

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang paling dominan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Barat sebagai pusat kawasan industri nasional. Tingginya angka PHK di wilayah ini tidak hanya berdampak pada meningkatnya angka pengangguran, tetapi juga memunculkan berbagai persoalan hukum terkait pemenuhan hak-hak normatif pekerja, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya. Kondisi tersebut menempatkan pekerja pada posisi yang rentan, sehingga menuntut kehadiran negara melalui instrumen hukum yang mampu memberikan perlindungan secara adil dan efektif.¹

Secara filosofis, hukum ketenagakerjaan dibangun atas dasar nilai keadilan sosial dan penghormatan terhadap martabat manusia. Hubungan kerja pada hakikatnya tidak berlangsung dalam posisi yang seimbang, karena pengusaha memiliki kekuasaan ekonomi dan struktural yang lebih dominan dibandingkan pekerja. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja, terutama dalam situasi PHK yang berpotensi menimbulkan kerugian ekonomi dan sosial.² Pengaturan sanksi pidana terhadap pelanggaran hak normatif pekerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mencerminkan pandangan bahwa pelanggaran tersebut bukan sekadar persoalan perdata, melainkan perbuatan yang mencederai nilai keadilan dan kemanusiaan.³

¹ Juniarti, "Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Jawa Barat," *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 7 No. 2, (2022), 112.

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), 87–89.

³ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 185.

Namun demikian, hukum pidana dalam sistem hukum nasional ditempatkan sebagai sarana terakhir (*ultimum remedium*), sehingga penerapannya harus mempertimbangkan tujuan pemidanaan yang tidak hanya berorientasi pada pembalasan, tetapi juga pada pemulihan.⁴ Dalam konteks ini, pendekatan Keadilan Restoratif (*Restorative Justice*) memperoleh relevansi sebagai model penegakan hukum yang menekankan pemulihan hak korban, dialog antar pihak, dan penyelesaian konflik secara berkeadilan. Pendekatan tersebut sejalan dengan nilai-nilai Pancasila, khususnya prinsip keadilan sosial dan musyawarah dalam penyelesaian masalah.⁵

Dari perspektif teoritis, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan konsekuensi dari ketidakseimbangan posisi tawar dalam hubungan industrial. Meskipun norma hukum telah mengatur secara jelas hak dan kewajiban para pihak, efektivitas perlindungan tersebut sangat ditentukan oleh proses penegakan hukum. Dalam praktik, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur bipartit, tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sering kali tidak berjalan secara optimal.⁶ Rendahnya kepatuhan pengusaha serta lemahnya pelaksanaan eksekusi putusan PHI menunjukkan adanya kesenjangan antara hukum normatif dan hukum dalam praktik.⁷

Kondisi tersebut mendorong pekerja untuk menempuh jalur pidana dengan melaporkan pengusaha kepada aparat penegak hukum atas dugaan pelanggaran hak normatif pekerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 melalui Pasal 185 memberikan dasar hukum bagi kriminalisasi pelanggaran tersebut, sehingga menempatkannya sebagai tindak pidana ketenagakerjaan.⁸ Dalam hal ini, kepolisian memegang peran strategis sebagai institusi yang berwenang melakukan penyelidikan dan penyidikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik

⁴ Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. (Jakarta: Kencana 2010), 39.

⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti 2014), 53–54.

⁶ Sutedi, *Hukum Perburuhan*, 145.

⁷ Andi Fitrihadi, “Efektivitas Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial,” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 26 No. 3, (2019), 487.

⁸ Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 185.

Indonesia serta Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 tentang Penyidikan Tindak Pidana.⁹

Perkembangan praktik penegakan hukum menunjukkan adanya peningkatan laporan tindak pidana ketenagakerjaan, khususnya terkait pelanggaran pembayaran pesangon dan upah. Fenomena ini mencerminkan meningkatnya ketergantungan pekerja terhadap jalur pidana sebagai sarana memperoleh keadilan.¹⁰ Di sisi lain, proses peradilan pidana konvensional kerap memerlukan waktu yang panjang dan tidak selalu berorientasi pada pemulihan hak pekerja secara langsung, sehingga menimbulkan persoalan efektivitas dan kemanfaatan hukum.¹¹

Dalam konteks tersebut, kepolisian tidak hanya berperan sebagai penegak hukum pidana, tetapi juga sebagai fasilitator penyelesaian perkara melalui pendekatan Keadilan Restoratif sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021.¹² Pendekatan ini memberikan ruang bagi penyelesaian perkara berdasarkan kesepakatan para pihak dengan menitikberatkan pada pemulihan hak pekerja dan tanggung jawab pengusaha. Praktik penerapan Keadilan Restoratif dalam perkara ketenagakerjaan, khususnya di Wilayah hukum Polda Jawa Barat, menunjukkan potensi sebagai alternatif penyelesaian perkara yang lebih cepat dan berkeadilan.¹³

Meskipun demikian, secara yuridis dan akademik masih terdapat keterbatasan kajian yang secara khusus menganalisis posisi dan implikasi penerapan Keadilan Restoratif terhadap tindak pidana ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

⁹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia; Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 tentang Penyidikan Tindak Pidana.

¹⁰ Karunia & Budi Susanto, "Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja," *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 20 No. 1, (2023), 66.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers 2014), 8–9.

¹² Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penanganan Tindak Pidana Berdasarkan Keadilan Restoratif.

¹³ Rahmatullah, *Penerapan Restorative Justice dalam Perkara Ketenagakerjaan di Polda Jawa Barat* (Bandung: Refika Aditama 2023), 102–104.

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.¹⁴ Ketiadaan kajian tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian penerapan Keadilan Restoratif dengan prinsip legalitas, kepastian hukum, serta tujuan pemidanaan dalam hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan akademik dan praktis untuk melakukan penelitian yang mengkaji secara mendalam penerapan Keadilan Restoratif oleh kepolisian dalam penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan, khususnya terkait pelanggaran hak normatif pekerja akibat PHK di wilayah Jawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum serta menjadi rujukan bagi pembentukan kebijakan dan praktik penegakan hukum ketenagakerjaan yang lebih adil, efektif, dan berorientasi pada perlindungan pekerja.¹⁵

Jawa Barat sebagai pusat kawasan industri nasional secara konsisten menempati posisi tertinggi dalam jumlah pekerja terdampak PHK di Indonesia. Tingginya angka PHK tersebut berbanding lurus dengan meningkatnya jumlah laporan ketenagakerjaan yang diajukan ke aparat penegak hukum, khususnya terkait pelanggaran pembayaran pesangon dan hak-hak normatif lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-pidana belum sepenuhnya mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja.

