
Penerapan Pendekatan Keadilan Restoratif dalam Penyelesaian Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Perselisihan Hubungan Industrial pada Perusahaan Konstruksi Minyak dan Gas Lepas Pantai di Batam)

Hadyanna Prathita Rahayu^{1*}, Surya Perdana², Tengku Erwinsyahbana³
Fakultas Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia
E-mail: hadyanna.p.rahayu@gmail.com

Article History:

Received: 25 April 2026

Revised: 06 Mei 2026

Accepted: 08 Mei 2026

Keywords: Restorative, Employment, Criminal Elements.

Abstract: Labor problems can also arise due to the lack of guarantees of basic rights and normative rights of workers, resulting in conflicts that include low wage levels, health insurance, work safety insurance, old age insurance, facilities provided by the company, and usually end in termination of employment. One example of a case occurred with an employee at an Offshore Oil and Gas Construction company in Batam. Buswatir M Noer, experienced a non-procedural layoff on February 22, 2025. The industrial relations dispute that occurred at Buswatir when the company carried out a unilateral Termination of Employment (PHK) with the termination of wages and health insurance. which resulted in treatment due to a work accident suffered by Buswatir which was originally covered by BPJS Kesehatan having to be paid for by the worker himself because his BPJS premium was no longer paid by the employer. This research is an empirical juridical study, focusing on industrial relations disputes in an offshore oil and gas construction company in Batam. The approach used is a sociological approach to law and a statute approach, and is descriptive. The data sources used are revelation and primary data. Data collection tools include literature studies and interviews, as well as qualitative analysis. Based on the results of the study, it shows that, the restorative justice approach in resolving criminal cases in accordance with statutory regulations for resolving industrial relations disputes is, the Manpower Desk established by the Indonesian National Police in January 2025 functions as a forum for law enforcement and mediation in resolving employment problems with a restorative justice approach. The implementation of a restorative approach to industrial relations disputes containing criminal elements in employment dispute cases at Offshore Oil and Gas Construction companies in Batam is Restorative Justice offers a more humane solution and focuses on recovering

losses and reconciliation between the parties involved, both workers and employers. The role of the mediator in implementing a restorative approach in resolving industrial relations disputes containing criminal elements at offshore oil and gas construction companies in Batam is Dispute resolution outside the court, or non-litigation, is increasingly becoming the main choice in resolving conflicts, especially in the context of Restorative Justice.

Kata Kunci: Restoratif, Ketenagakerjaan, Unsur Pidana.

Abstrak: Permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Salah satu contoh kasus terjadi pada seorang pegawai pada perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai di Batam. Buswatir M Noer, mengalami PHK *non-prosedural* pada Tanggal 22 Februari 2025. Perselisihan hubungan industri yang terjadi pada Buswatir ketika perusahaan tersebut melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dengan penghentian upah dan jaminan kesehatan. yang mengakibatkan pengobatan akibat kecelakaan kerja yang diderita Buswatir yang semula ditanggung BPJS Kesehatan harus dibayar sendiri oleh pekerja karena premi BPJS-nya tidak lagi dibayarkan oleh pemberi kerja. Jenis penelitian ini adalah hukum yuridis empiris, objek penelitian ini pada perselisihan hubungan industrial pada perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai Di Batam. pendekatan sosiologi hukum pendekatan perundang-undangan (statute approach), bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan data kewahyuan dan data primer, alat pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan wawancara. Serta analisis yang bersifat kualitatif. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, Pendekatan keadilan restoratif dalam penyelesaian perkara pidana secara pertaura perundang-undangan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan, Desk Ketenagakerjaan yang dibentuk Polri pada Januari 2025 berfungsi sebagai wadah penegakan hukum dan mediasi dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan dengan pendekatan keadilan restoratif (*restorative justice*). Implementasi pendekatan restoratif terhadap perselisihan hubungan industrial yang mengandung unsur pidana dalam kasus sengketa ketenagakerjaan pada perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai di Batam adalah

Restorative Justice menawarkan solusi yang lebih manusiawi dan berfokus pada pemulihan kerugian serta rekonsiliasi antara pihak-pihak yang terlibat, baik pekerja maupun pemberi kerja. Peran mediator dalam penerapan pendekatan restoratif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengandung unsur pidana di perusahaan konstruksi minyak dan gas lepas pantai di Batam adalah Penyelesaian sengketa di luar pengadilan, atau non-litigasi, semakin menjadi pilihan utama dalam menyelesaikan konflik, terutama dalam konteks *Restorative Justice*.

