



JIHHP:
**Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan
Politik**

E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000

<https://dinastirev.org/JIHHP> [✉ dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com) [☎ +62 811 7404 455](tel:+628117404455)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kedudukan Perjanjian Hubungan Industrial dalam Pelaksanaan Mutasi Pekerja

Christine Octavia S¹, Gunardi Lie²

¹Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, christine.205210316@stu.untar.ac.id

²Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, gunardi@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: christine.205210316@stu.untar.ac.id¹

Abstract: *This research examines the legal position of PKB and PK in regulating work transfers, the legal consequences of carrying out work transfers that are not in accordance with the provisions of the PKB and PK as well as legal protection for workers in the event that carrying out work transfers is in conflict with the agreements made (PKB and PK). This research uses normative legal research methods with a qualitative approach through literature study consisting of primary, secondary and non-legal legal materials. The research results show that PKB has a higher position than PK in the hierarchy of industrial relations regulations, where the implementation of work transfers that do not comply with these provisions can be categorized as a breach of contract which gives rise to legal consequences for the party who violates it. The Indonesian labor law system has provided legal protection mechanisms, both preventive and repressive, as well as regulating dispute resolution procedures which can be pursued through bipartite mechanisms, mediation, and even the Industrial Relations Court. With this research, it is necessary to tighten supervision and increase legal awareness for employers and workers in industrial relations to create and ensure that employee transfers are carried out in accordance with the provisions agreed in the PKB and PK.*

Keyword: *Collective Work Agreement, Work Agreement, Work Mutation, Industrial Relations, Legal Protection.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang kedudukan hukum PKB dan PK dalam mengatur mutasi kerja, akibat hukum dari pelaksanaan mutasi kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan PKB dan PK serta perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal pelaksanaan mutasi kerja bertentangan dengan perjanjian yang dibuat (PKB dan PK). Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder dan bahan non hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKB memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan PK dalam hierarki pengaturan hubungan industrial, dimana pelaksanaan mutasi kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut dapat dikategorikan sebagai wanprestasi yang menimbulkan konsekuensi hukum bagi pihak yang melanggar. Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menyediakan mekanisme perlindungan hukum, baik secara preventif maupun represif, serta mengatur prosedur penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh melalui mekanisme

bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan penelitian ini, perlu untuk memperketat pengawasan dan peningkatan kesadaran hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial untuk menciptakan serta memastikan dalam pelaksanaan mutasi pekerja sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam PKB dan PK.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja, Mutasi Kerja, Hubungan Industrial, Akibat Hukum.