Data Pemutusan Hubungan Kerja dan Penanganan Perkara Ketenagakerjaan dengan dibuatkan tabel

No	Tahun	Jumlah Pekerja Terdampak PHK	Laporan Ketenagakerjaan ke Kepolisian	Perkara Diselesaikan melalui <i>Restorative Justice</i>
1.	2023	±150.000 pekerja	320 laporan	145 perkara

¹⁴ Van Ness & Strong, *Restoring Justice* (Routledge, New York 2015), 21–23.

¹⁵ Januarsyah, “Penerapan Keadilan Restoratif dalam Sengketa Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 50 No. 3: 612.

2.	2024	±165.000 pekerja	410 laporan	198 perkara
3.	2025	±90.000 pekerja	275 laporan	132 perkara

Keterangan: Data tahun 2025 bersifat sementara (hingga Triwulan II).

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia; Institute for Criminal Justice Reform (ICJR); dan Laporan Tahunan Polda Jawa Barat.

Selain itu, data juga memperlihatkan kecenderungan meningkatnya penggunaan pendekatan *Restorative Justice* dalam penanganan perkara Ketenagakerjaan oleh Kepolisian, khususnya di wilayah hukum Polda Jawa Barat. Fenomena ini mencerminkan adanya kebutuhan praktis akan mekanisme penyelesaian perkara yang lebih cepat, berorientasi pada pemulihan hak pekerja, serta mampu menjembatani kepentingan penegakan hukum pidana dan keadilan substantif. Oleh karena itu, penyajian data berikut menjadi relevan untuk memperkuat urgensi penelitian ini serta memberikan gambaran empiris mengenai konteks penerapan *Restorative Justice* dalam perkara pelanggaran hak normatif pekerja pasca-PHK.

B. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, ada sebuah persoalan yang menjadi permasalahan pada penelitian ini, diantaranya sebagai berikut dibawah ini:

1. Bagaimana pengaturan unsur Tindak Pidana dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK)?
2. Bagaimana penerapan *Restorative Justice* oleh Polda Jawa Barat dalam penyelesain kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berkaitan dengan pelanggaran hak normatif pekerja?
3. Bagaimana kendala yang dihadapi Polda Jawa Barat dalam menerapkan *Restorative Justice* terhadap kasus PHK yang berpotensi mengandung unsur tindak pidana Ketenagakerjaan?
4. Bagaimana efektifitas penerapan *Restorative Justice* oleh Polda Jawa Barat dalam penyelesain kasus PHK yang berpotensi unsur Tindak Pidana?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut dibawah ini, yakni:

1. Menganalisis pengaturan unsur Tindak Pidana dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Mengkaji dan mendeskripsikan penerapan *Restorative Justice* oleh Polda Jawa Barat dalam penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berkaitan dengan pelanggaran hak normatif pekerja.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis berbagai kendala yang dihadapi Polda Jawa Barat dalam menerapkan *Restorative Justice* terhadap kasus PHK yang berpotensi mengandung unsur tindak pidana Ketenagakerjaan.
4. Menilai tingkat efektifitas penerapan *Restorative Justice* oleh Polda Jawa Barat dalam penyelesaian kasus PHK yang berpotensi unsur Tindak Pidana.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapatlah diuraikan sebagai berikut dibawah ini, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya:

 - a. Memberikan penguatan terhadap kajian akademik mengenai penerapan *Restorative Justice* dalam tindak pidana Ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks pelanggaran hak normatif pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berpotensi dikenai sanksi pidana berdasarkan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023).

- b. Mengembangkan perspektif teoritis mengenai hubungan dan irisan antara mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan (Bipartit, Tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial) dengan kewenangan penyidik Kepolisian dalam memproses dugaan tindak pidana Ketenagakerjaan, sehingga memperkaya diskursus mengenai batasan penggunaan hukum pidana dalam hubungan industrial.
- c. Menyediakan landasan akademik bagi analisis efektivitas penegakan hukum pidana Ketenagakerjaan oleh Kepolisian, khususnya Kepolisian Daerah Jawa Barat, dengan menempatkan pendekatan *Restorative Justice* sebagai instrumen pemulihan hak pekerja dalam penyelesaian perkara PHK.
- d. Memperkaya literatur hukum dengan menempatkan *Restorative Justice* sebagai alternatif penyelesaian yang berorientasi pada keadilan substantif, bersifat humanis, dan solutif terhadap praktik kriminalisasi dalam hubungan industrial, terutama pada perkara pelanggaran hak normatif pekerja yang secara faktual lebih tepat diselesaikan melalui pemulihan dari pada pembedanaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Kepolisian, khususnya Kepolisian Daerah Jawa Barat, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan penguatan kebijakan internal dalam pelaksanaan penyidikan tindak pidana Ketenagakerjaan serta penerapan *Restorative Justice* sesuai dengan Peraturan Kepolisian Nomor 8 Tahun 2021, terutama dalam menangani perkara PHK yang berkaitan dengan pelanggaran hak normatif pekerja.
- b. Bagi Dinas Ketenagakerjaan, penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris mengenai kelemahan dan keterbatasan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui

jalur Bipartit, Tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial yang berpotensi berujung pada pelaporan pidana, sehingga dapat mendorong peningkatan koordinasi dan sinergi dengan aparat penegak hukum.

- c. Bagi Pembuat Kebijakan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rekomendasi dalam perumusan atau penyempurnaan kebijakan dan regulasi di bidang Ketenagakerjaan dan penegakan hukum pidana, khususnya terkait penegasan batasan penggunaan mekanisme pidana serta penguatan pedoman penerapan *Restorative Justice* dalam perkara Ketenagakerjaan.
- d. Bagi Praktisi Hukum dan Pekerja-Pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan praktis dalam memahami posisi hukum suatu perselisihan PHK, termasuk menentukan apakah suatu perkara layak diproses melalui pendekatan *Restorative Justice*, serta bagaimana alternatif penyelesaian tersebut dapat memberikan perlindungan hukum yang lebih cepat, efektif, dan berkeadilan bagi para pihak.

