi Hukum Pidana Dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan Yang Dapat Dilakukan Restorative Justice Dimasa Yang Akan Datang

Menurut Cansil, hukum pidana mengacu pada peraturan dan ketentuan yang mengatur pelanggaran dan kejahatan terhadap kepentingan umum serta mengancam pelanggarnya dengan hukuman yang setimpal dan menyiksa, dengan tujuan untuk memberikan efek jera bagi yang dikenakan sanksi hukum. Mengenai penetapan pidana, hukum Indonesia menganut asas legalitas, yaitu asas bahwa suatu perbuatan tidak dapat dipidana hanya berdasarkan kekuatan ketentuan hukum pidana yang telah ditetapkan sebelum perbuatan itu (Pasal 1 ayat (1)). Dirumuskan oleh *Anselm von Feuderbach* pada tahun sebagai: *nulla poena sine lege, nulla poena sine crimine, nullum crimen sine poena Legali*. Artinya, tanpa hukum, tidak ada hukuman. Jika tidak ada kejahatan, tidak ada hukuman. Tidak ada kejahatan kecuali hukum menentukan hukumannya.⁷ Dengan demikian bahwa kebijakan hukum pidana (hukum pidana) adalah seperangkat peraturan hukum yang dikembangkan dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagai pedoman (hukum positif) bagi masyarakat dan aparat penegak hukum dengan tujuan untuk mencegah dan memberantas kejahatan dan perilaku kriminal. Upaya pemberantasan kejahatan melalui hukum pidana merupakan bagian dari penegakan hukum, khususnya penegakan hukum. Oleh karena itu, kebijakan peradilan pidana seringkali dianggap sebagai bagian dari kebijakan penegakan hukum. Kebijakan hukum pidana dilaksanakan melalui tahapan-tahapan kongkritisasi/operasionalisasi/fungsionalisasi hukum pidana yang terdiri dari :

- a. Kebijakan legislatif, yaitu tahap perumusan/penyusunan hukum pidana. Dalam tahap ini merupakan tahap yang paling strategis dari upaya pencegahan dan penanggulangan kejahatan melalui kebijakan hukum pidana, karena tahap ini kekuasaan legislatif berwenang dalam hal menetapkan atau merumuskan perbuatan apa yang dapat dipidana yang berorientasi pada permasalahan pokok dalam hukum pidana meliputi perbuatan yang bersifat melawan hukum, kesalahan/pertanggungjawaban pidana dan sanksi apa yang dikenakan oleh pembuat undang-undang. Sehingga apabila kesalahan dalam kebijakan legislatif maka akan menjadi penghambat upaya pencegahan dan penanggulangan kejahatan pada tahap aplikasi dan eksekusi.
- b. Kebijakan aplikatif yudikatif, yaitu tahap penerapan hukum pidana. Tahap aplikatif merupakan kekuasaan dalam hal menerapkan hukum pidana oleh aparat penegak hukum atau pengadilan;
- c. Kebijakan administratif eksekutif, yaitu tahap pelaksanaan hukum pidana, tahap ini merupakan tahapan dalam melaksanakan hukum pidana oleh karena aparat pelaksanaan/eksekusi pidana.⁸

Dengan adanya tahap formulasi, upaya pencegahan dan penanggulangan kejahatan bukan hanya menjadi tanggung jawab aparat penegak hukum, tetapi juga aparat pembuat hukum.

⁷ Abdulah Wahid, dkk. 2005. *Kejahatan Mayantara (Cyber Crime)*; Bandung : Refika Aditama, hlm. 74.

⁸ Barda Nawawi Arief. 2007. *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana. dalam Penanggulangan Kejahatan*. Jakarta : Kencana Media Group, hlm, 79-79.