PENDAHULUAN

Permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. (ida Hanifah, 2020: 5)

Masalah yang terjadi antara tenaga kerja dengan perusahaan, dapat dibedakan antara perselisihan hak atau *rechtsgeschille*, dan perselisihan kepentingan atau *belangen-geschillen*. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul sebab satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian pekerjaan atau perburuhan, peraturan atasan/majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan ialah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan/pekerjaan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat- syarat kerja dan atau keadaan perburuhan/pekerjaan. (Zainal Asikin,2004:202).

Salah satu contoh kasus terjadi pada seorang pegawai pada Perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai di Batam. Buswatir M Noer, mengalami PHK *non-prosedural* pada Tanggal 22 Februari 2025. Awal mula kasus ini ketika Buswatir dianggap tidak dapat melakukan pekerjaan selama 12 bulan berturut-turut karena sakit. Hal tersebut tidak sesuai dengan fakta bahwa, yang bersangkutan mengalami kecelakaan kerja yang dibuktikan dengan Formulir 33KK1 Laporan Kasus Kecelakaan Kerja Tahap 1 yang ditanda tangani HR Generalist perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai di Batam pada Tanggal 17 Januari 2024.

Untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 37 sampai dengan Pasal 40 telah menjelaskan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang seharusnya dapat diproses sebagai berikut:

1. PHK harus dirundingkan terlebih dahulu secara bipartit.
2. Jika tidak tercapai kesepakatan, wajib ditempuh mediasi di Dinas Ketenagakerjaan.
3. Setelah itu, putusan PHK harus melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

PHK *non prosedural* pada kasus diatas, perlu diketahui subjek Hukum Pidana yang merupakan pelaku yang melakukan perbuatan pidana tersebut adalah Perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai di Batam yang diwakilkan oleh HR Generalist (ETR) yang melakukan PHK terhadap Buswatir. Buswatir dianggap tidak dapat melakukan pekerjaan selama 12 bulan berturut-turut karena sakit. Perusahaan merasa telah melakukan tindakan yang tepat karena berdasarkan Pasal 55 Ayat (1) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan”.

Akibat hukumnya, pekerja kehilangan upah, jaminan sosial, dan hak pengobatan akibat penghentian pembayaran BPJS. Sehingga hal tersebut melanggar Pasal 153 ayat (1) huruf j Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diubah oleh Pasal 81 angka 43 Undang-Undang Cipta Kerja yang melarang PHK terhadap buruh yang mengalami penyakit akibat kecelakaan kerja.

Secara pidana murni, tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan Konstruksi Minyak dan Gas Lepas Pantai di Batam terhadap Buswatir merupakan perbuatan yang memenuhi unsur tindak pidana ketenagakerjaan. unsur perbuatan melawan hukum *wederrechtelijkheid* terpenuhi karena perusahaan secara sadar telah melakukan PHK dengan alasan yang dilarang oleh undang-undang. Unsur subjek hukum pidana juga jelas, yaitu korporasi sebagai entitas hukum yang diwakili oleh HR Generalist (ETR) yang melakukan tindakan PHK tersebut.

Penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan di Indonesia secara tradisional menghadapi kompleksitas yurisdiksi, khususnya antara penyelesaian perselisihan hak (yang berada di bawah yurisdiksi perdata khusus Pengadilan Hubungan Industrial atau PHI) dan penindakan pelanggaran norma pidana ketenagakerjaan yang menjadi wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Kesenjangan ini seringkali menyebabkan kebingungan prosedural dan penundaan penanganan kasus. (Siaran Pers)

Polri meluncurkan Desk Ketenagakerjaan di tingkat Markas Besar (Mabes) hingga jajaran Kepolisian Daerah (Polda). Pembentukan Desk ini bertujuan untuk menciptakan wadah penyelesaian persoalan hubungan industrial dan ketenagakerjaan secara komprehensif, sekaligus memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja. Tujuan operasional dari Desk Ketenagakerjaan adalah mengintegrasikan penanganan sengketa dengan penegakan hukum pidana, mengatasi lambatnya proses yang sebelumnya kerap terjadi. (Desk Ketenagakerjaan Polri)

Landasan hukum operasional Desk Ketenagakerjaan didasarkan pada sejumlah regulasi utama, termasuk Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian RI, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Sinergisitas kelembagaan antara Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dan Polri diperkuat melalui Nota Kesepahaman (*MoU*) terbaru yang ditandatangani pada tanggal 19 November 2020, menggantikan *MoU* sebelumnya pada tahun 2017. *MoU* 2020 ini menjadi pedoman utama dalam rangka *Kesinergisan Tugas dan Fungsi* antar kedua pihak, dengan ruang lingkup yang mencakup pertukaran data, pencegahan, penanganan, penegakan hukum, hingga bantuan pengamanan. Dalam konteks penegakan hukum, *MoU* 2020 secara eksplisit mewajibkan koordinasi antara “Para Pihak” dalam penanganan dugaan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. (JDIH Kemnaker).

