

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu bidang di dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah di bidang industri. Industri merupakan salah satu sarana yang memegang peranan penting dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia. Pelaku di bidang industri adalah pengusaha dan pekerja.¹ Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.² Hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik. Pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki persamaan pendapat, dan perbedaan pendapat kadangkala menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan semacam ini bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja atau dikenal dengan istilah PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³ PHK merupakan suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari ketiadaan

¹ Sentanoe Kertonego, *Hukum Kerja – Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996, hlm. 25.

² Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerjaan, permulaan dari hilangnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.⁴ Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan, khususnya bagi pekerja, kerana pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak psikologis-finansiil bagi pekerja dan keluarganya.⁵ Mempertimbangkan semua itu, PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Untuk menghindari terjadinya PHK, pengusaha hendaknya menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.⁶

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan dua cara yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan di luar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara Bipartid, Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitase.

Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartid. Perundingan bipartid dilakukan dengan cara musyawarah antara

⁴Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 158.

⁵F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soerjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

⁶Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 129

pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perundingan bipartid tidak terjadi kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sementara Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan melalui konsiliasi dengan mediasi untuk perselisihan.⁷

Pekerja anak merupakan fenomena sosial yang biasa dijumpai di sekitar area industri. Fenomena ini merugikan anak karena ketidakberdayaannya mereka dalam memperoleh hak sebagai manusia seutuhnya. Seorang pekerja anak harus bekerja untuk mengisi waktu luang yang harusnya digunakan untuk belajar di sekolah. Namun karena alasan tertentu, belajar mereka di sekolah diganti dengan bekerja untuk mendapatkan upah agar tidak menganggur dan lebih produktif. Karena usia yang masih muda dan belum berpengalaman, pada umumnya anak yang bekerja akan menempati posisi sebagai seorang pembantu atau karyawan dimana ada tuan atau *juragan* sebagai atasannya. Sebagai seorang bawahan, pekerja anak harus mematuhi segala perintah atasan sebagai syarat mendapatkan upah. Di sisi lain, atasan mereka mempunyai

⁷ Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

otoritas untuk mempengaruhi dan menyuruh bawahan untuk kepentingan pribadi.⁸

Alasan yang menyebabkan mengapa anak dalam usia dini sudah bekerja dalam kegiatan produktif dan bahkan terkadang terpaksa putus sekolah, sebagian besar karena faktor ekonomi. Bagi sebuah keluarga yang secara ekonomi pas-pasan bahkan serba kekurangan, tentu wajar jika melibatkan anak-anak dalam mencari uang sebagaimana layaknya bapak dan ibunya. Pada satu sisi, anak dianggap sebagai penerus keluarga yang harus difasilitasi secara memadai untuk perkembangan hidupnya. Akan tetapi disisi yang lain, anak dianggap sebagai aset ekonomi potensial yang dapat dioptimalkan untuk menyangga ekonomi keluarga.

Jika ditelaah lebih mendalam, sebenarnya banyak faktor yang memicu anak untuk bekerja di saat mereka seharusnya menikmati masa-masa yang menyenangkan. Kondisi melemahnya ekonomi yang melanda Indonesia semakin mempersulit jalan mereka untuk tetap hidup. Fluktuasi nilai rupiah mempengaruhi harga barang yang tentunya akan berimbas pada penambahan biaya hidup yang harus ditanggung oleh keluarga mereka. Oleh karena itu mereka akan senantiasa berusaha untuk

⁸ Bagong Suyanto, (*Masalah Sosial Anak*. Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 133

menyambung hidup dengan mencari uang, sehingga mereka hanya dijejali dengan pemikiran bagaimana cara untuk mencari uang.⁹

Umumnya, para pekerja anak tersebut sudah putus sekolah. Sebagian besar sudah bekerja dengan berbagai pekerjaan selama bertahun-tahun. Karena enaknya mendapatkan uang, maka disuruh kembali bersekolah lagipun tidak mau.¹⁰

Pekerja anak merupakan gambaran betapa kompleks dan rumitnya permasalahan anak. Faktor pekerjaan bukan satu-satunya alasan anak putus sekolah. Putus sekolah juga bisa terjadi karena anak tersebut nakal atau bermasalah sehingga dikeluarkan dari sekolah.