Kebijakan legislatif merupakan tahap paling strategis dari *penal policy*. Oleh karena itu, kesalahan dalam kebijakan legislatif merupakan kesalahan strategis yang dapat menghambat upaya pencegahan dan penanggulangan kejahatan pada tahap penerapan dan eksekusi. Kebijakan hukum pidana (*penal policy*) pada dasarnya juga merupakan kebijakan penegakan hukum pidana. Kebijakan penegakan hukum pidana terdiri dari tiga tahap. Tahap kebijakan formulatif atau legislatif, yaitu penyusunan dan perumusan hukum pidana. Kedua, tahap kebijakan yudikatif atau aplikatif, yaitu penerapan hukum pidana. Ketiga, tahap kebijakan administrasi atau eksekutif, yaitu pelaksanaan atau eksekusi hukum pidana. Tahap kebijakan penegakan hukum pidana tersebut melibatkan tiga kekuasaan atau kewenangan: kekuasaan legislatif yang merumuskan atau menetapkan perbuatan sebagai tindak pidana dan sanksinya, kekuasaan aplikatif oleh aparat penegak hukum, dan kekuasaan eksekutif oleh aparat atau badan yang berwenang melaksanakan hukum secara konkret.⁹

Dilihat dari perspektif hukum pidana maka kebijakan formulasi harus diperhatikan harmonisasi internal dengan sistem hukum pidana atau aturan pidana umum yang berlaku. Tidaklah dapat dikatakan terjadi harmonisasi/sinkronisasi apabila kebijakan formulasi berada di luar sistem hukum pidana yang berlaku pada saat ini. Kebijakan hukum pidana berkaitan dengan masalah kriminalisasi yaitu perbuatan apa yang dijadikan tindak pidana dan penalisasi yaitu sanksi apa yang sebaiknya dikenakan pada pelaku tindak pidana. Antara kriminalisasi dan penalisasi menjadi suatu sentral untuk penangannya sehingga dalam hal ini diperlukan pendekatan yang berorientasi pada suatu kebijakan (*policy oriented approach*). Kriminalisasi mencakup aspek perbuatan melawan hukum (*actus*), pertanggungjawaban pidana (*mens rea*), dan sanksi yang dikenakan baik berupa hukuman (*punishment*) maupun tindakan (*treatment*). *remedium* (*ultimo ratio principle*) dan menjadi boomerang dalam kehidupan sosial berupa kriminalisasi yang berlebihan (*over-criminalization*), yang justru mengurangi wibawa hukum. kriminalisasi dalam hukum pidana materiil akan diikuti pula langkah-langkah pragmatis dalam hukum pidana formil untuk kepentingan penyidikan dan penuntutan.¹⁰

Kebijakan hukum pidana di Indonesia di masa depan memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan adaptif untuk menanggapi dinamika sosial yang terus berkembang. Dalam konteks ini, teori formulasi kebijakan hukum pidana memegang peranan penting dalam membentuk kebijakan yang tidak hanya berfokus pada penegakan hukum tetapi juga pada pencegahan tindak pidana, perlindungan masyarakat, dan rehabilitasi pelaku. Teori formulasi kebijakan hukum pidana mencakup tiga tahapan utama: formulasi, aplikasi, dan evaluasi kebijakan hukum pidana. Evaluasi kebijakan hukum pidana merupakan tahap krusial yang sering kali diabaikan. Evaluasi bertujuan untuk menilai efektivitas kebijakan yang telah diterapkan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Proses evaluasi harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, akademisi, dan praktisi hukum, untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif. Selain itu, data dan statistik kejahatan harus dianalisis secara berkala untuk mengukur dampak dari kebijakan yang telah diterapkan dan membuat penyesuaian jika diperlukan.

Dalam teori formulasi kebijakan hukum pidana, pendekatan penal dan non-penal harus diintegrasikan secara seimbang. Pendekatan penal, yang berfokus pada pemberian sanksi kepada pelaku kejahatan, harus dijalankan dengan hati-hati untuk menghindari over-kriminalisasi dan menjaga prinsip *ultimum remedium*, yaitu bahwa hukum pidana harus menjadi upaya terakhir. Di sisi lain, pendekatan non-penal, yang melibatkan upaya preventif

⁹ Akhmad Anom Mubarak. *Tanpa Judul. Tanpa nama.* <https://repository.upstegal.ac.id/5217/3/BAB%2011%20-%20AKHMAD%20ANOM%20MUBAROK.pdf>, diakses 10 Juni 2024.