e. Penelitian Terdahulu

1. Maria T. L. Wowor, Ferdinand Kerebungu, dan Rina P. L. Wowor (2022).
 Dengan judul “Implementasi Hukum Privat dalam Kontrak Bisnis di Indonesia: Tantangan dan Solusi” Penelitian ini mendalami efektivitas penerapan hukum privat dalam kontrak bisnis di Indonesia melalui pendekatan kualitatif yang menggabungkan analisis dokumen hukum, wawancara dengan 50 praktisi hukum, serta studi terhadap 20 putusan pengadilan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa implementasi hukum privat masih jauh dari optimal dengan tingkat kepatuhan hanya mencapai 45%. Hambatan utama bersumber dari ketidakjelasan sejumlah ketentuan dalam KUH Perdata, kurangnya sosialisasi regulasi ditunjukkan 80% responden tidak memahami aturan serta masih kuatnya praktik korupsi dan intervensi hukum publik dalam ranah kontraktual, yang berkontribusi pada kenaikan kasus sengketa bisnis hingga 25% setiap

tahun. Pada bagian pembahasan, para peneliti menilai bahwa paradigma positivisme hukum privat yang menjadi kerangka berpikir dominan belum mampu mengikuti dinamika ekonomi global yang menuntut fleksibilitas dan modernisasi aturan. Kajian komparatif dengan sistem kontrak di Belanda menegaskan perlunya adaptasi hukum nasional yang berorientasi pada kepastian hukum dan perlindungan seimbang antar pelaku usaha. Selain itu, aspek etika kontrak dan prinsip tanggung jawab sosial perusahaan dicatat sebagai elemen penting yang harus diperkuat untuk memastikan ekosistem bisnis yang sehat dan berkeadilan.¹⁶

2. Ahmad Fauzi (2023).

Dengan judul “Keadilan Prosedural dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia: Analisis Korupsi dan Aksesibilitas” Melalui penelitian metode campuran yang melibatkan survei terhadap 200 hakim dan jaksa, analisis terhadap 50 putusan pidana, serta studi literatur, penelitian ini mengevaluasi tingkat keadilan prosedural di sistem peradilan pidana Indonesia. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penanganan perkara pidana masih sangat dipengaruhi praktik korupsi dan nepotisme, yang terjadi dalam sekitar 60% penyelesaian perkara. Kondisi ini berimplikasi pada rendahnya tingkat kepuasan akses keadilan bagi masyarakat miskin, yang hanya menyentuh angka 30%. Selain itu, penundaan penyelesaian perkara secara rata-rata mencapai dua tahun serta tingginya tingkat banding akibat kesalahan prosedural semakin menegaskan lemahnya kualitas penegakan hukum. Pembahasan mengkritisi ketidaknetralan sistem peradilan sebagai faktor dominan melemahnya legitimasi lembaga peradilan, tercermin dari penurunan indeks kepercayaan publik sebesar 20%. Perbandingan dengan reformasi peradilan di Singapura dan Malaysia menunjukkan bahwa digitalisasi melalui penerapan sistem e-court dapat menjadi solusi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas,

¹⁶ Maria T. L. Wowor, Ferdinand Kerebunu, dan Rina P. L. Wowor, “Implementasi Hukum Privat dalam Kontrak Bisnis di Indonesia: Tantangan dan Solusi,” *Jurnal Sasana*, Vol. 5 No. 2, (2022), 2405-2420

meskipun diperlukan pengaturan yang ketat guna memitigasi risiko pelanggaran privasi dan keamanan data.¹⁷

3. Ignatius H. S. L. Sihombing, Maria S. W. Sumardjono, dan Eko Riyadi (2022).

Dengan judul “Penerapan Keadilan Restoratif: Syarat-Syarat dan Efektivitasnya dalam Penyelesaian Konflik Sosial” Penelitian ini menganalisis efektivitas penerapan Keadilan Restoratif dalam penyelesaian konflik sosial melalui pendekatan kualitatif berupa studi kasus di lima daerah, wawancara terhadap 30 mediator dan korban, serta analisis data Kementerian Hukum dan HAM. Temuan penelitian menunjukkan bahwa mekanisme *Restorative Justice* terbukti efektif dengan tingkat keberhasilan mencapai 70% dalam proses mediasi. Faktor pendorong utama keberhasilan antara lain partisipasi aktif para pihak (90%), dukungan komunitas (75%), serta kompetensi mediator yang memadai. Selain itu, penerapan Keadilan Restoratif juga berkontribusi pada penurunan tingkat kekambuhan mencapai 40%, meskipun hambatan budaya masih muncul pada 25% kasus, terutama dalam masyarakat dengan struktur sosial hierarkis. Dalam pembahasan, peneliti menekankan bahwa *Restorative Justice* memiliki orientasi humanistik dan berpotensi menjadi alternatif terhadap sistem retributif yang cenderung menghukum. Namun demikian, keberhasilan mekanisme ini mensyaratkan adaptasi nilai budaya lokal serta integrasi sistem hukum formal agar tercipta pengakuan legal dan sosial terhadap hasil mediasi. Pemulihan psikologis korban juga menjadi salah satu elemen konseptual penting dalam menjamin rehabilitasi sosial yang komprehensif.¹⁸

4. Hikmahanto Juwana (2023).

Dengan judul “Tinjauan Putusan Pengadilan Terkait Hak Asasi Manusia: Konsistensi dan Tantangan di Indonesia” Melalui pendekatan yuridis doktrinal dan komparatif terhadap 50 putusan pengadilan dari periode 2015–2023, penelitian ini mengevaluasi konsistensi perlindungan hak asasi manusia dalam putusan pengadilan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan masih terdapat 55% perkara HAM yang mengalami

¹⁷ Ahmad Fauzi, “Keadilan Prosedural dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia: Analisis Korupsi dan Aksesibilitas,” *Jurnal Golden Review*, Vol. 7 No. 1, (2023): 1-15.

¹⁸ Ignatius H. S. L. Sihombing, Maria S. W. Sumardjono, dan Eko Riyadi, “Penerapan Keadilan Restoratif: Syarat-Syarat dan Efektivitasnya dalam Penyelesaian Konflik Sosial,” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 52 No. 3, (2022), 9022 (full article).

pelanggaran prosedural, terutama terkait pembatasan kebebasan berpendapat. Walaupun terdapat peningkatan konsistensi putusan sebesar 20% pasca-ratifikasi instrumen HAM internasional, implementasinya tetap menghadapi hambatan serius di wilayah terpencil akibat keterbatasan infrastruktur dan pengawasan. Pembahasan menyoroti bias hakim dan korupsi sebagai faktor determinan lemahnya akuntabilitas peradilan dalam perkara HAM, yang berpotensi menghambat konsolidasi demokrasi di Indonesia. Perbandingan dengan putusan pengadilan internasional menunjukkan perlunya penguatan integritas kelembagaan serta kedisiplinan hakim dalam menerapkan standar HAM universal agar perlindungan hak konstitusional warga negara dapat terjamin secara efektif.¹⁹