Desk Naker secara proaktif menawarkan mediasi dan memprioritaskan penyelesaian perkara dengan pendekatan *Restorative Justice*. Mediasi ini bertujuan memberikan opsi penyelesaian damai yang memungkinkan penghentian proses penyidikan pidana, terutama jika pengusaha bersedia memenuhi kewajiban pidana dan ganti rugi. (Paparan Desk Ketenagakerjaan). Sejalan dengan prinsip *restorative justice* yang baru-baru ini digaungkan dalam menyelesaikan suatu perkara dalam ranah pidana. Metode *restorative justice* merupakan metode yang berfokus

pada untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan bagi pelaku kejahatan dan korban itu sendiri. Untuk menciptakan penyelesaian perkara pidana yang lebih adil dan seimbang bagi pelaku dan korban, prosedur pidana yang sebelumnya berfokus pada kriminalisasi telah diubah menjadi proses dialog dan mediasi. (Juhari, (2017) : 6)

Restorative justice memiliki arti keadilan merestorasi. Restorasi memiliki arti yang lebih luas dalam proses peradilan pidana yang dikenal sebagai restitusi atau kompensasi bagi korban. Pemulihan mencakup pemulihan hubungan antara pelaku dengan korban. Ketika pelaku dan korban sepakat, disaat itulah pemulihan hubungan baru dapat dilaksanakan dan pelaku diberikan kesempatan untuk menebusnya melalui mekanisme kompensasi, perdamaian, pekerjaan sosial, dan kesepakatan lainnya. (Azward Rachmat Hambali, (2020):72)

Metode pendekatan *restorative justice* juga sejalan dengan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan melalui upaya persuasif edukatif dengan memberikan sosialisasi dan informasi mengenai ketentuan peraturan perundang - undangan di bidang ketenagakerjaan. (Pramudya O.D, (2020): 10). Desk Ketenagakerjaan memiliki fungsi Mediasi yang mengedepankan *Restorative Justice* Dalam konteks pidana, mediasi ini berbeda dengan mediasi *Tripartite* (PPHI). Mediasi di kepolisian, terutama untuk kasus pidana ringan, berfungsi sebagai jalan keluar prosedural yang memungkinkan penghentian penyidikan jika pihak yang melanggar bersedia memulihkan hak-hak korban sepenuhnya, seperti membayar upah atau kompensasi yang tertunda. (reskrimsus. metro. Polri)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang penerapan restoratif dalam tindak pidana ketenagakerjaan. Untuk itu peneliti merumuskan penelitian ini dengan judul **"Penerapan Pendekatan Keadilan Restoratif Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai Di Batam)"**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah hukum yuridis empiris, objek penelitian ini pada perselisihan hubungan industrial pada perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai Di Batam. pendekatan sosiologi hukum pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan data kewahyuan dan data primer, alat pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan wawancara. Serta analisis yang bersifat kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan Keadilan Restoratif dalam Penyelesaian Perkara Pidana dalam Sengketa Ketenagakerjaan Perselisihan Hubungan Industrial

1. Keadilan Restoratif dalam Perkara Pidana

Keadilan restoratif adalah pendekatan penyelesaian perkara pidana yang melibatkan pelaku, korban, keluarga, dan masyarakat, dengan menekankan partisipasi para pihak serta fleksibilitas sesuai konteks sosial budaya (Hafrida, Usman, 2024:1). Tujuannya tidak hanya untuk pelaku, tetapi juga memulihkan korban melalui musyawarah bersama. Proses ini dapat dilakukan melalui mediasi penal dengan melibatkan mediator dari aparat atau tokoh masyarakat (Mahrus Ali, 2013:96). Keadilan restoratif menekankan keseimbangan kepentingan pelaku dan korban serta dampaknya bagi masyarakat, dengan tujuan perbaikan, rekonsiliasi, dan pemulihan hubungan sosial (I Made Wahyu Chandra Satriana, Ni Made Liana Dewi, 2021:62). Selain itu, konsep ini memungkinkan penghentian tuntutan melalui perdamaian dengan pendekatan sosiokultural, sejalan dengan tujuan pemidanaan untuk

menciptakan ketertiban dan kedamaian (Ilyas, Sukirman, Aman Ma'arij, 2020:34-35).