¹⁰ Muladi. Kebijakan Kriminal Terhadap Cyber crime. *Majalah Media Hukum*, Vo. 1 No.3 Tanggal 22 Agustus 2003, hlm. 1.

dan rehabilitatif, harus lebih diutamakan. Ini termasuk program edukasi dan penyuluhan hukum, mediasi dalam penyelesaian konflik, serta program rehabilitasi bagi pelaku tindak pidana. Pendekatan non-penal ini lebih humanis dan seringkali lebih efektif dalam jangka panjang karena dapat mencegah terjadinya tindak pidana dan mengurangi tingkat residivisme.

Menurut Hamzah, karyawan atau tenaga kerja adalah individu yang bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi, yaitu tenaga kerja itu sendiri, baik fisik maupun pikiran. Pekerjaan dengan orang lain sangat erat hubungannya dengan ketenagakerjaan dan perburuhan, di mana setiap orang yang bekerja dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya diberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum tersebut mengatur tentang tata cara dalam bekerja, perlindungan bagi buruh (pekerja), perlindungan hukum bagi majikan, upah, serta pidana yang akan didapatkan sesuai dengan tindak pidana yang dilakukan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerja atau buruh mempunyai hak dan kewajiban terhadap pengusaha, hak dari buruh yaitu buruh berhak mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati, sedangkan kewajiban buruh yaitu bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan pengusaha, barulah setelah itu pengusaha berkewajiban membayar sejumlah upah kepada buruh (pekerja) sesuai dengan upah yang disepakati.¹¹

Pemerintah menerapkan kebijakan pidana dalam peraturan ketenagakerjaan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Ketentuan pidana bertujuan memberikan efek jera kepada pengusaha dan sebagai langkah penanggulangan pelanggaran tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.¹² Banyak masyarakat yang masih melihat bahwa hukum ketenagakerjaan hanya sebatas hubungan pengusaha dan pekerja atau sebatas permasalahan perdata. Berdasarkan sifatnya hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan dalam hukum tata nasional Indonesia pada bidang hukum administrasi, hukum perdata, dan hukum pidana. Dalam bidang hukum administrasi ada 2 (dua) hal yang perlu diperhatikan yaitu subyek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana perannya. Subyek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut 3 (tiga) hal yaitu pejabat negara, negara, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan administrasi. Perannya berkaitan dengan menjelaskan fungsi negara di dalam perbuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi, bagaimana upaya hukumnya. Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik. Sementara kedudukan dalam hukum perdata yaitu pada dasarnya, peran utama dalam hukum perdata dipegang oleh para pihak, yakni pekerja atau buruh serta pemberi kerja atau pengusaha. Interaksi antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja. Dalam konteks ini, pemerintah berfungsi sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator jika terjadi perselisihan yang tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak. Selain itu, fungsi pengawasan pemerintah dapat berjalan maksimal jika secara filosofis posisi pemerintah lebih tinggi daripada yang diawasi. Kemudian dalam bidang hukum pidana. Posisi hukum ketenagakerjaan dalam hukum pidana menekankan pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan mengenai sanksi pidana bagi mereka yang melanggar aturan-aturan yang ditetapkan dalam undang-undang tersebut.¹³

¹¹ Aloysius Uwiyono. 2004. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, hlm 32.

¹² Ahmadi Rahmat, dkk. *Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terkait Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan*. Jurnal of Lex Generalis (JLS) Volume 3, Numero 2, February 2022, hlm. 362-363.