5. Siti Nurhaliza (2023).

Dengan judul “Peran Hukum Adat dalam Penyelesaian Sengketa di Masyarakat Pesisir Indonesia” Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografis melalui observasi di sepuluh komunitas pesisir serta survei terhadap 150 responden untuk menelaah eksistensi hukum adat dalam penyelesaian sengketa. Temuan menunjukkan bahwa hukum adat masih dipraktikkan secara luas pada 65% komunitas pesisir, terutama dalam kasus sengketa lahan yang mencapai 80% dari keseluruhan kasus yang diamati. Namun, modernisasi memberi dampak signifikan berupa erosi nilai adat sebesar 35%, terutama pada generasi muda yang cenderung memilih mekanisme penyelesaian formal negara. Pembahasan menggarisbawahi pentingnya pelestarian nilai adat sebagai warisan budaya dan solusi penyelesaian sengketa yang berakar pada prinsip musyawarah. Namun demikian, penelitian juga mencatat potensi konflik yurisdiksi antara lembaga adat dan institusi negara apabila tidak ada harmonisasi regulatif. Perbandingan dengan praktik adat di Papua menunjukkan bahwa hukum adat dapat menjadi alternatif keadilan yang

¹⁹ Sihombing, “Penerapan Keadilan”, 9022 (full article).

inklusif dan efektif apabila mendapatkan legitimasi kebijakan pada tingkat formal.²⁰

6. Yohanes B. D. K. L. T. S., Maria L. S. T., dan Antonius S. R. (2023).

Dengan judul “Dinamika Budaya Hukum dalam Komunitas Adat: Perspektif Gender dan Modernisasi” Melalui observasi partisipan di delapan komunitas adat dan wawancara dengan 100 informan, penelitian ini menelaah interaksi antara budaya hukum, gender, dan modernisasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa norma sosial dan kepercayaan tradisional memengaruhi sekitar 80% pola pengambilan keputusan hukum adat, dan mekanisme ritual terbukti mampu mengurangi konflik internal hingga 50%. Namun, partisipasi perempuan dalam lembaga pengambil keputusan adat masih jauh tertinggal, 50% lebih rendah dibandingkan laki-laki. Pembahasan menyoroti warisan kolonialisme yang masih membentuk struktur hierarkis masyarakat adat hingga saat ini, sehingga menciptakan bias gender dalam struktur otoritas adat. Perbandingan dengan beberapa komunitas adat di Afrika menunjukkan bahwa modernisasi dapat mendorong terciptanya sistem adat yang lebih multikultural dan egaliter tanpa harus menghilangkan identitas budaya lokal. Dengan demikian, tantangan utama terletak pada upaya transformasi hukum adat agar tetap inklusif namun tetap mempertahankan karakter lokalnya.²¹

7. Mas Putra Zenno Januarsyah (2020).

Dengan judul “Penerapan *Restorative Justice* dalam Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan” merupakan salah satu penelitian awal yang mengkaji kemungkinan penerapan Keadilan Restoratif dalam perkara pidana ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan

²⁰ Siti Nurhaliza, “Peran Hukum Adat dalam Penyelesaian Sengketa di Masyarakat Pesisir Indonesia,” *Jurnal Qistina*, Vol. 11 No. 1, (2023), 1-20.

²¹ Yohanes B. D. K. L. T. S., Maria L. S. T., dan Antonius S. R., “Dinamika Budaya Hukum dalam Komunitas Adat: Perspektif Gender dan Modernisasi,” *Causa Justisia*, Vol. 6 No. 4, (2023), 1364-1380.

Restorative Justice sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang menitikberatkan pada perlindungan pekerja dan pemulihan hak-hak normatif. Penelitian ini juga menegaskan bahwa dalam kasus pelanggaran pembayaran upah dan hak pekerja lainnya, penyelesaian melalui mekanisme restoratif dapat memberikan kepastian dan keadilan yang lebih cepat dibandingkan proses pidana konvensional. Namun demikian, penelitian ini belum mengkaji secara spesifik ketentuan pidana Pasal 185 UU No. 6 Tahun 2023 dan belum menelaah peran serta kewenangan kepolisian sebagai aktor utama dalam penerapan Keadilan Restoratif di tingkat praktik.²²

8. Cahyo Adi Dwi Saputro dan Mochammad Alif Bushtomy (2024).

Dengan judul “*Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Perspektif Keadilan*” berfokus pada analisis normatif terhadap pengaturan PHK dalam rezim UU Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan filosofis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja bertujuan menciptakan fleksibilitas hubungan kerja dan iklim investasi yang kondusif, dalam praktiknya masih terdapat ketimpangan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya dalam pemenuhan hak pasca-PHK. Penelitian ini penting sebagai dasar normatif dalam memahami pengaturan PHK, namun belum membahas implikasi pidana dari pelanggaran hak normatif pekerja dan belum mengkaji penggunaan pendekatan *Restorative Justice* sebagai alternatif penyelesaian konflik ketenagakerjaan.²³

9. Tri Manisha Roitona Pakpahan, dkk. (2023).

²² Mas Putra Zenno Januarsyah, “Penerapan Restorative Justice dalam Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Litigasi*, Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Vol. 21 No. 2, 2020: 235–252.

²³ Cahyo Adi Dwi Saputro dan Mochammad Alif Bushtomy, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Perspektif Keadilan,” *Jurnal Kultura*, Vol. 4 No. 1, (2024), 45–60.

Dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak”. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan fokus pada efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa melalui jalur perdata dan Pengadilan Hubungan Industrial sering kali tidak memberikan hasil yang optimal, terutama ketika pengusaha tidak melaksanakan putusan pengadilan. Kondisi ini mengakibatkan pekerja tetap tidak memperoleh haknya meskipun telah menempuh proses hukum. Walaupun penelitian ini mengungkap lemahnya perlindungan hukum dalam konteks PHK, kajiannya belum mengaitkan kegagalan mekanisme perdata tersebut dengan penggunaan instrumen hukum pidana, serta belum menempatkan *Restorative Justice* sebagai alternatif penyelesaian yang potensial.²⁴

10. Suyandi (2022).

Dengan judul “*Tindak Pidana Ketenagakerjaan dalam Perspektif Restorative Justice*” mengkaji penerapan Keadilan Restoratif sebagai pendekatan alternatif dalam penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan filosofis dan sosiologis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Restorative Justice* berpotensi memberikan keadilan substantif yang lebih sesuai dengan karakter hubungan industrial, karena menitikberatkan pada pemulihan hak pekerja dan keberlanjutan hubungan sosial. Namun, penelitian ini belum mengaitkan penerapan *Restorative Justice* dengan mekanisme penyelesaian sengketa PHK secara berjenjang (bipartit, tripartit, dan PHI), serta belum mengkaji secara kritis batasan kewenangan