Di Indonesia, pekerja anak dapat dilihat dengan mudah di area industri atau *home industry*. Selain yang bekerja di sekitar industri, banyak juga anak-anak yang mengamen, mengemis, atau mengais rezeki di jalanan. Itu hanya sedikit gambaran betapa mirisnya kondisi anak-anak Indonesia. Di luar itu, ada juga fenomena dimana mereka dieksploitasi sebagai pekerja kasar konstruksi dan tambang tradisional, penyelam

⁹ Sasmito, Kementerian Sosial, 2006, *Modul Pelayanan Sosial Pekerja Anak di Bawah Umur*, Jakarta

¹⁰ Geoge Ritzer, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadikma Ganda*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011, hlm. 26

mutiara, penculikan dan perdagangan anak, kekerasan anak, penyiksaan anak dan bahkan pelacur komersial.¹¹

Anak seyogyanya adalah gambaran dan cerminan masa depan, aset keluarga, agama, bangsa, negara dan merupakan generasi penerus dimasa yang akan datang. Mereka berhak mendapatkan kebebasan, menikmati dunianya, dilindungi hak-hak mereka tanpa adanya pengabaian yang dilakukan oleh pihak tertentu yang ingin memanfaatkan kesempatan untuk mencari keuntungan pribadi.¹²

Anak yang terpaksa memilih untuk bekerja kadang harus menghadapi kenyataan pahit berupa pemutusan hubungan kerja (PHK). Kesulitan yang dialami karena kehilangan pekerjaan, kadang diperparah dengan tidak dibayarkannya hak-hak mereka oleh pihak majikan. Hal ini menyebabkan munculnya i hubungan industrial.

Perselisihan yang timbul karena pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan salah satunya melalui mediasi. Dalam hal ini mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota. Mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah

¹¹ Diluar itu, ada juga fenomena dimana mereka dieksploitasi sebagai pekerja kasar kontruksi dan tambang tradisional, penyelam mutiara, penculikan dan perdagangan anak, kekerasan anak, penyiksaan anak dan bahkan pelacur komersial. Lihat Elis Dewi Sukamto, *Pengaruh Home Industri terhadap Minat Melanjutkan Sekolah bagi Pekerja Anak di Bawah Umur*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 80.

¹² Haryadi Drajad Tjandraningsih. *Buruh Anak dan Dinamika Industri Kecil*. Yayasan Akatiga, Bandung, 2006, hlm. 95

pegawai instansi pemerintah yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹³

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul “Mediasi Penal dalam Penyelesaian Perkara Pidana Ketenagakerjaan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo” (Studi Kasus Pekerja Anak di Bawah Umur).

B. Rumusan Masalah

Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam mengungkapkan masalah penelitian ini, maka penulis membuat pembatasan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana mediasi penal dapat diterapkan dalam penyelesaian perkara pidana ketenagakerjaan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo?