¹³ Lauretta, "Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan", Diakses Melalui http://lauretta15lawsource.blogspot.co.id/2013/06/bab-ii-ruang-lingkup-hukum_25.html, Tanggal 14 Agustus 2018 diakses kembali tanggal 24 Juni 2024

Tindak pidana ketenagakerjaan merujuk pada pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Pelanggaran ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari upah yang tidak dibayar hingga kondisi kerja yang tidak aman. Dalam konteks hukum pidana, pelanggaran ini biasanya dihukum dengan sanksi pidana seperti denda atau penjara. Namun, pendekatan tradisional ini sering kali tidak memberikan solusi yang memadai bagi para korban dan pelanggar. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan formulasi tindak pidana ketenagakerjaan yang memungkinkan penerapan *Restorative Justice* di masa mendatang. Dalam konteks ketenagakerjaan, penerapan *Restorative Justice* dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Untuk memungkinkan penerapan *Restorative Justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan, diperlukan formulasi hukum yang mendukung. Pertama, undang-undang ketenagakerjaan perlu memasukkan mekanisme mediasi dan negosiasi sebagai langkah awal penyelesaian sengketa. Mekanisme ini dapat berfungsi sebagai forum bagi para pihak untuk berdialog dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Mediasi dapat membantu mengidentifikasi akar permasalahan dan mendorong para pihak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan konflik. Kedua, undang-undang perlu memberikan ruang bagi pengadilan ketenagakerjaan untuk menerapkan pendekatan *Restorative Justice*. Hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan wewenang kepada hakim untuk memerintahkan pelaku pelanggaran ketenagakerjaan untuk berpartisipasi dalam program-program pemulihan, seperti pelatihan atau kegiatan yang bermanfaat bagi komunitas pekerja. Selain itu, pengadilan dapat mendorong pelaku untuk memberikan kompensasi langsung kepada korban sebagai bagian dari proses pemulihan. Ketiga, perlu ada dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait untuk memfasilitasi pelaksanaan *Restorative Justice*. Pemerintah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan sumber daya dan infrastruktur yang diperlukan, seperti pelatihan mediator dan pendirian pusat mediasi ketenagakerjaan. Lembaga-lembaga seperti serikat pekerja dan asosiasi pengusaha juga dapat berkontribusi dengan memberikan pendampingan dan advokasi bagi para pihak yang terlibat dalam sengketa.

Keempat, kesadaran dan pendidikan mengenai *Restorative Justice* perlu ditingkatkan di kalangan pekerja, pemberi kerja, dan aparat penegak hukum. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang manfaat dan prinsip-prinsip *restorative justice*, para pihak akan lebih terbuka untuk mencoba pendekatan ini dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan. Pendidikan ini dapat dilakukan melalui program-program pelatihan, seminar, dan kampanye publik. Akhirnya, evaluasi dan monitoring terhadap implementasi *Restorative Justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan perlu dilakukan secara berkala. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pendekatan ini efektif dan memberikan hasil yang diharapkan. Evaluasi dapat membantu mengidentifikasi hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan serta menemukan solusi untuk mengatasinya. Dengan formulasi hukum yang tepat dan dukungan yang memadai, penerapan *Restorative Justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan dapat memberikan solusi yang lebih adil dan manusiawi bagi semua pihak yang terlibat. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada hukuman, tetapi juga pada pemulihan dan rekonsiliasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif di masa mendatang, dengan *Restorative Justice* dalam bidang ketenagakerjaan dapat dimungkinkan karena arah kebijakan hukum pidana di Indonesia lebih menekankan pada *restorative justice*. Kebijakan ini bertujuan untuk memperbaiki sistem penegakan hukum yang lebih berkeadilan dan humanis, sejalan dengan semangat reformasi hukum yang telah digaungkan sejak beberapa dekade terakhir. Dengan demikian, pendekatan *Restorative Justice* yang diterapkan dalam konteks ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan untuk menghukum pelanggar, tetapi juga untuk memperbaiki dan memulihkan hubungan kerja yang rusak.