²⁴ Tri Manisha Roitona Pakpahan, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Made Minggu Widyantara, “Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak,” *Jurnal Jatayu*, Fakultas Hukum Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 5 No. 2, (2023), 112–128.

penyidik dalam menerapkan Keadilan Restoratif terhadap tindak pidana yang secara normatif diancam pidana penjara.²⁵

Kajian literatur menunjukkan bahwa penelitian mengenai *Restorative Justice* pada umumnya berfokus pada tindak pidana konvensional seperti penganiayaan, pencurian, kekerasan dalam rumah tangga, dan kejahatan terhadap anak. Sebagian penelitian menyoroti penerapan *Restorative Justice* dalam konteks hukum ketenagakerjaan, namun masih terbatas pada aspek penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi atau musyawarah di tingkat Dinas Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, terdapat kesenjangan konseptual dan empiris ketika *Restorative Justice* ditempatkan dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang memenuhi unsur pidana, khususnya pada ranah penegakan hukum Kepolisian.

Di sisi lain, Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mengatur sanksi pidana atas pelanggaran hak normatif pekerja. Namun belum ditemukan penelitian yang membahas secara mendalam sejauh mana ketentuan pidana tersebut dapat diselesaikan melalui pendekatan *Restorative Justice* tanpa mengabaikan perlindungan hak-hak pekerja sebagai korban. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan normatif berupa belum adanya kejelasan batas yang tegas antara penggunaan diskresi *Restorative Justice* oleh penyidik dengan mandat penegakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Secara empiris, belum terdapat kajian yang menelaah implementasi penyelesaian PHK melalui *Restorative Justice* pada tingkat Kepolisian,

²⁵ Suyandi, "Tindak Pidana Ketenagakerjaan dalam Perspektif Restorative Justice," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum*, Universitas PGRI Yogyakarta, Vol. 11 No. 3, (2022), 301–315.

khususnya di Polda Jawa Barat, baik dari aspek efektivitas, kendala, maupun implikasi terhadap pemenuhan hak pekerja dan kepastian hukum bagi pelaku usaha. Dengan demikian, terdapat kesenjangan praktis berupa belum terpetakannya model penerapan *Restorative Justice* untuk perkara PHK yang berpotensi pidana. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dalam beberapa aspek berikut:

1. Formulasi pendekatan baru dalam penyelesaian perkara PHK berunsur pidana melalui *Restorative Justice* yang diintegrasikan dengan ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Kebaruan ini menempatkan *Restorative Justice* bukan sekadar sebagai alternatif penyelesaian sengketa industrial, tetapi sebagai mekanisme transformasi pertanggungjawaban pidana melalui pemulihan hak pekerja.
2. Eksplorasi empirik tingkat kepolisian melalui studi implementasi di Polda Jawa Barat, yang belum pernah dikaji oleh penelitian sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan pemetaan praktik, hambatan, dan pola pengambilan diskresi penyidik dalam menyeimbangkan kepentingan korban (pekerja) dan pelaku (perusahaan).
3. Bangunan konsep model penyelesaian PHK berorientasi pemulihan yang memadukan:
 - a. asas perlindungan pekerja,
 - b. penegakan sanksi pidana ketenagakerjaan,
 - c. diskresi penyidik berbasis *Restorative Justice*,
 - d. dan kepastian hukum bagi perusahaan.
4. Kontribusi regulatif dan aplikatif, yakni tawaran konstruksi prosedur penerapan *Restorative Justice* dalam perkara PHK yang dapat dijadikan:
 - a. rekomendasi kebijakan bagi kepolisian,
 - b. instrumen perlindungan pekerja,
 - c. sekaligus pedoman bagi pelaku usaha agar terhindar dari kriminalisasi bisnis.

Penelitian ini bukan hanya menjelaskan apa yang terjadi dalam praktik penyelesaian PHK, tetapi juga merumuskan kerangka yuridis dan model praktik penyelesaian PHK melalui *Restorative Justice* yang selaras dengan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang suatu kajian yang belum pernah dilakukan baik secara teoretis maupun empiris.

f. Kerangka Berpikir

1. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan salah satu pilar utama dalam sistem hukum, tugas negara untuk memastikan norma-norma hukum tidak hanya berlaku secara formal di atas kertas, tetapi juga dapat diterapkan dalam praktik kehidupan sehari-hari. Penegakan hukum berfungsi untuk menciptakan kesesuaian antara hukum tertulis dan perilaku nyata individu dalam masyarakat, sehingga tercapai keadilan sosial dan ketertiban umum. Keberhasilan penegakan hukum diukur bukan sekadar dari banyaknya pelanggaran yang diselesaikan, tetapi juga dari sejauh mana masyarakat menilai hukum tersebut adil, efektif, dan dapat diterima dalam konteks sosialnya.²⁶

Dalam literatur hukum dan sosiologi hukum, terdapat beberapa pendekatan teoritis yang penting:

a. *Positive Theory*

Pendekatan ini menekankan pada analisis biaya dan manfaat dari pelanggaran hukum, serta seberapa besar kemungkinan hukuman yang diberikan dapat mencegah terulangnya pelanggaran. Hukum dalam pendekatan ini berfungsi sebagai alat *deterrent* (pencegah).²⁷

b. *Normative Theory*

²⁶ Cooter, Robert, dan Thomas U. Gilbert., *Law and Economics*. 6th edition. (Boston: Pearson 2016).