PENDAHULUAN

Dalam hubungan industrial mengenal Perjanjian Kerja (PK) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang keduanya merupakan instrumen penting dalam pelaksanaan hubungan industrial. PK mengatur mengenai hak dan kewajiban, objek pekerjaan, upah, dan lain-lain yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja. Sedangkan PKB mengatur hal yang serupa dengan PK hanya saja yang menjadi pembedanya adalah PKB disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja. Dalam hal pembuatan PK dan PKB harus memperhatikan Pasal 1320 BW yang menjadi syarat subjektif dan objektif sahnya suatu perjanjian. Pertama, kesepakatan kedua belah pihak, baik pengusaha dengan pekerja ataupun pengusaha dengan serikat pekerja tanpa adanya unsur pemaksaan, kelalaian ataupun penipuan dalam membuat perjanjian tersebut. Kedua, para pihak dapat melakukan suatu perbuatan hukum. Ketiga, suatu hal yang rinci serta jelas. Keempat, hal yang diperjanjikan sah tidak dilarang oleh undang-undang. Segala perjanjian mengacu pula pada Pasal 1338 BW sebagai tanda bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak tersebut. Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pasal yang mengatur tentang pelaksanaan mutasi pekerja. Pasal 31 menguraikan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”, sedangkan Pasal 32 merupakan pasal pelaksanaan mutasi kerja yang harus dilakukan secara adil, bebas, tanpa diskriminasi, sesuai dengan minat, bakat, keahlian serta kemampuan tenaga kerja serta atas dasar kesepakatan dari para pihak. Sebagaimana dikemukakan Wala (2024), sistem hukum memiliki peran penting dalam penyelesaian perselisihan, dimana kedudukan masyarakat terkait erat dengan sistem hukum dan peradilan dalam menyelesaikan permasalahan. Hal ini sejalan dengan kedudukan PKB dan PK dalam mengatur hubungan industrial.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum dalam pelaksanaan mutasi pekerja, namun dalam praktiknya masih sering ditemukan adanya interpretasi yang berbeda dalam hal batasan serta pelaksanaannya. Perbedaan inilah yang dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang dapat merugikan para pihak, baik dari segi produktivitas perusahaan maupun bagi kesejahteraan pekerja. Permasalahan yang timbul menjadi kompleks seiring adanya digitalisasi, transformasi struktural dalam dunia kerja, sehingga mengharuskan perusahaan untuk melakukan penyesuaian organisasi perusahaan dengan mutasi pekerja dan pengusaha juga tetap memperhatikan perlindungan hak pekerja tersebut supaya tetap sesuai dengan prinsip keadilan dan kemanusiaan. Sehingga, antara pengusaha dan pekerja dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian hubungan industrial sering menimbulkan ketimpangan dalam pengaturan dan pelaksanaan mutasi pekerja (Pratama, 2022). Seperti salah satu contoh kasus dalam putusan nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN JMB, dimana PT. X berselisih dengan beberapa pekerjanya, dimana beberapa orang pekerja tersebut menggugat PT. X karena melakukan mutasi pekerja secara sepihak dan tidak tercantum dalam PK dan PKB. Hal ini menimbulkan masalah karena dirasa merugikan salah satu pihak yaitu pekerja karena adanya ketidaksesuaian yang dalam pelaksanaan mutasi pekerja tersebut.

Oleh karena itu, dengan penelitian ini dapat memberikan adanya kejelasan hukum terkait kedudukan perjanjian hubungan industrial seperti PK dan PKB dalam pelaksanaan mutasi pekerja sehingga dapat memberikan solusi yang dapat menjaga kepentingan para pihak supaya dapat terhindar dari perselisihan yang menimbulkan kerugian (Sinaga, 2018). Maka, berdasarkan uraian latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu: 1) Bagaimana kedudukan perjanjian hubungan industrial dalam pelaksanaan mutasi pekerja? dan 2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang dimutasi bertentangan dengan PKB dan PK?

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, menurut Peter Mahmud Marzuki (2019) jenis penelitian yuridis normatif adalah serangkaian proses dalam menemukan aturan, prinsip, maupun doktrin hukum untuk menjawab permasalahan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dalam menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non hukum. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jurnal hukum, literatur hukum, artikel hukum yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian, khususnya tentang perjanjian hubungan industrial dalam pelaksanaan mutasi pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Perjanjian Hubungan Industrial Dalam Pelaksanaan Mutasi Pekerja