Restorative Justice memungkinkan para pihak yang terlibat dalam pelanggaran ketenagakerjaan untuk berdialog dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Sebagai contoh, dalam kasus di mana seorang pekerja mengalami pemotongan upah yang tidak sesuai, alih-alih mengajukan tuntutan hukum yang panjang dan mahal, kedua belah pihak dapat memilih untuk menyelesaikan masalah melalui mediasi. Dalam mediasi, pekerja dan pemberi kerja dapat mendiskusikan masalah tersebut secara terbuka dan mencari solusi yang adil, seperti pembayaran upah yang tertunda atau peningkatan kondisi kerja. Hasil dari mediasi ini diharapkan tidak hanya memberikan kompensasi kepada pekerja, tetapi juga meningkatkan kesadaran pemberi kerja tentang pentingnya mematuhi aturan ketenagakerjaan. Selain mediasi, *Restorative Justice* juga mencakup langkah-langkah seperti rehabilitasi dan reintegrasi. Pemberi kerja yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan dapat diwajibkan untuk mengikuti program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang hak-hak pekerja dan kewajiban sebagai pemberi kerja. Program ini tidak hanya bermanfaat bagi pelaku, tetapi juga bagi seluruh perusahaan, karena menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Di sisi lain, pekerja yang menjadi korban pelanggaran dapat mendapatkan dukungan berupa konseling dan bantuan hukum untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi.

Penerapan *Restorative Justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan juga sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial yang diamanatkan oleh konstitusi Indonesia. Pasal 28D UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Dengan menekankan pada pemulihan dan rekonsiliasi, *restorative justice* memberikan jalan bagi terciptanya keadilan yang lebih substansial, di mana hak-hak pekerja dihormati dan pelanggar diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan mereka. Namun, untuk mencapai keberhasilan dalam implementasi *Restorative Justice* dalam bidang ketenagakerjaan, diperlukan perubahan paradigma di kalangan aparat penegak hukum dan masyarakat. Aparat penegak hukum, seperti polisi, jaksa, dan hakim, perlu mendapatkan pelatihan khusus mengenai prinsip-prinsip *restorative justice* dan bagaimana menerapkannya dalam kasus-kasus ketenagakerjaan. Mereka harus memahami bahwa tujuan utama dari pendekatan ini adalah pemulihan, bukan sekadar penghukuman. Di sisi lain, masyarakat juga perlu diedukasi tentang manfaat *restorative justice*, sehingga mereka lebih terbuka untuk menggunakan pendekatan ini dalam menyelesaikan konflik. Perubahan paradigma ini juga harus didukung oleh regulasi yang memadai. Pemerintah perlu mengkaji dan merevisi undang-undang ketenagakerjaan serta peraturan terkait lainnya untuk memasukkan mekanisme *Restorative Justice* secara eksplisit. Ini termasuk penyediaan prosedur yang jelas untuk mediasi dan arbitrase, serta pengaturan tentang bagaimana keputusan yang dihasilkan dari proses *restorative justice* dapat diakui dan ditegakkan oleh pengadilan. Di samping itu, peran lembaga-lembaga non-pemerintah, seperti serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil, dan lembaga bantuan hukum, sangat penting dalam mendukung penerapan *Restorative Justice*. Lembaga-lembaga ini dapat berfungsi sebagai mediator, memberikan bantuan hukum, serta mengadvokasi hak-hak pekerja. Dengan kerja sama yang sinergis antara pemerintah, aparat penegak hukum, dan masyarakat, penerapan *restorative justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif.

Secara keseluruhan, formulasi tindak pidana ketenagakerjaan yang memungkinkan penerapan *restorative justice* di masa mendatang merupakan langkah yang progresif dan diperlukan. Dengan menekankan pada dialog, pemulihan, dan rekonsiliasi, pendekatan ini tidak hanya membantu menyelesaikan konflik ketenagakerjaan dengan lebih adil dan efisien, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Ini sejalan dengan visi Indonesia untuk menciptakan sistem hukum yang berkeadilan dan manusiawi, di mana hak-hak semua pihak dihormati dan dilindungi. Formulasi hukum pidana