2. Bentuk Sengketa Ketenagakerjaan

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja guna memperjuangkan dan melindungi hak serta meningkatkan kesejahteraan mereka, dengan sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab (UU No. 21 Tahun 2000; UU No. 23 Tahun 2003). Sengketa ketenagakerjaan yang berpotensi menjadi tindak pidana terbagi menjadi dua, yaitu: (1) tindak pidana ketenagakerjaan, yaitu pelanggaran oleh pekerja atau pengusaha terhadap perjanjian kerja dan peraturan ketenagakerjaan yang sanksinya diatur dalam UU Ketenagakerjaan; dan (2) tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, yaitu pelanggaran oleh pekerja, pengusaha, atau pihak lain dengan sanksi yang diatur dalam KUHP, UU Ketenagakerjaan, atau peraturan lain (Sahala Aritonoang, 2020:20-24).

3. Aspek Hukum Pidana dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Hukum ketenagakerjaan mencakup tiga bidang, yaitu hukum administrasi, perdata, dan pidana, dengan dominasi pada hukum perdata karena hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Namun, pengawasan pemerintah menjadikannya terkait hukum administrasi, dan pelanggaran terhadap peraturan dapat masuk ranah pidana (Gulo, M. A. G. P., 2020:35).

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tindak pidana ketenagakerjaan meliputi berbagai pelanggaran seperti eksploitasi dan pekerjaan berbahaya bagi anak, pelanggaran hak pekerja (pesangon, upah minimum, hak cuti melahirkan/keguguran, ibadah), penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin, hingga pelanggaran hak mogok kerja dan kewajiban pengusaha lainnya (Heavenly Sherand Tetehuka, 2019:64-65).

Secara teoritis, belum ada aturan khusus penerapan *restorative justice* dalam tindak pidana ketenagakerjaan, namun dapat berlandaskan Peraturan Jaksa Agung No. 15 Tahun 2020 dan Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2024. Syarat penerapannya meliputi: pelaku baru pertama kali, ancaman pidana maksimal 5 tahun atau denda, serta nilai kerugian tidak lebih dari Rp2.500.000. Pendekatan ini menekankan partisipasi aktif pekerja dan pengusaha untuk dialog, pemulihan, dan mengurangi konflik.

Pada Januari 2025, Polri membentuk Desk Ketenagakerjaan untuk menangani sengketa industrial melalui layanan pengaduan, asesmen, serta mediasi berbasis *restorative justice*. Asesmen berfungsi sebagai penyaring untuk membedakan sengketa perdata dan pidana, sehingga mencegah kriminalisasi perkara perdata (id. scribd.com). Pendekatan ini berfokus pada pemulihan hak pekerja dan hubungan industrial melalui dialog, ganti rugi, dan rekonsiliasi.

Contohnya pada kasus Buswatir (PHK non-prosedural di Batam), penerapan *restorative justice* dilakukan melalui: (1) dialog pemulihan antara pekerja dan perusahaan, (2) pemenuhan hak dan kompensasi (upah, BPJS, pesangon, atau pemulihan kerja), (3) kesepakatan perdamaian yang diawasi Disnaker, dan (4) penghentian proses pidana jika tercapai pemulihan. Pendekatan ini memberikan manfaat bagi pekerja (pemulihan hak) dan perusahaan (perbaikan tanpa sanksi pidana), sehingga menekankan keadilan berbasis pemulihan daripada penghukuman.

Implementasi Pendekatan Restoratif Terhadap Sengketa Ketenagakerjaan yang Mengandung Unsur Pidana dalam Kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada Perusahaan Konstruksi Minyak dan Gas Lepas Pantai di Batam

1. Bentuk Perjanjian Kerja Sebelum Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Konstruksi Minyak dan Gas Lepas Pantai di Batam

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan antara pekerja dan pengusaha yang berlandaskan KUHPerdara Pasal 1313, yaitu kesepakatan antara dua pihak atau lebih dengan kedudukan yang pada prinsipnya setara, meskipun dalam praktik hubungan kerja dapat berbeda (Djumadi, 2006:17).

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, namun dianjurkan tertulis untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat.

Pada Perusahaan Konstruksi Minyak dan Gas Lepas Pantai di Batam, hubungan industrial dibangun melalui sarana Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yaitu:

- a. Lembaga Bipartit sebagai forum komunikasi dan musyawarah antara pekerja dan perusahaan untuk menyelesaikan perbedaan pendapat dan meningkatkan produktivitas.
- b. Lembaga Tripartit yang melibatkan pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan secara adil.
- c. Lembaga peradilan perburuhan sebagai sarana penegakan aturan dan pembinaan hubungan kerja.
- d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai kesepakatan antara serikat pekerja dan pengusaha mengenai hak, kewajiban, serta kondisi kerja, dengan peran pemerintah sebagai pengawas dan pembina, serta menjadi acuan utama dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan.