Dalam pelaksanaan mutasi pekerja, PK dan PKB memiliki kedudukan yang sama kuat yang didasarkan pada hierarki peraturan dibidang ketenagakerjaan. Mengenai hal tersebut telah diatur dan dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Samosir, 2021). Dalam hal mengatur mengenai mutasi pekerja, PKB memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan PK, hal ini dikarenakan PKB merupakan kesepakatan yang mencerminkan aspirasi dan kepentingan seluruh pekerja dalam suatu perusahaan. Dimana, tentunya hal ini sesuai dengan asas "*lex specialis derogat legi generali*" aturan yang bersifat khusus mengesampingkan aturan yang sifatnya umum, dimana PKB yang isinya memuat ketentuan khusus mengenai mutasi pekerja dapat mengesampingkan ketentuan umum dalam peraturan perusahaan (PP) selama hal tersebut tidak bertentangan. Sedangkan, PK sendiri merupakan perjanjian yang sifatnya individual yaitu antara pengusaha dan pekerja (perseorangan) harus tunduk pada ketentuan yang diatur pula dalam PKB terutama mengenai pengaturan mutasi pekerja. Kedudukan Perjanjian Kerja tetap memiliki kekuatan mengikat sesuai dengan Pasal 1338 BW. Dalam praktiknya, PKB ada memuat ketentuan-ketentuan mengenai pengaturan mutasi pekerja, seperti hak dan kewajiban para pihak, syarat, prosedur dalam pelaksanaan mutasi pekerja. Dalam konteks penegakan hukum ketenagakerjaan, termasuk pelaksanaan mutasi pekerja, penting untuk memperhatikan tiga nilai dasar hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum (Wala, 2024). Hal ini menjadi dasar dalam menilai keabsahan pelaksanaan mutasi yang harus sesuai dengan ketentuan dalam PKB dan PK.

PKB juga mengatur mekanisme konsultasi dan persetujuan dengan serikat pekerja buruh sebelum dilakukannya mutasi kerja, serta jaminan-jaminan yang harus diberikan kepada pekerja atau buruh sebelum dilakukannya mutasi kerja, seperti tunjangan mutasi yang harus diberikan kepada pekerja yang dimutasi, seperti tunjangan mutasi, fasilitas pemindahan dan penyesuaian kondisi kerja. Disisi lain, PK yang dibuat secara individual dapat memuat ketentuan-ketentuan khusus mengenai mutasi kerja yang berlaku spesifik bagi pekerja yang

bersangkutan, seperti wilayah kerja, jabatan atau unit kerja yang menjadi ruang lingkup mutasi, dengan tetap memperhatikan batasan yang ditetapkan dalam PKB. PKB seringkali mengatur mekanisme konsultasi dan persetujuan dengan serikat pekerja atau serikat buruh yang dimutasi, seperti tunjangan mutasi, fasilitas pemindahan dan penyesuaian kondisi kerja. Hal ini mengartikan bahwa mengenai mutasi pekerja yang diatur dalam PK dan PKB tidak boleh bersifat sewenang-wenang yang dapat merugikan kepentingan pekerja dan harus mempertimbangkan aspek seperti masa kerja, kondisi kesehatan pekerja tersebut, dan lain-lain.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Dimutasi Bertentangan Dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Kerja (PK)

Akibat hukum dari ketidaksesuaian pelaksanaan mutasi pekerja dengan yang diatur dalam PKB dan PK memiliki dimensi yang kompleks dan berdampak signifikan terhadap hubungan industrial. Ketidaksesuaian pelaksanaan mutasi kerja dengan ketentuan yang telah disepakati dalam PKB dan PK dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap perjanjian (wanprestasi) yang menimbulkan konsekuensi hukum bagi pihak yang melanggar hal tersebut. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, pelanggaran terhadap ketentuan mutasi kerja yang telah diatur dalam PKB dapat diklasifikasikan sebagai perselisihan hak (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) atau PPHI. Hal ini memberikan dasar hukum bagi pekerja yang dirugikan untuk mengajukan gugatan melalui cara penyelesaian perselisihan, baik melalui cara bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun ditempuh dengan pengadilan hubungan industrial (PHI) (Nasution, 2021).