ketenagakerjaan dengan pendekatan keadilan restoratif akan membawa manfaat terhadap iklim usaha antara pekerja dan pengusaha sehingga mendukung iklim usaha yang lebih harmonis dan produktif. Pendekatan ini dapat mengurangi konflik yang berkepanjangan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan para pekerja. Salah satu manfaat utama dari pendekatan keadilan restoratif adalah terciptanya rasa kepercayaan dan saling menghormati antara pekerja dan pemberi kerja. Ketika konflik diselesaikan melalui dialog dan mediasi, kedua belah pihak merasa didengar dan dihargai. Hal ini dapat mengurangi ketegangan dan memperkuat hubungan kerja. Pekerja yang merasa dihargai akan lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Selain itu, pendekatan keadilan restoratif juga dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Proses litigasi yang panjang dan mahal dapat dihindari dengan menyelesaikan konflik melalui mediasi atau arbitrase. Ini tidak hanya menghemat waktu dan uang, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk fokus pada operasional dan pengembangan bisnis. Dalam jangka panjang, penghematan ini dapat dialokasikan untuk peningkatan kesejahteraan pekerja, pelatihan, dan investasi dalam fasilitas kerja yang lebih baik. Keuntungan lain dari penerapan keadilan restoratif dalam hukum pidana ketenagakerjaan adalah peningkatan citra perusahaan. Perusahaan yang dikenal menerapkan praktik ketenagakerjaan yang adil dan berkeadilan cenderung memiliki reputasi yang baik di mata publik dan calon pekerja. Hal ini dapat menarik talenta terbaik dan meningkatkan loyalitas pelanggan yang menghargai perusahaan dengan nilai-nilai etika yang kuat. Citra positif ini juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global yang semakin mengutamakan tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. Pendekatan keadilan restoratif juga dapat memberikan dampak positif pada kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja. Ketika konflik diselesaikan dengan cara yang konstruktif dan saling menghormati, pekerja cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan merasa lebih aman dalam lingkungan kerja mereka. Kesejahteraan mental yang baik ini berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi dan mengurangi tingkat absensi serta turnover karyawan. Pekerja yang merasa didukung oleh perusahaan mereka akan lebih bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal.

Selain manfaat bagi pekerja dan perusahaan, pendekatan keadilan restoratif juga dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang harmonis dan produktif dapat berkontribusi pada stabilitas ekonomi dan sosial. Ketika pekerja mendapatkan perlakuan yang adil dan memiliki kondisi kerja yang baik, mereka cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar pada perekonomian. Selain itu, perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial cenderung terlibat dalam komunitas mereka dan berkontribusi pada pembangunan sosial yang berkelanjutan. Namun, untuk mewujudkan manfaat-manfaat tersebut, diperlukan komitmen dari semua pihak yang terlibat. Pemerintah perlu terus mendorong reformasi hukum yang mendukung penerapan keadilan restoratif dalam hukum pidana ketenagakerjaan. Ini termasuk penyusunan regulasi yang jelas dan komprehensif, serta penyediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk mediasi dan arbitrase. Selain itu, pelatihan dan pendidikan tentang prinsip-prinsip keadilan restoratif perlu ditingkatkan di kalangan pekerja, pemberi kerja, dan aparat penegak hukum.

Lembaga-lembaga non-pemerintah, seperti serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, juga memiliki peran penting dalam mendukung penerapan keadilan restoratif. Mereka dapat memberikan pendampingan dan advokasi bagi pekerja, serta berperan sebagai mediator dalam penyelesaian sengketa. Dengan kerja sama yang baik antara pemerintah, perusahaan, pekerja, dan masyarakat, penerapan keadilan restoratif dalam hukum pidana ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang maksimal. Secara keseluruhan,