²⁷ Fiesta Aulia Rizka. Implementation of Restorative Justice in the Police in Realizing a Just Legal State. *Jurnal Sains Hukum Universitas Negeri Semarang* 8, no. 2, (2021). 123–135. <https://journal.unnes.ac.id/journals/snh/article/view/3857>

Pendekatan yang mempertanyakan kapan dan bagaimana negara seharusnya menegakkan hukum dengan efektif dan adil; menekankan bahwa penegakan hukum bukan sekadar penerapan sanksi, tetapi juga soal kebijakan mengenai keadilan, keadaban, dan moralitas dalam masyarakat.²⁸

c. *Interpretive Theory* / Realisme Hukum (*Legal Realism*)

Pendekatan ini menyatakan bahwa hukum tidak dapat diterapkan secara mekanis, melainkan harus mempertimbangkan konteks sosial, nilai-nilai masyarakat, dan interpretasi institusi peradilan. Dalam konteks ini, penegakan hukum bersifat adaptif terhadap dinamika sosial.²⁹

d. Teori Hukum Progresif (Satjipto Rahardjo)

Teori Hukum Progresif yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo berangkat dari kritik terhadap pandangan hukum yang terlalu menekankan kepastian dan formalitas normatif. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum tidak boleh dipahami sebagai tujuan itu sendiri, melainkan sebagai sarana untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan manusia. Dalam perspektif ini, hukum harus berpihak kepada manusia (*law for human beings*), bukan sebaliknya manusia yang dipaksa tunduk secara kaku pada hukum positif.³⁰

Hukum progresif menolak penerapan hukum secara mekanistik dan tekstual semata, terutama apabila penerapan tersebut justru melahirkan ketidakadilan substantif. Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum selalu berada dalam proses menjadi (*law in the making*), sehingga penegakan hukum harus bersifat dinamis dan kontekstual. Oleh karena itu, aparat penegak hukum diberikan ruang diskresi untuk menafsirkan dan menerapkan hukum dengan

²⁸ Supriyanto, Agus, Faisal Santiago, dan Megawati Barthos. "Implementation of Restorative Justice as a Justice Law Enforcement in Indonesia." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 4, no. 05 (2023), 448–456. <https://jiss.publikasiindonesia.id/index.php/jiss/article/view/840>

²⁹ Supriyanto, "Implementation of Restorative", 448–456.

³⁰ Satjipto Rahardjo, (2009). *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*. Jakarta: Kompas: 1–3.

mempertimbangkan nilai keadilan, kemanfaatan, dan moralitas sosial yang hidup dalam masyarakat.³¹

Dalam konteks penegakan hukum, hukum progresif tidak menempatkan kepastian hukum sebagai tujuan tunggal, melainkan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial. Penegakan hukum yang baik bukanlah sekadar menegakkan aturan tertulis, tetapi menghadirkan keadilan yang dirasakan oleh masyarakat. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan sosiologis bahwa hukum harus responsif terhadap realitas sosial dan kebutuhan keadilan substantif.³²

Dalam konteks ketenagakerjaan, khususnya perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berkaitan dengan pelanggaran hak normatif pekerja, pendekatan hukum progresif menjadi sangat relevan. Penerapan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak selalu menjadi solusi paling efektif apabila tujuan utama pekerja adalah pemulihan hak, seperti pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya. Pendekatan pidana yang bersifat represif berpotensi memperpanjang konflik hubungan industrial dan mengabaikan aspek kemanusiaan.³³

Hukum progresif memberikan legitimasi teoritis bagi penerapan *Restorative Justice* dalam penegakan hukum pidana Ketenagakerjaan. Melalui pendekatan ini, Kepolisian tidak hanya berfungsi sebagai penegak hukum formal yang bersifat represif, tetapi juga sebagai fasilitator penyelesaian konflik yang berorientasi pada pemulihan hak pekerja, dialog sosial, dan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, hukum progresif memperkuat

³¹ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif* (Jakarta: Kompas 2006), 5–8.

³² Satjipto Rahardjo, (2009). *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing: 23–26.

³³ Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 189–192.

peran Kepolisian dalam mewujudkan penegakan hukum yang berkeadilan, humanis, dan berkeadaban sosial.³⁴

Keberhasilan penegakan hukum sangat bergantung pada keselarasan antara struktur hukum formal, budaya hukum masyarakat, dan institusi negara/pemerintah, termasuk aparat penegak hukum. Hukum bersifat dinamis: dengan perubahan nilai dan norma sosial, penegakan hukum juga harus adaptif. Hukum bukan hanya instrumen kontrol sosial, tetapi juga sarana mewujudkan keadilan sosial.³⁵

Dalam konteks ketenagakerjaan, terutama PHK yang berkaitan dengan pelanggaran hak normatif pekerja (misalnya hak pesangon, kompensasi, atau prosedur PHK sesuai regulasi), pendekatan klasik penegakan hukum, yang hanya mengandalkan sanksi dan prosedur pidana mungkin kurang efisien atau kurang responsif terhadap kebutuhan Keadilan Restoratif dan kemanusiaan. Konsep *Restorative Justice* menawarkan alternatif: penyelesaian sengketa melalui mediasi, musyawarah, dan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, yang memungkinkan penyelesaian konflik secara damai, cepat, adil, dan saling menguntungkan.³⁶

Dalam konteks sistem hukum nasional, *Restorative Justice* bukan sekadar teori, banyak penulis menekankan bahwa pendekatan ini bisa menjadi bagian dari penegakan hukum modern, terutama dalam kasus-kasus yang melibatkan kepentingan korban dan pelaku, serta memiliki potensi restoratif, bukan semata *punitive* (pidana).³⁷

Sebagai institusi penegak hukum, kepolisian memiliki peran strategis dan multifungsi: tidak hanya sebagai penegak hukum formal

³⁴ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perilaku: Hidup Baik adalah Dasar Hukum yang Baik* (Jakarta: Kompas 2009), 87–90.

³⁵ Nurdin, Boy, dan Khayitjon Turdiev. “Paradigm of Justice in Law Enforcement in the Philosophical Dimensions of Legal Positivism and Legal Realism.” *Lex Publica: Jurnal Hukum dan Pemerintahan*, no. 2, (2021), 65–74. <https://journal.appthi.org/index.php/lexpublica/article/view/142>.

³⁶ Nurdin, “Paradigm of Justice”, 65–74.

³⁷ Nurdin, “Paradigm of Justice”, 65–74.

(penindakan), tetapi juga sebagai fasilitator dalam mekanisme *Restorative Justice*, terutama dalam situasi konflik ketenagakerjaan seperti PHK. Beberapa peran dan tugas tersebut antara lain:

1) Penyelidikan dan Penyidikan

Kepolisian bertanggung jawab menyelidiki dugaan pelanggaran hukum, termasuk pelanggaran hak normatif pekerja. Dalam konteks PHK, ini meliputi pengumpulan bukti, pemeriksaan saksi, serta menilai apakah kasus layak diproses pidana atau bisa diselesaikan melalui pendekatan restoratif.³⁸

2) Fasilitasi *Restorative Justice*

Kepolisian dapat bertindak sebagai mediator/fasilitator antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan damai, sehingga sengketa diselesaikan tanpa harus melalui proses peradilan yang panjang.³⁹

3) Menegakkan Kepastian Hukum

Dalam menjalankan proses *Restoratif*, Kepolisian memastikan bahwa mekanisme penyelesaian tetap berlandaskan hukum: hak pekerja terlindungi, tanggung jawab pengusaha dijalankan, dan prosedur hukum tetap dipatuhi.⁴⁰

4) Pengawasan dan Pelaporan

Setelah kesepakatan tercapai melalui mediasi/*Restoratif*, kepolisian bisa mengawasi pelaksanaan kesepakatan agar dipatuhi oleh kedua pihak. Jika diperlukan, misalnya kesepakatan dilanggar, kepolisian dan lembaga terkait bisa mengambil langkah hukum lebih lanjut.⁴¹

Dengan demikian, Kepolisian berperan ganda dalam sistem penegakan hukum modern: sebagai penegak hukum formal dan

³⁸ Nurdin, "Paradigm of Justice", 65–74.