¹³ Pasal 1 angka 12 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Hambatan apa yang dihadapi dalam penerapan mediasi penal dalam penyelesaian perkara tindak pidana mempekerjakan anak di bawah umur?
3. Bagaimana solusinya jika tidak terjadi kesepakatan di antara para pihak dalam perkara tindak pidana mempekerjakan anak di bawah umur dalam jangka pendek dan jangka panjang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana mediasi penal dapat diterapkan dalam penyelesaian perkara pidana ketenagakerjaan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.
2. Hambatan apa saja yang muncul dalam penerapan mediasi penal dalam penyelesaian perkara tindak pidana mempekerjakan anak di bawah umur di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.
3. Untuk mengetahui bagaimana solusinya apabila tidak terjadi kesepakatan di antara para pihak yang berkepentingan dalam perkara tindak pidana mempekerjakan anak di bawah umur dalam perspektif sekarang dan masa yang akan datang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan baik untuk kepentingan ilmu pengetahuan (akademis) maupun kepentingan praktis dalam penyelesaian perkara pidana ketenagakerjaan melalui mediasi penal di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan disiplin ilmu hukum khususnya mengenai mediasi penal dalam perkara mempekerjakan anak di bawah umur yang diselesaikan melalui jalur *restorative justice* atau mediasi penal dan serta menjadi bahan acuan dalam mempelajari penerapan Undang-undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak pada tindak pidana mempekerjakan anak di bawah umur.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan acuan dalam pengambilan kebijakan dibidang perlindungan bagi pekerja khusus pekerja anak di bawah umur yang mengalami dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dan juga sebagai pembelajaran, menambah wawasan atau pengetahuan mengenai

mediasi penal sebagai penyelesaian perkara pidana dalam ketenagakerjaan.

- b. Sebagai bahan acuan dalam mengambil keputusan dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang terkait dengan Hukum Tindak Pidana dibidang Perlindungan Ketenagakerjaan. Hukum progresif juga bisa sebagai penyelesaian perkara pidana Ketenagakerjaan melalui mediasi penal.

E. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian tentang penyelesaian ketenagakerjaan yang pernah dibuat, baik untuk kepentingan menulis tesis ataupun disertasi.

1. Samsul Rahman Nasution tesis menulis dengan judul “Pola Penyelesaian melalui Mediasi Penal dalam Perkara Ketenagakerjaan di Simalungun Sumatera Utara”.¹⁴ Masalah yang dikaji oleh Samsul Rahman Nasution dalam penelitian tesisnya meliputi:
 - a. Bagaimana pola penyelesaian mediasi penal dalam ketenagakerjaan di Simalungun?
 - b. Bagaimana tanggapan masyarakat atau para pekerja Simalungun terhadap penyelesaian tindak pidana yang diselesaikan melalui mediasi penal.

¹⁴ Samsul Rahman Nasution, “Pola Penyelesaian melalui Media Penal dalam Perkara Ketenagakerjaan di Kabupaten Simalungun Sumatera Utara” Program Magister Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara, 2002, hlm. 120-124

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pola penyelesaian perkara ketenagakerjaan di Kabupaten Simalungun dilakukan melalui mediasi penal dikarenakan lebih efektif dan ekonomis prosesnya, tidak lama dan hubungan antara pekerja dan majikan atau korban maupun pelaku sama-sama sepakat untuk mengakhiri dari kasus atau perkaranya untuk perdamaian dan masing-masing pihak merasa puas atas putusan kesepakatan damai.
- b. Masyarakat atau pekerja di Kabupaten Simalungun yang terikat dalam perkara-perkara ketenagakerjaan sangat mendukung bahkan menghormati keberadaan penyelesaian dengan cara mediasi penal. Hal ini dibuktikan dengan adanya penyelesaian pekerjaan di bidang ketenagakerjaan melalui mediasi-mediasi penal. Apabila dalam suatu konflik terjadi di masyarakat atau pekerja bisa juga bahwa penerapan hukum melalui adat bisa dimunculkan untuk menyelesaikan karena bagi masyarakat Simalungun hukum adat juga hidup dan berkembang di tengah-tengah kehidupannya.
- c. Hukum adat yang berlaku di setiap daerah dapat dikemas dalam Undang-undang yang bersifat nasional mencerminkan unifikasi hukum, pluralisme hukum yang dapat ditransformasikan dalam bidang-bidang hukum yang akan berkembang.