Pelaksanaan mutasi kerja yang tidak sesuai dengan PKB dan PK dapat mengakibatkan batal demi hukum (*nietig*) atau dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) tergantung pada tingkat pelanggaran dan ketentuan yang dilanggar. Dalam hal mutasi kerja dilakukan secara sepihak tanpa memperhatikan prosedur serta syarat yang disepakati dalam PKB, maka keputusan mutasi tersebut dapat dibatalkan demi hukum, hal ini dikarenakan mutasi yang dilakukan sifatnya memaksa. Konsekuensi yuridis lainnya yang dapat timbul adalah kewajiban pengusaha untuk memulihkan hak-hak yang dilanggar, termasuk mengembalikan pekerja ke posisi atau lokasi kerja semula, memberikan kompensasi atas kerugian yang ditimbulkan, serta melakukan penyesuaian terhadap hak-hak normatif yang seharusnya didapat oleh pekerja tersebut.

Dalam konteks penegakan hukum, pelanggaran terhadap ketentuan mutasi kerja dalam PKB dan PK dapat menjadi dasar bagi pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan tindakan pembinaan dan pengawasan, termasuk memberikan sanksi administratif kepada pengusaha yang melanggar. Sanksi administratif meliputi teguran tertulis, pembatasan pada kegiatan usaha, pembekuan usaha, hingga dapat dilakukan pencabutan izin-izin tertentu sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Di sisi lain, pekerja yang menolak mutasi kerja yang tidak sesuai dengan PKB dan PK tidak dapat dikategorikan sebagai mengundurkan diri atau mangkir, karena penolakan tersebut memiliki dasar hukum yang sah. Bahkan, apabila pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dengan alasan penolakan mutasi tersebut, maka PHK tersebut dapat dikategorikan sebagai PHK yang tidak sah dan batal demi hukum (Santoso, 2012). Dalam hal ini, pengusaha dapat dikenakan kewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan dan membayar upah selama proses perselisihan berlangsung (upah proses) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks mutasi kerja yang bertentangan dengan PKB dan PK merupakan aspek fundamental yang dijamin oleh sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Implementasi perlindungan hukum ini bersifat multidimensional

dan tercermin dalam berbagai instrumen hukum, baik pada tingkat konstitusional maupun regulasi sektoral. Secara konstitusional, perlindungan ini didasarkan pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja (Naibaho, 2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami ketidaksesuaian dalam pelaksanaan mutasi dengan yang diatur dalam PKB dan PK terbagi atas dua.

Pertama, perlindungan hukum preventif yaitu untuk melakukan pengawasan oleh pejabat pengawas ketenagakerjaan supaya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan mutasi kerja untuk memastikan kesesuaiannya dengan PKB dan PK. Selain itu, serikat pekerja/serikat buruh juga memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan preventif melalui fungsi pengawasan dan advokasi terhadap kepentingan anggotanya. Dalam hal terjadi rencana mutasi yang berpotensi melanggar PKB dan PK, serikat pekerja dapat melakukan upaya-upaya pencegahan melalui mekanisme bipartit, termasuk mengajukan keberatan dan melakukan perundingan dengan pengusaha.

Kedua, perlindungan hukum represif dapat ditempuh melalui beberapa cara sebagaimana yang telah diatur dalam UU PPHI. Pekerja yang mengalami mutasi kerja yang bertentangan dengan yang ditetapkan dalam PKB dan PK dapat mengajukan upaya hukum melalui tahapan penyelesaian perselisihan bipartit, mediasi atau konsiliasi yang kemudian apabila tidak dapat diselesaikan, maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menempuh penyelesaian selanjutnya. Dalam proses penyelesaian perselisihan tersebut, pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan pendampingan hukum dari serikat pekerja/serikat buruh atau kuasa hukum yang ditunjuk, serta memperoleh akses terhadap mekanisme penyelesaian yang efisien, adil dan minim biaya. Lebih lanjut, perlindungan hukum juga mencakup aspek pemulihan hak-hak pekerja yang terlanggar akibat mutasi kerja yang tidak sesuai dengan PKB dan PK (Matantu, 2021).