2. Implementasi Restoratif Terhadap Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai Di Batam

Perselisihan terjadi akibat PHK sepihak yang disertai penghentian upah dan jaminan kesehatan, sehingga pekerja (Buswatir) harus menanggung sendiri biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja karena BPJS tidak lagi dibayarkan. Pihak perusahaan menganggap tindakan tersebut sah berdasarkan Pasal 55 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 (Anjuran Disnaker No.1403/500.15.14.2/VI/2025 Kota Batam).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI) yang mengedepankan musyawarah mufakat melalui mekanisme bipartit sebagai tahap awal. Jika tercapai kesepakatan, maka dituangkan dalam perjanjian bersama yang mengikat (Juhari, 2017:202). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *restorative justice* yang menekankan dialog, keseimbangan, dan pemulihan antara pihak yang bersengketa.

Dalam praktiknya, penyelesaian dilakukan melalui pendekatan persuasif-edukatif oleh pemerintah, serta penerapan *restorative justice* yang memberi ruang dialog antara pekerja dan pengusaha. Pada kasus ini, perundingan bipartit dilakukan dua kali (7 dan 21 Februari 2025), dengan fokus pada pemulihan hak pekerja dan perbaikan hubungan kerja. Namun, karena tidak tercapai kesepakatan, proses dilanjutkan ke tahap tripartit.

Perundingan tripartit melibatkan pihak ketiga (mediator) melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan terbukti efektif karena sekitar 80% sengketa ketenagakerjaan di Batam selesai pada tahap ini (Rai Mantili, 2021:53). Hasilnya, tercapai kesepakatan berupa pemanggilan kembali pekerja (26 Juni 2025) serta pembayaran 50% upah tertunggak periode 22 Februari–15 Juni 2025 dan pembayaran selanjutnya sesuai jadwal perusahaan.

Implementasi *restorative justice* dalam kasus ini berfokus pada pemulihan hak pekerja dan perbaikan hubungan industrial, bukan sekadar penghukuman. Pendekatan ini menciptakan keseimbangan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai pihak yang berkepentingan dalam keberlangsungan hubungan kerja (Agusfian Wahab et al., 2003:235). Secara yuridis, hal ini juga sejalan dengan Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 yang menjamin setiap tenaga kerja memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi.

Peran Mediator dalam Penerapan Pendekatan Restoratif dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Mengandung Unsur Pidana di Perusahaan Konstruksi Minyak dan Gas Lepas Pantai di Batam

1. Peran Mediator dalam Penerapan Pendekatan Restoratif

Mediator bekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kode etik dengan prinsip netralitas, kejujuran, kemandirian, kerahasiaan, dan keterbukaan (Roy Al Minfa, 2020:2). Mediator wajib menjaga etika dan profesionalitas yang diawasi oleh Dewan Pengawas dalam organisasi mediator.

Menurut Test Design Project (TDP), mediator memiliki tujuh peran utama, yaitu: mengumpulkan dan menganalisis informasi, memfasilitasi serta menyampaikan komunikasi, mengelola kasus, memfasilitasi kesepakatan, dan membantu penyusunan dokumen (Tolkah, 202:22-23). Untuk mendukung peran tersebut, mediator harus memiliki kualitas seperti kemampuan investigasi, empati, imparialitas, menghasilkan opsi dan kesepakatan, serta pengetahuan substantif (Brogan & Spencer, 2006:158-159).

Keberhasilan mediator dalam *restorative justice* di sengketa ketenagakerjaan di Batam diukur melalui umpan balik, tingkat kepatuhan terhadap kesepakatan, dan minimnya kasus berulang (Hendi Jayadi, 2023:57). Keterampilan penting mediator meliputi:

- (a) Identifikasi masalah secara mendalam;
- (b) Memfasilitasi komunikasi efektif dan netral;
- (c) Membantu pemahaman perspektif para pihak;
- (d) Keterampilan komunikasi dan negosiasi, termasuk pengelolaan emosi;
- (e) Mendorong solusi berkelanjutan dan pemulihan hubungan.

Dalam praktiknya, mediator mampu mengatasi ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan perusahaan dengan menciptakan lingkungan aman, memberi kesempatan bicara yang adil, memastikan pemahaman isi kesepakatan, serta menjamin keadilan substantif.

Meskipun secara umum *restorative justice* menghadapi kendala seperti kurangnya pemahaman masyarakat, keterbatasan regulasi, minimnya kompetensi mediator, dan stigma sosial, penerapannya pada sengketa ketenagakerjaan di Batam relatif efektif. Hal ini dibuktikan dengan sekitar 80% kasus selesai di tingkat mediasi tripartit, dengan dasar hukum UU No. 2 Tahun 2004, PERMA No. 1 Tahun 2024, dan Keputusan Dirjen Badilum No. 1691/2020 (Ibu Annisa Trinanda).