Penelitian yang dilakukan Samsul Arif Nasution fokus pada penyelesaian perkara ketenagakerjaan di Kabupaten Simalungun melalui mediasi penal diselesaikan secara damai oleh mediator yang ditunjuk baik dari pihak korban maupun pelaku untuk kemudian membicarakan permasalahan yang sedang dihadapinya untuk dapat solusi tepat dan menyeluruh dan diperoleh kesepakatan dimana masing-masing pihak merasa puas atas kesepakatan perdamaian.¹⁵

2. I Gede Wija Kusuma menulis tesis dengan judul “Perlindungan Hukum atau Mediasi dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Hak Konsitusional Pekerja Buruh”. Masalah yang dikaji oleh I Gede Wija Kusuma, dalam penelitian tesisnya meliputi:

- a. Bagaimana dalam penyelesaian pidana ketenagakerjaan bila terjadi konflik?
- b. Apa dan bagaimana dalam penyelesaian mediasi penal ketenagakerjaan serta hambatannya?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Upaya Preventif penyelesaian dapat dilakukan melalui mediasi penal dengan upaya menghadirkan bipartid yang dilakukan antara buruh dan pengusaha sebagai pihak yang terkait dalam hubungan

¹⁵ Samsul Rahman Nasution, “Pola Penyelesaian Melalui Media Penal dalam Perkara Ketenaga Kerjaan di Kabupaten Simalungun Sumatera Utara” Program Magister Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara, 2002. hlm. 120-124.

kerja dan apabila tidak terjadi kesepakatan maka bisa menghadirkan pihak ketiga sebagai penengah tripartid yang ditunjuk oleh kedua belah pihak.

- b. Dalam upaya penyelesaian ketenagakerjaan yang baik adalah dengan cara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain, sehingga bisa didapat penyelesaian kesepakatan yang sama menguntungkan kedua belah pihak dan juga bisa menekan biaya dan waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Wija Kusuma ini difokuskan pada penyelesaian perkara-perkara ketenagakerjaan dalam hal ini pemutusan hubungan kerja dan cara penyelesaiannya melalui mediasi atau mediasi penal untuk dapat sama-sama untung dan kedamaian. Sedangkan cara lain bilamana tidak terjadi kesepakatan atau *deadlock* jalan buntu maka untuk mengakhiri pemutusan hubungan kerja ini bisa melalui pengadilan hubungan industrial atau bilamana ada tindak pidananya maka bisa di bawa ke pengadilan umum (Pengadilan Negeri).¹⁶

3. Sirojul Munir menulis disertasi dengan judul “Perwujudan Perlindungan Hukum untuk Pekerja di dalam Perjanjian Kerja Bersama pada Beberapa Perusahaan di Provinsi Nusa Tenggara

¹⁶ <https://repository.unej.ac.id> diakses pada tanggal 20 Mei 2019 pada pukul 20.30 WIB. I Gede Wija Kusuma “Perlindungan Hukum/Mediasi dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-undang Ketenaga Kerjaan Ditinjau Hak Konstitusional Pekerja.

Barat”. Ada tiga masalah yang diteliti oleh Sirojul Munir yang meliputi:

- a. Apakah prinsip-prinsip perlindungan hukum untuk pekerja telah tertuang di dalam perjanjian kerja bersama?
- b. Bagaimana penerapan prinsip perlindungan hukum untuk pekerja di dalam perjanjian kerjasama?
- c. Faktor-faktor apa yang menunjang dan menghambat penerapan prinsip perlindungan hukum pekerja di dalam perjanjian kerja bersama?

Ada tiga temuan hasil penelitian yang dilakukan Sirojul Munir yang meliputi:

- a. Perjanjian kerja bersama merupakan syarat yang wajib dipenuhi, baik oleh pengusaha maupun pekerja di perusahaan telah sesuai dengan syarat sahnya suatu perjanjian, yang ditentukan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Penerapan prinsip perlindungan untuk buruh/pekerja perjanjian kerja bersama di perusahaan telah dituangkan dalam perjanjian perlindungan dan waktu istirahat dan cuti, keselamatan dan kesehatan kerja jaminan sosial tenaga kerja maupun perlindungan pekerja yang kena dampak PHK. Kerja bersama yang dibuat antara pekerja dan pengusaha baik di bidang upah, penyelesaian

hak-hak pekerja yang lain untuk terpenuhinya dengan cara-cara yang harmonis.