formulasi hukum pidana ketenagakerjaan dengan pendekatan keadilan restoratif merupakan langkah yang progresif dan inovatif untuk menciptakan iklim usaha yang lebih baik. Dengan mengutamakan dialog, pemulihan, dan rekonsiliasi, pendekatan ini tidak hanya membantu menyelesaikan konflik dengan lebih adil dan efisien, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Ini sejalan dengan visi Indonesia untuk menciptakan sistem hukum yang berkeadilan dan manusiawi, di mana hak-hak semua pihak dihormati dan dilindungi. Dengan demikian, keadilan restoratif dapat menjadi kunci untuk mewujudkan kesejahteraan bersama dan kemajuan ekonomi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Restorative Justice dalam bidang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pendekatan ini memiliki potensi besar untuk menyelesaikan konflik dan pelanggaran dengan cara yang lebih adil dan manusiawi. Dengan mengedepankan dialog, pemulihan, dan rekonsiliasi, *Restorative Justice* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Meskipun masih menghadapi berbagai tantangan, dengan dukungan dan implementasi yang tepat, *Restorative Justice* dapat menjadi solusi yang efektif untuk masalah ketenagakerjaan di masa depan. Walaupun dalam kondisi tertentu *Restorative Justice* terkendala dengan adanya prasyarat dalam pemenuhan *restorative justice* tersebut yang salah satunya semisal bahwa *Restorative Justice* tidak boleh dilakukan oleh tindak pidana yang dilakukan oleh Koorporasi, padahal kita dapat ketahui bahwa dalam bidang ketenagakerjaan tidak jarang bahwa yang memperkerjakan karyawan adalah merupakan badan hukum yang bisa saja memungkinkan terjadinya tindak pidana ketenagakerjaan. Formulatif Hukum Pidana terhadap terhadap pelaku yang tidak melaksanakan restitusi oleh anak yang menjadi korban tindak pidana adalah secara tegas sanksi pidana apabila restitusi ini tidak dilaksanakan, maka pemerintah dengan alat pelaksanaannya dapat memaksakan kepada Tersangka/Terdakwa agar memenuhi putusan restitusi melalui ketentuan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 11 Tahun 2000 Tentang Cipta Kerja

RUU KUHP

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 Tentang Cipta Kerja

Buku

Arief, Barda Nawawi. 2007. *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana. dalam Penanggulangan Kejahatan*. Jakarta : Kencana Media Group.

Aritonoang, Sahala. 2020. *Tindak Pidana di Bidang Ketengakerjaan*. Bekasi :Permata Aksara.

I.M.Y, Chandra Satriana dan Dewi N.M.L2021. *Sistem Peradilan Pidana Presfektif Restorative Justice*. Denpasar Bali : Udayana Pres.

Muladi. Kebijakan Kriminal Terhadap Cyber crime. *Majalah Media Hukum*, Vo. 1 No.3 Tanggal 22 Agustus 2003.

Thantowi, Jawahir . 2007. *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta : Fahima.

Uwiyono, Aloysius. 2004. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wahid, Abdulah , dkk. 2005. *Kejahatan Mayantara (Cyber Crime)*; Bandung : Refika Aditama.

Jurnal

Ibrahim, Kalingga Maulan, I Nyoman Sugiirth, dan I Putu Gede Saputra. *Sansi Pidana Terhadap Pemberii Kerja Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Konstruksi Hukum. Vol.3, No. 1, Januari 2020.

Rahmat, Ahmadi , dkk. *Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terkait Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan*. Jurnal of Lex Generalis (JLS) Volume 3, Nomor 2, Februari 2022.

Rusli, Hardjan . 2006. *Metode Penelitian Hukum Normatif, Bagaimana ?*. Jakarta : Law Riview Fakultas Hukum Universitas Pelitia Harapan.

Tetehuka, Heavenly Sherand . *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Lex Crimen VIII/No. 6/2019.

Internet

Lauretta, "Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan", Diakses Melalui http://lauretta15lawsources.blogspot.co.id/2013/06/bab-ii-ruang-lingkup-hukum_25.html, Tanggal 14 Agustus 2018 diakses kembali tanggal 24 Juni 2024.

Mubarak, Akhmad Anom . *Tanpa Judul. Tanpa nama*. <https://repository.upstegal.ac.id/5217/3/BAB%20II%20-%20AKHMAD%20ANOM%20MUBAROK.pdf>, diakses 10 Juni 2024.