

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pemikiran pada pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hakikat penghentian penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan “membayar upah dibawah upah minimum” terwujud ketika para pihak telah tercapai perdamaian. Perdamaian diantara pelaku dan korban merupakan instrumen yang dapat dijadikan dasar untuk meletakkan tanggung jawab atas perbuatan pidana secara benar (keadilan korektif). Hakikat peradilan dan memberi keadilan ialah reparasi, restorasi dan memulihkan kembali ”ketidak harmonisan” hubungan yang telah berlangsung maupun yang akan datang secara seimbang (keadilan rehabilitatif). Alasan yang sangat prinsipil untuk menerapkan hukum secara harfiah atas perbuatan yang terbukti itu tidak memberi manfaat untuk para pihak, *point last of punishment* (menghukum yang tidak perlu). Ketika korban telah terpulihkan hak-haknya, maka tidak ada dasar bagi Negara untuk tetap memproses penyidikan. Mendasari ketentuan dalam Pasal 132 Ayat

- (1) g UU No. 1 Tahun 2023 tentang KUHP, di mana dalam suatu tindak pidana tidak dapat dituntut apabila telah ada penyelesaian di luar proses peradilan. Atas pertimbangan hukum tersebut, perdamaian diantara pelaku dan korban dijadikan dasar untuk penghentian penyidikan demi hukum.
2. Konsep penyelesaian perkara pidana ketenagakerjaan membayar upah di bawah upah minimum, dengan memprakarsai, memfasilitasi melalui pemberdayaan yang melibatkan para pihak, berperan secara aktif dalam proses perdamaian dan kesepakatan. Mekanisme *victim of fender mediation* (VOM), merupakan konsep yang mampu mewujudkan tanggung jawab pelaku kejahatan dalam memulihkan kerugian akibat perbuatan pidana. Bukti konkret penyelesaian perkara pidana baik aspek materiil maupun formil, melalui perjanjian bersama (PB) dan nilai ganti kerugian atas hak-hak yang diterima korban sesuai dengan kemampuan yang disepakati adalah wujud keadilan restoratif, karena keberlakuannya dapat diterima para pihak. Bukti konkret atas perjanjian bersama (PB) memiliki keberlakuan dan alasan secara yuridis, dan memiliki kekuatan hukum dalam memberikan perlindungan kepada kepentingan dan hak-hak para pihak. Kesepakatan atau perjanjian

kedua belah pihak kekuatannya sama dengan undang-undang (*pacta sunt servanda*). Adagium tersebut memiliki kedalaman arti bahwa perdamaian dan kesepakatan merupakan hukum tertinggi yang memiliki nilai keadilan restoratif yang mampu mewujudkan keadilan korektif, keadilan restoratif dan keadilan rehabilitatif.

#### **4.2. Saran**

1. Kepada legislator, atau pemangku kebijakan dibidang ketenagakerjaan untuk pembaharuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, melalui rekonstruksi dengan menyisipkan pasal tentang pengesampingan perkara pidana dan penghentian perkara pidana terhadap pelanggaran Pasal 88A dan Pasal 88E, atas dasar perdamaian dan kesepakatan para pihak diantara, Pasal 185 dan Pasal 186 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Klater Ketenagakerjaan.
2. Perlunya pembaharuan hukum formil yang dikhususkan dalam pelaksanaan hukum materiil (hukum ketenagakerjaan), mengingat undang-undang ketenagakerjaan yang bersifat khusus dan berlaku asas *lex specialis derogat generali*, belum ada hukum formil yang dijadikan pijakan oleh pejabat PPNS selaku penyidik serta, penguatan kewenangan pejabat PPNS selaku penyidik yang diatur

secara jelas, yang setaraf Peraturan Pemerintah atau Peraturan Menteri yang dapat dijadikan payung hukum, atas tindakan diskresi yang berpedoman pada prinsip diferensiasi fungsional.

3. Kepada pengusaha hendaknya melaksanakan standar pengupahan sebagaimana yang telah digariskan dalam undang-undang, dalam hal kesepakatan atas besaran dan nilai upah merupakan konsekuensi hukum yang harus diselesaikan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.
4. Kepada pekerja/buruh, yang telah menjalin hubungan kerja melalui perjanjian kerja harus memahami isi dan maksud perjanjian kerja serta konsekuen terhadap akibat hukum yang timbul dari perjanjian tersebut.