Penggunaan mediator dalam pendekatan *restorative justice* memberikan berbagai manfaat, yaitu: penyelesaian sengketa lebih cepat dan efisien, pemulihan hubungan sosial, pengurangan beban peradilan, keadilan yang lebih substantif, pencegahan residivisme, penghormatan hak korban, pendekatan yang lebih humanis, dukungan komunitas, efisiensi biaya, serta peningkatan kesadaran hukum masyarakat.

2. Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Mengandung Unsur Pidana Pada Perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai di Batam

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial maupun non litigasi melalui bipartit dan tripartit sesuai UU No. 2 Tahun 2004 (Hazar Kusmayanti, Agus Milya Karsona, dan Efa Laela Fakhriah, 2020:44). Perundingan bipartit merupakan tahap awal yang wajib ditempuh melalui musyawarah mufakat (Pasal 3 ayat (1)), dan jika tercapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat serta didaftarkan ke pengadilan.

Apabila bipartit gagal, penyelesaian dilanjutkan melalui tripartit berupa mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Mediasi dilakukan oleh mediator netral dari instansi ketenagakerjaan yang

bertugas memberikan anjuran tertulis (Bambang Saputro, 2022:170). Jika para pihak menyetujui anjuran tersebut, maka dibuat Perjanjian Bersama; jika tidak, perkara dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Konsiliasi dan arbitrase juga menjadi alternatif penyelesaian non litigasi dengan hasil kesepakatan yang bersifat mengikat (UU PPHI).

Dalam praktik pada Perusahaan Konstruksi Minyak dan Gas Lepas Pantai di Batam, penyelesaian sengketa yang mengandung unsur pidana dilakukan melalui pendekatan non litigasi berbasis *restorative justice*, dimulai dari bipartit (dialog, negosiasi, musyawarah) dan dilanjutkan tripartit dengan mediator dari Dinas Tenaga Kerja. Pendekatan ini menekankan komunikasi, pemulihan hubungan, serta keseimbangan kepentingan para pihak.

Konsep ini juga berlandaskan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 28D, 28G, 28I, dan 28J, yang menjamin kepastian hukum, perlindungan diri, non-diskriminasi, dan kewajiban saling menghormati. Dalam kasus pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan di-PHK sepihak tanpa upah dan jaminan kesehatan, tindakan tersebut berpotensi melanggar hak pekerja, termasuk hak atas pekerjaan yang layak (Pasal 5 UU Ketenagakerjaan) dan kewajiban pembayaran upah (Pasal 94 UU Ketenagakerjaan; PP No. 36 Tahun 2021).

Pendekatan *restorative justice* dalam konteks ini bertujuan memulihkan hak pekerja (upah, jaminan sosial, pesangon) serta memperbaiki hubungan industrial tanpa mengabaikan aspek pidana. Konsep ini sejalan dengan prinsip HAM yang menekankan perlindungan, penghormatan, dan pemenuhan hak (to respect, to protect, to fulfill), serta pandangan bahwa setiap individu memiliki hak dasar seperti hak hidup, kebebasan, dan kepemilikan (Muhammad Rif'an Baihaky & Muridah Isnawati, 2024:276; Neisa Angrum Adisti et al., 2025:65; Nurliah Nurdin & Astika Ummy Athahira, 2022:20-21).

Dengan demikian, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang mengandung unsur pidana di Batam lebih efektif menggunakan pendekatan non litigasi berbasis *restorative justice*, karena mampu mengintegrasikan penyelesaian hukum, pemulihan hak, dan perlindungan HAM secara seimbang.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu:

1. Pendekatan keadilan restoratif dalam penyelesaian perkara pidana dalam sengketa ketenagakerjaan perselisihan hubungan industrial adalah Desk Ketenagakerjaan yang dibentuk Polri pada Januari 2025 berfungsi sebagai wadah penegakan hukum dan mediasi dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan dengan pendekatan keadilan restoratif (*restorative justice*). Desk ini dapat menangani tindak pidana ketenagakerjaan murni seperti union busting, pelanggaran K3, dan pekerja anak, serta tindak pidana tumpang tindih yang berkaitan dengan perselisihan hak, seperti upah atau PHK non-prosedural. Dalam kasus Buswatir di Batam, mekanisme ini memungkinkan pemulihan hak pekerja dan penyelesaian damai tanpa proses pidana panjang, sehingga mewujudkan keadilan substantif dan keberlanjutan hubungan kerja.
2. Implementasi pendekatan restoratif terhadap perselisihan hubungan industrial yang mengandung unsur pidana dalam kasus sengketa ketenagakerjaan pada perusahaan Konstruksi Minyak Dan Gas Lepas Pantai di Batam Implementasi pendekatan Restorative Justice dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengandung unsur pidana, seperti pada kasus sengketa ketenagakerjaan di perusahaan Konstruksi Minyak dan Gas Lepas Pantai di