- c. Penerapan prinsip perlindungan untuk buruh atau pekerja dalam perjanjian kerja bersama di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: faktor pekerja, faktor serikat pekerja, faktor pengusaha dan faktor pemerintah. Jika para yang terlibat dalam perjanjian kerjasama bersama tidak harmonis maka akan berdampak pada terganggunya kondisi perusahaan oleh sebab itu maka hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha harus tetap terjaga.¹⁷

Fokus utama penelitian disertasi ini adalah pada faktor-faktor yang memengaruhi penerapan prinsip perlindungan untuk buruh/pekerja dalam perjanjian kerja bersama di perusahaan meliputi:

- a. pekerja
- b. serikat pekerja
- c. pengusaha
- d. pemerintah

¹⁷ Sirojul Munir, "Perwujudan Perlindungan Hukum untuk Pekerja di dalam Perjanjian Kerja Bersama pada Beberapa Perusahaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat." Disertasi Program Doktor Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2010, hlm. 185-186

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian-penelitian telah dilakukan sebelumnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Penelitian difokuskan pada penyelesaian perkara pidana ketenagakerjaan yang lebih menitikberatkan pada penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja anak di bawah umur dengan melalui penyelesaian mediasi penal yang dipandang sebagai cara penyelesaian yang dapat sama-sama diuntungkan dan membawa kedamaian, sementara cara-cara lainnya bilamana tidak terjadi kesepakatan diantara kedua belah pihak dan atau sampai terjadinya deadlock terjadi jalan buntu maka terbuka kasus pidana tentang pekerja anak di bawah umur menjadi pelaporan pada ranah hukum pidana sesuai dengan Undang-undang nomor 35 tahun 2014 tentang Perlindungan Anak, dan di bawa ke Pengadilan Umum Pengadilan Negeri sesuai dengan tahap-tahapnya. Untuk mengakhiri ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja dalam penyelesaian pekerja anak di bawah umur ini bisa melalui mediasi penal.

F. Kerangka Teori

Pelaksanaan penegakan hukum dalam tindak pidana penyelesaian pidana di luar pengadilan melalui media penal (*restorative justice*) berdasarkan Undang-undang No. 30 Tahun 2000 tentang *Arbitrase* maka perlu adanya suatu penyuluhan hukum guna untuk mencapai kesadaran hukum yang tinggi dalam masyarakat dapat menghayati hak dan kewajiban asasi masyarakat dalam rangka tegaknya hukum, tegaknya keadilan, ketertiban hukum, kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan serta terbentuknya sikap dan perilaku yang taat pada aturan. Untuk menganalisa data yang telah dikumpulkan dan untuk menjawab permasalahan dari penelitian ini maka diperlukan teori-teori. Adapun teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Pertama dalam kaitannya dengan tulisan ini dan dengan tinggi kompleksitas kejahatan yang melahirkan produk yaitu kejahatan yang biasa/ringan maka teori yang sekiranya tepat untuk dijadikan pisau analisa adalah melalui pendekatan teori-teori sosial yaitu teori keadilan restoratif yang dikemukakan oleh R.B. Mackay “Commitment to Improving Practice through Reflection upon Practice and Personal Growth on the Mediator.” Komitmen yang mengikat untuk meningkatkan praktik

tercermin pada saat pelaksanaan kegiatan dan kepribadian yang dibangun oleh mediator.¹⁸