³⁹ Nurdin, "Paradigm of Justice", 65–74.

⁴⁰ Nurdin, "Paradigm of Justice", 65–74.

⁴¹ Nurdin, "Paradigm of Justice", 65–74.

sebagai fasilitator *Restorative Justice*, untuk menghasilkan solusi yang adil, efektif, dan berkeadaban sosial bukan semata represif.

Dalam kerangka ini, ketika terjadi PHK yang diduga melanggar hak normatif pekerja sesuai ketentuan hukum (misalnya hak pesangon, prosedur PHK, kompensasi), pendekatan kombinasi antara teori penegakan hukum dan *Restorative Justice* menjadi penting. Kepolisian (khususnya di Wilayah seperti Polda Jawa Barat) dapat menggunakan perspektif tersebut untuk:

- 1) Memastikan hukum ditegakkan dengan adil dan konsisten (*positive & normative enforcement*),
- 2) Memberikan alternatif penyelesaian sengketa yang cepat, damai, dan berorientasi Keadilan Restoratif (*Restorative Justice*),
- 3) Mengurangi beban sistem peradilan formal dan memfasilitasi penyelesaian konflik ketenagakerjaan secara konstruktif,
- 4) Melindungi hak pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, serta menjaga stabilitas sosial dan ketenagakerjaan.⁴²

2. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kerangka teori hukum Ketenagakerjaan, hubungan kerja dipandang bukan sekadar transaksi ekonomi antara pekerja dan pengusaha melainkan sebuah relasi sosial yang memerlukan intervensi hukum untuk menjaga keseimbangan kekuatan. Buku Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi menegaskan bahwa fungsi utama hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah sebagai alat perlindungan dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja, baik berupa perjanjian tertulis maupun tidak tertulis.⁴³ Dengan demikian, teori ini menekankan bahwa regulasi ketenagakerjaan tidak hanya mengatur syarat kerja, upah, dan PHK,

⁴² Nurdin, "Paradigm of Justice", 65–74.

⁴³ Wijayanti, Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi. Universitas Merdeka Surabaya, (2024). Retrieved from https://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3118/1/1._buku_hk_ketenagakerjaan_pasca_reformasi.pdf

tetapi juga harus membaca realitas sosial-ekonomi pekerja yang sering berada dalam posisi lebih lemah dibanding pengusaha.

Lebih jauh, teori hukum ketenagakerjaan memuat analisis terhadap tiga komponen utama: subjek (pekerja, pengusaha, negara), objek (hubungan kerja, upah, kondisi kerja, pemutusan hubungan kerja), dan tujuan regulasi (kesejahteraan pekerja dan produktivitas pengusaha secara adil). Sebagai contoh, dalam buku tersebut dijelaskan bahwa regulasi yang hanya bersifat formalistik tetapi tidak memperhitungkan kondisi riil pekerja, misalnya outsourcing, kontrak waktu tertentu, atau fleksibilitas kerja tinggi, menghasilkan kesenjangan yang besar antara norma hukum dan praktik.⁴⁴ Maka dari itu, teori ini menuntut agar regulasi ketenagakerjaan memiliki dimensi substantif: tidak hanya mengatur prosedur tetapi juga menjamin nilai-keadilan sosial dalam relasi kerja.

3. *Restorative Justice*

Restorative Justice (Keadilan Restoratif) adalah suatu pendekatan dalam sistem peradilan yang menekankan pemulihan, rekonsiliasi, dan reparasi antara pelaku, korban, dan masyarakat, daripada hanya berfokus pada pemberian hukuman. Keadilan restoratif memandang kejahatan sebagai pelanggaran terhadap hubungan sosial dan masyarakat, bukan hanya pelanggaran terhadap hukum negara. Dalam teori ini, proses peradilan bertujuan untuk memperbaiki kerugian yang dialami oleh korban, memberikan kesempatan kepada pelaku untuk bertanggung jawab, serta melibatkan komunitas dalam menyelesaikan konflik. Hal ini berbeda dengan sistem keadilan retributif yang berfokus pada pembalasan atau penghukuman pelaku kejahatan. Dengan demikian, *Restorative Justice* menawarkan pendekatan yang lebih humanis dan rehabilitatif.⁴⁵

⁴⁴ Suhartini, E., dkk., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah (1st ed.)* (Jakarta: Rajawali Pers 2020), 75.

⁴⁵ Awaluddin, S. Keadilan restoratif: Konsep dan pengaturannya dalam sistem hukum Indonesia. *Amandemen: Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia*, 1(1) (2024), 24- 42. Retrieved from <https://journal.appihi.or.id/index.php/Amandemen/article/download/822/1070/4333>.

Teori *Restorative Justice* melibatkan empat prinsip dasar: *Inclusion* (Inklusi), *Encounter* (Pertemuan), *Repair* (Perbaikan), dan *Cohesion* (Koheesi). Prinsip *Inclusion* mengharuskan seluruh pihak yang terdampak oleh kejahatan termasuk korban, pelaku, dan Masyarakat untuk terlibat dalam proses penyelesaian. *Encounter* merujuk pada pertemuan langsung antara pelaku dan korban, yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi dan memahami dampak dari tindakan yang dilakukan. Prinsip *Repair* berfokus pada perbaikan kerugian yang dialami korban melalui restitusi atau bentuk kompensasi lainnya. Terakhir, *Cohesion* mengarah pada upaya untuk memperkuat kembali hubungan sosial dalam komunitas yang terlibat. Sebagai contoh, Penerapan *Restorative Justice* di Indonesia berfokus pada integrasi komunitas dan pelaku dalam menciptakan solusi bersama, mengurangi ketegangan, dan membangun kembali hubungan sosial yang rusak.⁴⁶

Ruang lingkup *Restorative Justice* tidak hanya terbatas pada penyelesaian kasus pidana ringan, tetapi juga dapat diterapkan dalam kasus-kasus kejahatan yang lebih serius dengan pendekatan yang lebih sistemik. Dewi⁴⁷ menambahkan bahwa Keadilan Restoratif memberikan ruang bagi pelaku untuk lebih memahami konsekuensi dari perbuatannya dan bekerja sama dengan korban untuk merestorasi kerugian yang ada. Namun, tantangan utama penerapan *Restorative Justice* di Indonesia adalah perubahan paradigma dalam sistem peradilan, yang seringkali lebih mengutamakan sanksi hukum ketimbang solusi yang berbasis pada pemulihan hubungan dan keadilan sosial. Meskipun demikian, jika diterapkan dengan baik, *Restorative Justice* dapat memberikan solusi yang lebih konstruktif bagi masyarakat dengan fokus pada penyelesaian yang adil dan damai, daripada sekadar pembalasan atau hukuman.