Batam, menawarkan penyelesaian yang lebih manusiawi. Pendekatan ini menekankan pemulihan hubungan, musyawarah, dan penyelesaian damai melalui dialog antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam kasus ini, telah dilakukan dua kali perundingan bipartit namun gagal mencapai kesepakatan, sehingga dilanjutkan ke tahap tripartit. Restorative Justice dan mekanisme bipartit/tripartit memiliki kesamaan dalam prinsip musyawarah. Pendekatan ini juga memperbaiki citra perusahaan yang sebelumnya dianggap tidak peduli terhadap nasib pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

3. Peran mediator dalam penerapan pendekatan restoratif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengandung unsur pidana di perusahaan konstruksi minyak dan gas lepas pantai di Batam adalah penerapan Restorative Justice pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengandung unsur pidana di perusahaan konstruksi minyak dan gas lepas pantai di Batam, mediator berperan penting sebagai pihak netral yang memfasilitasi dialog agar tercapai kesepakatan tanpa proses litigasi. Mediator memimpin mediasi tripartit sebagai tahap wajib dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Penerapan pendekatan restoratif ini berjalan efektif, dibuktikan dengan 80% kasus di Batam selesai melalui mediasi. Peran mediator juga didukung oleh landasan hukum, seperti UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, PERMA No. 1 Tahun 2024, dan SK Dirjen Badilum No. 1691/2020.

Saran

1. Perlu mengoptimalkan mediasi penal dalam perselisihan industrial karena metode ini sangat memberikan solusi bersama antara pengusaha dan pekerja dalam pemulihan hubungan kerja bukan sekedar penghukuman. Sebaiknya, lembaga kerjasama tripartit seperti pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja perlu diberi kewenangan lebih dalam untuk mendorong penyelesaian berbasis restorative justice.
2. Seharusnya implementasi restorative justice harus dipastikan tidak berubah menjadi alat untuk mengkriminalisasi pekerja. Prinsip keadilan, kesetaraan, dan kemanusiaan harus lebih dikedepankan daripada sekedar sanksi pidana. Alangkah baiknya, Monitoring Pasca kesepakatan Disnaker atau lembaga tripartit dapat ditugaskan memantau pelaksanaan kesepakatan. Hal ini penting agar tidak ada pihak yang melanggar hasil kesepakatan dan konflik tidak muncul kembali.
3. Sebaiknya mediator harus mampu menggali akar permasalahan yang memicu tindak pidana dalam perselisihan hubungan industrial (misalnya karena diskriminasi, pelanggaran upah, atau kondisi kerja yang buruk). Dengan pemetaan masalah yang jelas, hendaknya solusi restoratif bisa lebih tepat sasaran. Menjamin Kesetaraan dalam Proses Mediasi. Mediator wajib memastikan pekerja (terutama yang posisinya lebih lemah dibanding perusahaan) tidak tertekan dalam perundingan. Hal ini bisa dilakukan dengan melibatkan serikat pekerja atau penasihat hukum pekerja agar tercapai kesepakatan yang adil

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Brogan, D. Spencer dan M., 2006, *Mediation Law and Practice*, Cambridge: Cambridge University Press,
Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Pengantar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Pelajar
Hafida, Usman, 2024, *Keadilan Restoratif (Restorative Justice) dalam Sistem Peradilan Pidana*, Yogyakarta: CV. Budi Utama

- Hendri Jayadi, 2023, Buku ajar Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Teknik Negosiasi, Yogyakarta: Publika Global Media,
- Ida Hanifah, 2020, Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia, Medan: CV Pustaka Prima
- Made I Wahyu Chandra Satriana, Ni Made Liana Dewi, 2021, Sistem Peradilan Pidana Perspektif *Restorative Justice*, Denpasar: Udayana University Press
- Mahrus Ali, 2013, Melampaui Positivisme Hukum Negara, Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Neisa Angrum Adisti, *et.al*, 2025, *Restorative Justice* dan Hak Asasi Manusia, Palembang: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
- Nurliah Nurdin dan Astika Ummy Athahira, 2022, Hak Asasi Manusia Gender dan Demokrasi (Sebuah Tinjauan Teoritis dan Praktis), Purbalingga: CV Sketsa Media
- Roy Al Minfa, 2020, Buku Pedoman Anggota Mediator Masyarakat Indonesia, Yogyakarta: Dewan Pimpinan Pusat Mediator Masyarakat Indonesia,
- Sahala Aritonoang, 2020, Tindak Pidana di Bidang Ketengakerjaan. Bekasi: Permata Aksara
- Tolkah, 2024, Mediasi Peradilan Indonesia, Semarang: CV. Alinea Media Dipantara,
- Wayan I Parthiana, 2004, Hukum Pidana Internasional dan Ekstradisi, Bandung: Yrama Widya
- Zainal Asikin, 2004, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Laporan Penelitian/Jurnal/ Artikel