1. Teori Keadilan *Restorative*

Teori Keadilan *Restorative* adalah sebuah konsep pemikiran yang merespon pengembangan sistem peradilan pidana dengan menitikberatkan pada kebutuhan dengan melibatkan masyarakat. Sehingga yang dirasa tersisihkan dengan mekanisme yang bekerja pada sistem peradilan pidana yang ada pada saat ini dilibatkan di dalamnya teori ini juga merupakan suatu kerangka berpikir yang baru yang dapat digunakan dalam merespon suatu tindak pidana dalam penegakan hukum pidana. Adakalanya suatu tindak pidana menimbulkan kerugian dan pada umumnya upaya perbaikan yang dapat dilakukan melalui jalur formal yakni melalui pengadilan yang dilaksanakan secara proporsional sesuai dengan kemampuan para pihak untuk memenuhi atau pengembalian kerusakan secara seimbang yang dituangkan dalam suatu kesepakatan yang berkeadilan.¹⁹

2. Teori Efektifitas

Teori Efektifitas adalah sebuah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan, jadi apabila

¹⁸ Teguh Sudarsono, *Alternative Dispute Resolution*, Lubuk Agung, Bandung, 2009, hlm. 13.

¹⁹ Eva Achjani Zulfa, *Keadilan Restoratif di Indonesia, Studi Tentang Kemungkinan Penerapan Pendekatan Restoratif Justice dalam penegakan Hukum Pidana*. Disertasi Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta, 2008, hlm. 65

suatu tujuan dan perkara tersebut telah dicapai baru dapat dikatakan efektif. Teori inilah yang nantinya akan sangat menentukan apakah suatu sistem hukum berjalan atau tidak, substansi hukum biasanya terdiri dari atas peraturan perundang-undangan. Sedangkan struktur hukum adalah aparat, sarana dan prasarana hukum, adapun budaya hukum adalah berupa perilaku dari para anggota masyarakat itu sendiri, dan dikaitkan dengan Teori Efektivitas, bila membicarakan efektivitas hukum dalam masyarakat Indonesia berarti membicarakan daya kerjanya hukum itu sendiri dalam mengatur dan/atau memaksa warga masyarakat untuk taat terhadap hukum dan sejauh mana aturan hukum itu ditaati atau tidak ditaati. Teori ini dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan memiliki beragam jenis, salah satunya adalah efektivitas sebuah peraturan. Efektivitas dalam studi ini diartikan bahwa perbuatan nyata orang-orang sesuai dengan norma-norma hukum.²⁰

Efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 faktor diantaranya adalah:

- a. Faktor Hukum (Undang-undang)
- b. Faktor Penegak Hukum (Pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum)

²⁰ Soejono Soekamto, *Majalah Hukum Pajajaran*, Bandung, 1984, hlm. 10.

- c. Faktor Sarana atau Fasilitas yang Mendukung Penegak Hukum.
- d. Faktor Masyarakat (Lingkungan dimana Hukum Berlaku atau Diterapkan)
- e. Faktor Kebudayaan²¹

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, karena menjadi hal pokok dalam penegakan hukum, serta sebagai tolak ukur dan efektivitas penegakan hukum ke semua faktor tersebut akan sangat menentukan proses penegakan hukum dalam masyarakat dan tidak dapat dinafikan satu dengan yang lainnya, kegagalan pada salah satu komponen akan berimbas pada faktor yang lainnya.²²

Untuk memberikan masukan dan sumbangan pemikiran terhadap prospek di masa yang akan datang mengenai penaggulangan, dan pencegahan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan tindak pidana mempekerjakan pekerja anak di bawah umur melalui mediasi penal.

²¹ Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra, Hukum sebagai Suatu Sistem, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993, hlm. 79-80.

²² Teori-teori penegak hukum, kesadaran, kepatuh.<http://ilmuhukumin-suka.blogspot.com/2015/11/teori-teori-penegakan-hukum-kesadaran.html>, diakses pada tanggal 10 menit 2019, pada pukul 17.37 WIB.