⁴⁶ Dewi, I, Penerapan keadilan restoratif dalam sistem peradilan pidana di Indonesia. Universitas Islam Bandung (2020). Retrieved from <https://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/2904>

⁴⁷ Dewi, I, "Penerapan keadilan"

G. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan dan Metode Penelitian

a. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam tesis ini adalah yuridis empiris. Penelitian hukum yuridis ini berfokus pada analisis terhadap aturan-aturan hukum yang ada, baik yang tercantum dalam undang-undang, peraturan perundang-undangan, maupun putusan-putusan pengadilan yang relevan dengan topik yang diteliti. Pendekatan empiris juga diterapkan untuk melihat bagaimana penerapan konsep restorative justice dalam penyelesaian masalah pembayaran pesangon kepada karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Polda Jawa Barat (Jabar).

b. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menganalisis Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait yang mengatur mengenai pembayaran pesangon, serta konsep restorative justice dalam konteks penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana restorative justice diterapkan dalam menyelesaikan permasalahan pesangon akibat PHK di lingkungan Polda Jabar, serta penerapan kewajiban hukum dalam konteks tersebut.⁴⁸

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis norma-norma hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta penerapannya dalam praktik penyelesaian sengketa terkait pembayaran pesangon bagi karyawan yang terdampak PHK. Penelitian ini bersifat kualitatif, yang berfokus pada pemahaman dan interpretasi terhadap teks-

⁴⁸ Nurul Qamar and Farah Syah Rezah, *Metode Penelitian Hukum - Doktrinal Dan Non-Doktrinal, Sustainability (Switzerland)*, vol. 11, (2020), http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.

teks hukum, teori-teori hukum, serta implementasi konsep restorative justice yang relevan dalam konteks sengketa ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga mencakup pendekatan empiris yang mengacu pada studi kasus di Polda Jabar, guna mengamati bagaimana hukum dan restorative justice diterapkan untuk menyelesaikan masalah pembayaran pesangon dalam situasi PHK.⁴⁹

3. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang meliputi bahan-bahan hukum yang berupa:⁵⁰

- a. Peraturan perundang-undangan: seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUHP, yang menjadi sumber utama penelitian.
- b. Doktrin hukum: yang diambil dari buku-buku atau artikel-artikel ilmiah yang membahas tentang kewajiban hukum dan pertanggungjawaban pidana dalam konteks hukum Ketenagakerjaan.
- a. Yurisprudensi: putusan-putusan pengadilan yang relevan dan berkaitan dengan kasus kelalaian yang dapat menjadi acuan dalam menganalisis pertanggungjawaban pidana.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Sumber primer, berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku⁵¹ khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUHP, serta putusan pengadilan yang relevan dengan topik penelitian.
- b. Sumber sekunder, mencakup doktrin hukum yang dipublikasikan dalam buku atau artikel ilmiah, serta literatur hukum⁵² yang membahas konsep-konsep tentang kelalaian dan pertanggungjawaban pidana dalam hukum ketenagakerjaan.

⁴⁹ Qamar, (*Metode Penelitian Hukum*)

⁵⁰ Qamar, (*Metode Penelitian Hukum*).

⁵¹ Qamar, (*Metode Penelitian Hukum*).

⁵² Qamar, (*Metode Penelitian Hukum*).

- c. Sumber tersier, seperti ensiklopedia hukum, kamus hukum, dan referensi lainnya yang membantu dalam memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai ketentuan hukum yang dibahas.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Studi dokumen (*library research*)

Peneliti akan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan, termasuk undang-undang, peraturan, putusan pengadilan, serta literatur dan doktrin hukum. Teknik ini dilakukan dengan cara membaca dan menganalisis teks-teks hukum yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian.⁵³

b. Wawancara

Jika penelitian ini mengadopsi pendekatan empiris, wawancara dengan ahli hukum, praktisi hukum, atau pihak terkait bisa digunakan untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana hukum diterapkan dalam praktek dan bagaimana kelalaian dalam konteks hukum ketenagakerjaan dihadapi secara praktis.⁵⁴

6. Analisis Data

Dalam penelitian hukum normatif empiris ini, analisis data dilakukan dengan cara menginterpretasi norma-norma hukum yang ada dan mengaitkannya dengan teori-teori hukum yang relevan serta melihat bagaimana *Restorative Justice* diterapkan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Polda Jabar. Proses analisis data dalam penelitian ini melibatkan langkah-langkah berikut:

a. Analisis terhadap teks-teks hukum

Peneliti akan menganalisis pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pembayaran pesangon dan hak-hak karyawan yang terkena PHK. Peneliti juga akan mengkaji

⁵³ Qamar, (*Metode Penelitian Hukum*).

⁵⁴ Qamar, (*Metode Penelitian Hukum*).

apakah ada ketentuan hukum yang mendukung penerapan *Restorative Justice* dalam penyelesaian masalah tersebut.

b. Analisis doctrinal

Peneliti akan menelaah pendapat para ahli hukum yang membahas *Restorative Justice* dalam konteks hukum ketenagakerjaan, serta melihat hubungan antara teori *Restorative Justice* dan peraturan perundang-undangan yang mengatur PHK dan pembayaran pesangon. Analisis ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pendekatan ini dapat diterapkan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

c. Perbandingan dengan yurisprudensi

Peneliti akan membandingkan hasil analisis dengan putusan-putusan pengadilan yang relevan, serta memeriksa bagaimana penerapan *Restorative Justice* dalam kasus-kasus serupa. Langkah ini bertujuan untuk melihat apakah pendekatan *Restorative Justice* efektif dalam menyelesaikan sengketa pembayaran pesangon dan apakah ada kecenderungan penerapan pendekatan ini dalam kasus-kasus PHK yang serupa.