- Azwad Rachmat Hambali, (2020), "Penegakan Hukum Melalui Pendekatan Restorative Justice Penyelesaian Perkara Tindak Pidana", *Kalabbirang Law Journal*, Vol.2, No.1
- Bambang Saputro, (2022), "Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa/Konflik Pertanahan *Mediation As an Alternative for Resolving Land Dispute/Conflicts*," *HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 6, No. 1
- Gulo, M. A. G. P. (2020). Penegakan Hukum Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Pembayaran Upah Pekerja Ditinjau Dari Aspek Hukum Pidana Ketenaga Kerjaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Lubuk Pakam Nomor 1661/Pid/B/2015//PN.Lbg, Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Hazar Kusmayanti, Agus Milya Karsona, dan Efa Laela Fakhriah, (2020), "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)," *Jurnal Hukum Acara Perdata : ADHAPER*, Vol.6, No.1
- Heavenly Sherand Tetehuka (2019), "Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Lex Crimen* Vol. VIII, No. 6
- Ilyas, Sukirman, Aman Ma'arij, (2020), Restorative Justice Sebagai Alternatif Penyelesaian Perkara Pidana, *Jurnal Fundamental*, Vol. 9 No. 1
- Juhari, (2017), "Restorative Justice Dalam Pembaharuan Hukum Pidana Di Indonesia", *Jurnal Spektrum Hukum*, Vol.14, No.1
- Mas Putra Zenno Januarsyah, (2024), "Penerapan Restorative Justice Dalam Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan, *Jurnal Litigasi*, Vol.25, No.2
- Muhammad Rif'an Baihaky and Muridah Isnawati, (2024), "*Restorative Justice: Pemaknaan, Problematika, Dan Penerapan Yang Seyogianya*," *Unes Journal of Swara Justisia*, Vol.8, No. 2
- Pramudya.O.D, (2020), "Efektivitas Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan", *Jurnal Idea Hukum*, Vol. 8, No.1

Rai Mantili,(2021), “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)”, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6 No. 1

Internet

Kenali Desk Pidana Ketenagakerjaan Yang Bisa Dilaporkan Langsung Atau Tidak Ke Pihak Polisi-Serikat Pekerja Nasional,<https://spn.or.id/kenali-desk-pidana-ketenagakerjaan-yang-bisa-dilaporkan-langsung-atau-tidak-ke-pihak-polisi/>

Indonesia, berkedudukan di JDIH Kemnaker, https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/Mou_Naker_pol.Pdf

Penanganan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Dan Bantuan Hukum Bagi Pekerja - Scribd, <https://id.scribd.com/presentation/904277242/Penanganan-Tindak-Pidana-Ketenagakerjaan-Dan-Bantuan-Hukum-Bagi-Pekerja>

Paparan Desk Ketenagakerjaan, <https://id.scribd.com/presentation/893759278/Paparan-Desk-Ketenagakerjaan>

Ditreskrimsus PMJ Buka Layanan Pengaduan Polri, <https://reskrimsus.metro.polri.go.id/posts/ditreskrimsus-pmj-buka-layanan-pengaduan-ketenagakerjaan-untuk-lindungi-hak-pekerja>

Desk Ketenagakerjaan Polri, Jembatan Harapan Buruh Korban PHK, <https://www.tempo.co/info-tempo/desk-ketenagakerjaan-polri-jembatan-harapan-buruh-korban-phk-2060017>

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945

Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum No. 1691/ DJU/ SK/ PS.00/ 12/ 2020 tentang Pedoman Penerapan Keadilan Restoratif.

Peraturan Jaksa Agung RI No. 15 Tahun 2020 tentang Penghentian Penuntutan Berdasarkan Keadilan Restoratif

Peraturan Kejaksaan Nomor 15 Tahun 2020 tentang Penghentian Penuntutan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/ Men/2000.

Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2024 tentang Pedoman Mengadili Perkara Pidana Berdasarkan Keadilan Restoratif

Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan

Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial.

Undang-Undang Kitab Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang telah ditetapkan sebagai undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Undang-Undang No.1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja