



INTEGRASI PARADIGMA KEADILAN RESTORATIF KUHP NASIONAL DALAM FORMULASI HUKUM ACARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG BERKEADILAN SUBSTANTIF

Khoirul Rohman¹⁾, Mega Dewi Ambarwati²⁾

¹⁾Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya Indonesia
Email: rohmansyafii057@gmail.com

²⁾Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya Indonesia
Email: megadewiambawati@gmail.com

Abstract

The transformation of Indonesia's national legal system through the enactment of Law Number 1 of 2023 concerning the Criminal Code (KUHP) signifies a paradigm shift in law enforcement from a retributive orientation toward a restorative justice approach. This transformation not only affects the criminal justice system but also creates opportunities for reconstructing dispute resolution mechanisms in other areas of law, including industrial relations dispute settlement. This study aims to analyze the synchronization of restorative justice principles within the National Criminal Code and their effectiveness in restoring workers' rights through the Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI) mechanism, as well as to examine the urgency of expanding electronic evidence in the adjudication of labor disputes. The research employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and comparative approaches. The findings indicate that the procedural law governing industrial relations disputes remains predominantly formalistic, often failing to achieve substantive justice for workers. The integration of restorative justice values, the utilization of judicial pardon mechanisms, and the strengthening of electronic evidentiary systems have the potential to enhance the effectiveness of workers' rights protection. Furthermore, the regulation of corporate criminal liability for non-compliance with Industrial Relations Court decisions may serve as a more effective legal instrument in ensuring employers' adherence to final and binding judicial decisions.

Keywords: Restorative Justice, Industrial Relations Court, National Criminal Code, Electronic Evidence, Corporate Criminal Liability.

Abstrak

Transformasi sistem hukum nasional melalui berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana menandai perubahan paradigma penegakan hukum dari orientasi retributif menuju pendekatan keadilan restoratif (Republik Indonesia, 2023). Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada sistem peradilan pidana, melainkan juga membuka peluang rekonstruksi terhadap mekanisme penyelesaian sengketa pada bidang hukum lainnya, termasuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sinkronisasi konsep keadilan restoratif dalam KUHP Nasional terhadap efektivitas pemulihan hak pekerja dalam mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), serta mengkaji urgensi perluasan alat bukti elektronik dalam pembuktian sengketa ketenagakerjaan. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum acara PPHI masih berorientasi pada penyelesaian formalistik sehingga sering kali gagal mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja. Integrasi nilai-nilai keadilan restoratif yang menitikberatkan pada pemulihan kerugian dan keseimbangan hubungan hukum para pihak berpotensi meningkatkan efektivitas perlindungan hak pekerja (Braithwaite, 2002; Zehr, 2015). Selain itu, pemanfaatan mekanisme judicial pardon sebagaimana diakomodasi dalam KUHP Nasional serta penguatan sistem pembuktian elektronik sesuai perkembangan teknologi informasi dapat memperkuat akses keadilan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan (Republik Indonesia, 2023; Sjahdeini, 2023). Pengaturan pertanggungjawaban pidana korporasi terhadap pengabaian putusan Pengadilan Hubungan Industrial juga berpotensi menjadi instrumen hukum yang lebih efektif dalam menjamin kepatuhan pelaku usaha terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Kata Kunci: Keadilan Restoratif, Pengadilan Hubungan Industrial, KUHP Nasional, Pembuktian Elektronik, Pertanggungjawaban Korporasi.



PENDAHULUAN

Pembentukan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP Nasional) merupakan tonggak penting reformasi hukum nasional yang mengedepankan keseimbangan antara kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan (Republik Indonesia, 2023). Paradigma baru tersebut tercermin dalam penguatan konsep *restorative justice* yang menempatkan pemulihan hubungan sosial, penyelesaian konflik, serta perlindungan kepentingan korban sebagai tujuan utama penegakan hukum. Berbeda dengan pendekatan klasik yang berorientasi pada pembalasan (*lex talionis*), hukum pidana modern menempatkan pelaku, korban, dan masyarakat sebagai subjek yang harus memperoleh manfaat dari proses penyelesaian perkara (Braithwaite, 2002; Zehr, 2015).