Hal ini termasuk hak untuk memperoleh ganti rugi atas kerugian materiil dan immateriil yang dialami, hak untuk dikembalikan ke posisi atau lokasi kerja semula, serta hak untuk tetap memperoleh upah dan tunjangan selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung (Abidin, 2017). Apabila pengusaha melakukan mutasi kerja yang bertentangan dengan PKB dan PK, maka dapat dikenakan sanksi pidana (apabila adanya pelanggaran terhadap unsur-unsur tindak pidana ketenagakerjaan) atau sanksi administratif (berupa teguran tertulis, batasan dalam kegiatan usaha, pencabutan izin). Tidak hanya itu saja, perlindungan kepada pekerja juga dapat meliputi tidak dapat dikenakan sanksi, termasuk PHK karena melakukan penolakan mutasi kerja yang bertentangan dengan PKB dan PK.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kedudukan dan akibat hukum perjanjian hubungan industrial terhadap mekanisme mutasi pekerja di Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penting.

Pertama, kedudukan hukum PKB dan PK dalam mengatur mekanisme mutasi pekerja memiliki kekuatan mengikat yang dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana PKB sebagai kesepakatan kolektif memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan PK dalam pengaturan hubungan industrial.

Kedua, pelaksanaan mutasi pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam PKB dan juga PK dapat menimbulkan akibat hukum yang signifikan, termasuk diklasifikasikan sebagai suatu perbuatan melawan hukum (wanprestasi) yang dapat mengakibatkan keputusan mutasi tersebut menjadi batal demi hukum atau dapat dibatalkan, serta menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memulihkan hak-hak pekerja yang dilanggar. Dalam sistem hukum

ketenagakerjaan Indonesia juga sudah memberikan beberapa mekanisme perlindungan bagi pekerja yang mengalami mutasi kerja yang bertentangan dengan ketentuan dalam PKB dan PK, baik dalam bentuk perlindungan preventif yaitu melalui pengawasan ketenagakerjaan dan peran serikat pekerja atau serikat buruh, maupun perlindungan represif yang dapat ditempuh dengan beberapa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) yaitu bipartit, mediasi maupun pengadilan hubungan industrial.

REFERENSI

- Abidin, H., & Agus, A. A. (2017). Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar). *Toemalebi*, 4(2), 183-198.
- Augustine Budianto, Valerie. Hukumonline. "3 Asas Hukum: Lex Superior, Lex Specialis, dan Lex Posterior Beserta Contohnya. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-asas-hukum--ilex-superior-i--ilex-specialis-i--dan-ilex-posterior-i-beserta-contohnya-cl6806/>. 2022.
- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Matantu, K. T. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 9(2).
- Naibaho, F. (2023). Analisis Hukum Terhadap Putusan Tentang Pengusaha Yang Melakukan Phk Karyawan Dengan Alasan Mangkir (Studi Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan Dan Mahkamah Agung Terhadap Putusan Nomor 96/PDT. SUS-PHI/2019/PN. Mdn dan Putusan Nomor 1023K/PDT. SUS-PHI/2019).
- Nasution, M. S., Suhaidi, S., & Marzuki, M. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(2), 415-431.
- Pratama, R. C. (2022). *Implementasi Pasal 4 Ayat 2 Perma Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi Di Pengadilan Negeri Terhadap Pemeriksaan Perkara Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Kota Bandung Dikaitkan Dengan Pasal 151 Ayat 2 Omnibus Law* (Doctoral Dissertation, Fakultas Hukum Universitas Pasundan).
- Samosir, A. H. (2021). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Mutasi Kerja Antar Badan Hukum Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Lancang Kuning).
- Santoso, B. (2012). *Hukum ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama: Teori, cara pembuatan, dan kasus*. Universitas Brawijaya Press.
- Sinaga, R. (2018). Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. *Soumatara Law Review*, 1(2), 360-379.
- Wala, Gevan Naufal & Firmansyah, Hery. (2024). Konsep Restorative Justice Untuk Mengurangi Over Capacity Pada Perkara Pidana. *Jurnal Kertha Semaya*, 12(2), 247-254.