Dalam konteks hubungan industrial, sengketa ketenagakerjaan tidak jarang memiliki dimensi ganda, yaitu aspek keperdataan dan aspek pidana. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, keterlambatan pembayaran upah, pelanggaran hak normatif pekerja, maupun pengabaian putusan pengadilan dapat mengandung unsur tindak pidana ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Republik Indonesia, 2023a). Akan tetapi, mekanisme penyelesaian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih berorientasi pada pendekatan litigasi formal yang dalam praktiknya sering memerlukan waktu panjang, biaya tinggi, serta belum sepenuhnya memberikan pemulihan yang efektif bagi pekerja (Khakim, 2020).

Mengingat bahwa tujuan utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pemulihan hak pekerja dan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, pendekatan keadilan restoratif memiliki relevansi yang kuat untuk diintegrasikan ke dalam sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pendekatan tersebut tidak hanya berorientasi pada penegakan hak secara formal, tetapi juga mendorong tercapainya kesepakatan yang berkeadilan bagi para pihak melalui dialog, pemulihan kerugian, dan tanggung jawab bersama dalam penyelesaian konflik (Marshall, 1999; Zehr, 2015).

Selain itu, perkembangan teknologi informasi telah mengubah pola hubungan kerja dan sistem administrasi ketenagakerjaan. Penggunaan surat elektronik, dokumen digital, rekaman komunikasi elektronik, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia telah menjadi bagian integral dalam hubungan industrial modern. Oleh karena itu, pengakuan dan penguatan alat bukti elektronik menjadi kebutuhan yang mendesak agar hukum pembuktian dalam perkara hubungan industrial mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta memberikan kepastian hukum bagi para pihak (Makarim, 2022).

Di sisi lain, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan adanya penguatan perlindungan hak konstitusional pekerja dalam sistem

hukum ketenagakerjaan Indonesia. Putusan tersebut menegaskan pentingnya keseimbangan antara fleksibilitas hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari amanat negara hukum yang menjunjung tinggi keadilan sosial (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2023). Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa orientasi hukum ketenagakerjaan Indonesia semakin mengarah pada perlindungan substantif dibandingkan sekadar pendekatan prosedural.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan kajian komprehensif mengenai integrasi paradigma keadilan restoratif dalam formulasi hukum acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kajian ini penting untuk menghasilkan model penyelesaian sengketa yang tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga mampu mewujudkan keadilan substantif, pemulihan hak pekerja secara efektif, serta peningkatan kepatuhan pelaku usaha terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian hukum acara ketenagakerjaan, khususnya terkait pengembangan paradigma keadilan restoratif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perlindungan hukum pekerja, teori keadilan restoratif, serta konsep keadilan substantif dalam sistem peradilan ketenagakerjaan di Indonesia (Braithwaite, 2002; Zehr, 2015).

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Mahkamah Agung, pembentuk undang-undang, mediator hubungan industrial, hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), serta para pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan kebijakan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada pemulihan hak pekerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam penyusunan reformulasi hukum acara PPHI yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan perlindungan hukum bagi pekerja (Republik Indonesia, 2023; Rahardjo, 2009).

TINJAUAN PUSTAKA

Dialektika Hukum Acara PPHI

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan biaya ringan (Republik Indonesia, 2004). Sebagai pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, PHI memiliki karakteristik sui generis yang membedakannya dari pengadilan perdata pada umumnya. Kekhususan tersebut terlihat dari adanya tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagai prasyarat sebelum perkara diajukan ke pengadilan (Asikin, 2016).

Meskipun demikian, dalam praktik masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat efektivitas penyelesaian sengketa hubungan industrial. Permasalahan tersebut antara lain lamanya proses penyelesaian perkara,



tingginya biaya litigasi, serta kesulitan dalam pelaksanaan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa orientasi hukum acara PPHI masih cenderung menitikberatkan pada aspek formal-prosedural dibandingkan pemulihan hak-hak pekerja secara substantif (Khakim, 2020).

Doktrin Restorative Justice dalam Hukum Modern

Keadilan restoratif (*restorative justice*) merupakan pendekatan penyelesaian konflik yang menekankan pemulihan kerugian korban, tanggung jawab pelaku, serta pemulihan hubungan sosial yang terganggu akibat suatu perbuatan melawan hukum (Zehr, 2015). Konsep ini berkembang sebagai kritik terhadap sistem pemidanaan retributif yang lebih berorientasi pada penghukuman pelaku dibandingkan penyelesaian akar permasalahan yang melatarbelakangi terjadinya konflik hukum (Braithwaite, 2002).

Dalam perkembangan hukum modern, keadilan restoratif tidak hanya diterapkan dalam perkara pidana, tetapi juga mulai diadopsi dalam berbagai mekanisme penyelesaian sengketa perdata dan hubungan industrial yang mengedepankan dialog, mediasi, serta pemulihan hak para pihak. Di Indonesia, prinsip-prinsip keadilan restoratif memperoleh pengakuan yang lebih kuat melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang menekankan keseimbangan antara kepentingan korban, pelaku, dan masyarakat dalam proses penegakan hukum (Republik Indonesia, 2023).

Kepastian Hukum dan Keadilan Substantif

Kepastian hukum merupakan unsur fundamental dalam negara hukum. Namun demikian, hukum tidak semata-mata bertujuan menciptakan kepastian prosedural, melainkan juga harus mewujudkan keadilan substantif. Dalam perspektif hukum progresif, hakim diberikan ruang untuk melakukan penemuan hukum guna memastikan bahwa putusan yang dijatuhkan mampu memenuhi rasa keadilan masyarakat. Kepastian hukum merupakan salah satu unsur fundamental dalam negara hukum (*rechtsstaat*) karena memberikan jaminan bahwa hukum diterapkan secara konsisten dan dapat diprediksi oleh masyarakat (Radbruch, 1950). Namun demikian, hukum tidak semata-mata bertujuan menciptakan kepastian prosedural, melainkan juga harus mampu mewujudkan keadilan substantif yang mencerminkan nilai-nilai keadilan dalam masyarakat (Rawls, 1999).

Dalam perspektif hukum progresif, hukum dipandang sebagai sarana untuk mewujudkan kesejahteraan manusia sehingga hakim tidak boleh terjebak pada penerapan aturan secara tekstual semata. Hakim diberikan ruang untuk melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*) guna memastikan bahwa putusan yang dijatuhkan mampu memberikan perlindungan terhadap hak-hak masyarakat serta memenuhi rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat (Rahardjo, 2009). Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai keadilan restoratif dalam hukum acara PPHI dapat menjadi instrumen penting untuk menjembatani kebutuhan akan

kepastian hukum dan keadilan substantif dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum positif, asas hukum, doktrin, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Marzuki, 2021). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan melalui pengkajian berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan konsep keadilan restoratif. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis doktrin, teori, dan asas hukum yang berkembang dalam ilmu hukum, sedangkan pendekatan perbandingan digunakan untuk membandingkan pengaturan maupun praktik penyelesaian sengketa yang memiliki karakteristik serupa dalam sistem hukum lain (Marzuki, 2021; Ibrahim, 2019). Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, serta berbagai peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan hukum acara dan ketenagakerjaan (Republik Indonesia, 2004; Republik Indonesia, 2023a; Republik Indonesia, 2023b; Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2023). Adapun bahan hukum sekunder terdiri atas literatur, artikel ilmiah, hasil penelitian, dan pendapat para ahli yang relevan dengan tema penelitian.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode silogisme deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari norma hukum yang bersifat umum menuju penyelesaian masalah yang bersifat khusus (Soekanto & Mamudji, 2018). Selain itu, penelitian ini menggunakan interpretasi teleologis untuk menemukan tujuan hukum (*ratio legis*) yang terkandung dalam norma hukum positif, sehingga dapat diperoleh konstruksi hukum yang lebih responsif terhadap kebutuhan perlindungan hak pekerja dan perkembangan sistem hukum nasional (Mertokusumo, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekonstruksi Mediasi Industrial Melalui Pendekatan Restorative Justice

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya memiliki karakteristik yang sejalan dengan konsep *restorative justice*, karena sama-sama mengedepankan musyawarah, dialog, dan penyelesaian damai sebagai sarana untuk memulihkan hubungan hukum antara para pihak yang bersengketa (Zehr, 2015). Dalam sistem



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), mekanisme bipartit dan mediasi telah ditempatkan sebagai tahapan awal yang wajib ditempuh sebelum penyelesaian melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (Republik Indonesia, 2004). Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat penyelesaian secara konsensual sesungguhnya telah menjadi bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Meskipun demikian, mekanisme bipartit dan mediasi yang selama ini diterapkan masih cenderung bersifat administratif dan belum memiliki daya paksa yang memadai untuk menjamin pemulihan hak-hak pekerja secara efektif. Dalam praktiknya, tidak sedikit anjuran mediator yang tidak dilaksanakan oleh para pihak sehingga sengketa tetap berlanjut ke proses litigasi yang membutuhkan waktu dan biaya yang lebih besar (Khakim, 2020). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan perlindungan hukum pekerja dengan efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia.

Dalam perspektif hukum modern, konsep restorative justice menempatkan pemulihan kerugian korban sebagai tujuan utama penyelesaian konflik hukum, dibandingkan semata-mata menjatuhkan sanksi kepada pelaku (Braithwaite, 2002). Pendekatan tersebut relevan diterapkan dalam sengketa hubungan industrial karena objek utama yang diperselisihkan umumnya berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja, seperti upah, pesangon, jaminan sosial, maupun hak-hak lainnya yang memiliki nilai ekonomis dan sosial. Oleh karena itu, keberhasilan penyelesaian sengketa seharusnya diukur dari tingkat pemulihan hak pekerja, bukan hanya dari berakhirnya proses persidangan.

Lebih lanjut, keberadaan konsep judicial pardon yang diakomodasi dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dapat dimanfaatkan sebagai instrumen hukum yang mendorong pelaku usaha untuk memenuhi hak-hak pekerja sebelum perkara berkembang menjadi proses pidana yang lebih kompleks (Republik Indonesia, 2023). Dalam konteks ini, pemulihan hak pekerja berupa pembayaran upah yang tertunda, pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun bentuk kompensasi lainnya dapat dijadikan indikator utama dalam pertimbangan pemberian pemaafan hakim. Pendekatan demikian sejalan dengan tujuan keadilan restoratif yang mengutamakan pemulihan kerugian dan penyelesaian konflik secara berkelanjutan (Marshall, 1999).

Mengingat bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomis berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, maka kesepakatan bersama yang dihasilkan melalui mekanisme mediasi perlu diberikan legitimasi hukum yang lebih kuat sebagai instrumen pemulihan hak sekaligus sarana pencegahan kriminalisasi yang tidak produktif (Asikin, 2016). Penguatan kedudukan hukum hasil mediasi juga dapat mempercepat penyelesaian sengketa, mengurangi beban perkara di Pengadilan Hubungan Industrial, serta menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkeadilan bagi seluruh pihak yang terlibat (Rahardjo, 2009).

Transformasi Hukum Pembuktian : Adaptasi Bukti Digital

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah pola hubungan kerja dan sistem administrasi ketenagakerjaan secara signifikan. Digitalisasi proses kerja melahirkan berbagai bentuk alat bukti elektronik yang sebelumnya tidak dikenal dalam sistem pembuktian konvensional. Surat elektronik (electronic mail), pesan instan (instant messaging), rekaman digital, data absensi elektronik, log aktivitas sistem, dokumen berbasis cloud computing, serta data yang tersimpan dalam perangkat elektronik kini menjadi sumber informasi yang memiliki relevansi tinggi dalam pembuktian sengketa ketenagakerjaan (Makarim, 2022). Perubahan tersebut menunjukkan bahwa hukum pembuktian harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar tetap dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang efektif bagi para pihak.

Secara normatif, pengakuan terhadap informasi elektronik dan dokumen elektronik sebagai alat bukti yang sah telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (Republik Indonesia, 2024). Pengaturan tersebut memperluas cakupan alat bukti yang dapat digunakan dalam proses peradilan sehingga tidak lagi terbatas pada alat bukti konvensional sebagaimana dikenal dalam hukum acara perdata maupun hukum acara pidana.

Dalam praktik Pengadilan Hubungan Industrial, tidak sedikit gugatan pekerja mengalami kendala pembuktian karena sulitnya memperoleh dokumen perusahaan yang berada dalam penguasaan pengusaha. Kondisi tersebut sering kali mengakibatkan pekerja kesulitan membuktikan pelanggaran hak normatif, seperti keterlambatan pembayaran upah, pelanggaran jam kerja, pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur, maupun pengabaian kewajiban jaminan sosial ketenagakerjaan (Khakim, 2020). Oleh karena itu, perluasan dan penguatan pengakuan terhadap alat bukti elektronik harus diimplementasikan secara konsisten guna menghindari disparitas putusan serta menjamin akses keadilan yang lebih setara bagi pekerja.

Lebih lanjut, data digital memiliki nilai probatif yang signifikan karena mampu merekam aktivitas para pihak secara objektif dan terdokumentasi secara sistematis. Rekaman komunikasi elektronik, data presensi digital, catatan transaksi keuangan, maupun log aktivitas sistem dapat digunakan untuk membuktikan adanya pelanggaran kewajiban oleh pengusaha ataupun kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja tanpa harus menunggu adanya putusan pidana yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (Mertokusumo, 2019). Pendekatan demikian sejalan dengan prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan karena memungkinkan hakim memperoleh keyakinan berdasarkan alat bukti yang relevan dan dapat diverifikasi.



Selain meningkatkan efisiensi proses pembuktian, pemanfaatan bukti digital juga berkontribusi terhadap terwujudnya keadilan substantif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan tersedianya akses yang lebih luas terhadap alat bukti elektronik, hakim dapat menilai fakta hukum secara lebih komprehensif sehingga putusan yang dihasilkan tidak hanya memenuhi aspek kepastian hukum, tetapi juga mampu memberikan perlindungan yang optimal terhadap hak-hak pekerja dan pengusaha secara proporsional (Rahardjo, 2009). Oleh karena itu, transformasi hukum pembuktian melalui adaptasi bukti digital merupakan kebutuhan mendesak dalam reformasi sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di era digital.

Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Sengketa PPHI

Salah satu persoalan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia adalah rendahnya tingkat kepatuhan terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Dalam berbagai kasus, pekerja berhasil memenangkan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun tetap mengalami kesulitan memperoleh hak-haknya karena perusahaan menunda, menghindari, atau bahkan mengabaikan pelaksanaan putusan pengadilan tersebut (Khakim, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan memperoleh putusan yang menguntungkan belum tentu menjamin terwujudnya perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja.

Permasalahan tersebut pada hakikatnya berkaitan dengan efektivitas penegakan hukum dan kepatuhan korporasi terhadap kewajiban hukum yang telah ditetapkan melalui putusan pengadilan. Dalam perspektif negara hukum, putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap wajib dilaksanakan sebagai bentuk penghormatan terhadap asas kepastian hukum dan supremasi hukum (Radbruch, 1950). Ketika perusahaan secara sengaja mengabaikan kewajiban tersebut, maka tindakan tersebut tidak hanya merugikan pekerja sebagai pihak yang berhak memperoleh pemulihan, tetapi juga berpotensi merusak wibawa sistem peradilan secara keseluruhan.

Perkembangan hukum pidana nasional melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana telah memberikan landasan yang lebih kuat bagi penerapan pertanggungjawaban pidana korporasi. KUHP Nasional secara tegas mengakui korporasi sebagai subjek hukum pidana yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindak pidana yang dilakukan dalam lingkup kegiatan usahanya (Republik Indonesia, 2023). Pengaturan tersebut mencerminkan perkembangan doktrin hukum pidana modern yang tidak lagi membatasi pertanggungjawaban pidana hanya kepada individu, melainkan juga kepada badan hukum yang memperoleh manfaat dari suatu perbuatan melawan hukum (Muladi & Priyatno, 2012).

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, doktrin *strict liability* dapat menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk menilai tanggung jawab

korporasi terhadap pengabaian pelaksanaan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Melalui pendekatan tersebut, korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban tanpa harus terlebih dahulu dibuktikan adanya unsur kesalahan subjektif apabila terbukti telah mengabaikan kewajiban hukum yang secara tegas dibebankan kepadanya oleh putusan pengadilan (Sjahdeini, 2017). Pendekatan ini penting untuk mencegah praktik penghindaran tanggung jawab yang sering kali dilakukan melalui mekanisme administratif atau restrukturisasi perusahaan guna menghambat pemenuhan hak-hak pekerja.

Lebih lanjut, penerapan pertanggungjawaban pidana korporasi terhadap pengabaian putusan PHI sejatinya sejalan dengan prinsip *restorative justice* yang berkembang dalam sistem hukum modern. Orientasi utama dari pendekatan tersebut bukan semata-mata menjatuhkan pidana kepada korporasi, melainkan memastikan adanya pemulihan kerugian yang dialami pekerja melalui mekanisme restitusi, kompensasi, dan pemenuhan hak-hak normatif secara efektif (Braithwaite, 2002; Zehr, 2015). Dengan demikian, pidana terhadap korporasi berfungsi sebagai instrumen untuk mendorong kepatuhan hukum sekaligus menjamin terlaksananya tujuan perlindungan pekerja yang menjadi dasar pembentukan hukum ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, reformulasi sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perlu mempertimbangkan penguatan mekanisme pertanggungjawaban pidana korporasi sebagai instrumen penegakan hukum yang bersifat *ultimum remedium*. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan putusan PHI, memperkuat perlindungan hak pekerja, serta menciptakan hubungan industrial yang lebih adil, seimbang, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) tidak lagi memadai apabila diposisikan sebagai rezim hukum perdata yang berdiri secara terpisah dari perkembangan hukum pidana modern dan dinamika perlindungan hak pekerja. Perkembangan paradigma hukum melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana menunjukkan adanya pergeseran orientasi penegakan hukum yang tidak lagi semata-mata menekankan aspek penghukuman, melainkan juga mengedepankan pemulihan kerugian, keseimbangan kepentingan para pihak, dan penyelesaian konflik secara berkeadilan (Republik Indonesia, 2023; Zehr, 2015).

Integrasi paradigma *restorative justice* dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial berpotensi memperkuat efektivitas pemulihan hak pekerja melalui optimalisasi mekanisme bipartit, mediasi, dan penyelesaian berbasis kesepakatan. Pendekatan tersebut tidak hanya meningkatkan akses terhadap keadilan substantif, tetapi juga mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkelanjutan (Braithwaite, 2002). Dengan demikian, penyelesaian sengketa tidak lagi berorientasi



semata pada kemenangan salah satu pihak, melainkan pada tercapainya pemulihan hak dan keseimbangan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha.

Selain itu, penguatan sistem pembuktian elektronik merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari dalam era digital. Pengakuan dan pemanfaatan alat bukti elektronik secara lebih luas dalam proses pemeriksaan perkara hubungan industrial akan meningkatkan efektivitas pembuktian, mengurangi hambatan akses terhadap alat bukti, serta mendukung terwujudnya kepastian hukum yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi (Makarim, 2022). Di samping itu, penerapan pertanggungjawaban pidana korporasi terhadap pengabaian putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap dapat menjadi instrumen hukum yang efektif untuk meningkatkan kepatuhan pelaku usaha sekaligus menjamin terlaksananya hak-hak pekerja secara nyata (Sjahdeini, 2017; Republik Indonesia, 2023).

Oleh karena itu, reformulasi hukum acara PPHI yang mengintegrasikan prinsip keadilan restoratif, penguatan pembuktian elektronik, serta mekanisme pertanggungjawaban pidana korporasi merupakan langkah strategis dalam mewujudkan sistem perlindungan pekerja yang lebih responsif, efektif, dan berkeadilan. Reformasi tersebut diharapkan mampu menjawab tantangan hubungan industrial kontemporer sekaligus mendukung terwujudnya tujuan negara hukum yang menjamin kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan secara seimbang.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada dosen pembimbing serta seluruh tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membantu penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Z. (2016). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. RajaGrafindo Persada.
- Braithwaite, J. (2002). *Restorative justice and responsive regulation*. Oxford University Press.
- Ibrahim, J. (2019). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia Publishing.
- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia (Edisi revisi)*. Citra Aditya Bakti.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*.
- Makarim, E. (2022). *Hukum pembuktian elektronik dalam perkara perdata dan pidana*. Rajawali Pers.
- Marshall, T. F. (1999). *Restorative justice: An overview*. Home Office Research Development and Statistics Directorate.
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum (Edisi revisi)*. Kencana.
- Mertokusumo, S. (2019). *Penemuan hukum: Sebuah pengantar*. Cahaya Atma Pustaka.
- Muladi, & Priyatno, D. (2012). *Pertanggungjawaban pidana korporasi*. Kencana.

- Nonet, P., & Selznick, P. (2001). *Law and society in transition: Toward responsive law*. Transaction Publishers.
- Radbruch, G. (1950). *Legal philosophy*. Harvard University Press.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia*. Genta Publishing.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice (Revised ed.)*. Harvard University Press.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Republik Indonesia. (2023a). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1.
- Republik Indonesia. (2023b). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.
- Republik Indonesia. (2024). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024.
- Sjahdeini, S. R. (2017). *Ajaran pemidanaan korporasi dan penerapannya*. Kencana.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2018). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. RajaGrafindo Persada.
- Zehr, H. (2015). *The little book of restorative justice (Rev. ed.)*. Good Books