



**Analisis Normatif-Empiris Pertimbangan Hakim dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk)**

***A Normative-Empirical Analysis of Judicial Considerations in Labor Crime Cases (A Study of Decision Number 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk)***

**Bambang Hartono\* & Ade Darusalam**

Program Studi Magister Hukum, Universitas Bandar Lampung, , Indonesia

**Abstrak**

Penelitian ini mengkaji penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan, khususnya pelanggaran norma upah minimum, dengan studi pada Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk. Permasalahan penelitian difokuskan pada faktor penyebab Direktur PT Pratama Prima Sentosa membayar upah di bawah Upah Minimum Kota Bandar Lampung serta dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan pidana. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum normatif-empiris dengan menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan hukum acara pidana, serta menguji implementasinya melalui data lapangan berupa wawancara dengan pengawas ketenagakerjaan, jaksa, dan hakim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadinya tindak pidana dipengaruhi oleh rendahnya kepatuhan terhadap norma imperatif pengupahan, kebijakan internal perusahaan yang menyimpang dan berlangsung berulang, ketimpangan relasi kerja yang melemahkan posisi tawar pekerja, serta tidak efektifnya pembinaan administratif. Dari aspek yudisial, majelis hakim mendasarkan putusan pada sistem pembuktian negatif menurut undang-undang dengan menerapkan Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan serta alat bukti sebagaimana Pasal 184 ayat (1) KUHP. Putusan pidana penjara dengan masa percobaan dan denda dijatuhkan dengan mempertimbangkan aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis guna menjaga perlindungan hak normatif pekerja sekaligus efek pencegahan.

**Kata Kunci:** Tindak Pidana; Ketenagakerjaan; Pertimbangan Hakim.

**Abstract**

*This study examines the enforcement of criminal law in the field of employment, particularly violations of minimum wage regulations, through a case study of the Decision of the Tanjung Karang District Court Number 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk. The research focuses on the factors causing the Director of PT Pratama Prima Sentosa to pay wages below the Bandar Lampung City Minimum Wage and on the legal considerations underlying the judges' criminal verdict. The research employs a normative-empirical legal method by analyzing relevant legal provisions, including labor law, criminal procedure law, and wage regulations, and by examining their implementation through field data obtained from interviews with labor inspectors, public prosecutors, and judges. The findings indicate that the criminal offense resulted from a combination of factors, namely low compliance with mandatory minimum wage norms, deviant and recurring internal wage policies, unequal employment relations that weaken workers' bargaining positions, and ineffective administrative supervision. From a judicial perspective, the decision was based on the negative statutory proof system through the application of Article 90 paragraph (1) in conjunction with Article 185 paragraph (1) of the Manpower Law and evidentiary standards under Article 184 paragraph (1) of the Criminal Procedure Code. The court imposed a prison sentence with probation and a fine by balancing juridical, philosophical, and sociological considerations to ensure the protection of workers' normative rights while maintaining general deterrence.*

**Keywords:** Criminal Offense; Employment Law; Judicial Considerations.

**How to Cite:** Hartono, B., & Darusalam, A. (2026). Analisis Normatif-Empiris Pertimbangan Hakim dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk), 8 (1): 67-74.

\*E-mail: [Bambanhartono@ubl.ac.id](mailto:Bambanhartono@ubl.ac.id)

ISSN 2722-1865 (Online)



## **PENDAHULUAN**

Pembangunan nasional bertujuan meningkatkan kualitas hidup rakyat melalui terciptanya keadilan dan kesejahteraan sosial. Dalam kerangka tersebut, tenaga kerja menjadi komponen strategis karena keberadaannya menentukan keberlanjutan pembangunan. Hubungan kerja tidak hanya berdimensi ekonomi, tetapi juga sosial dan hukum sehingga menuntut adanya perlindungan negara terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi tawar lebih lemah dibandingkan pengusaha (Suhartoyo, 2019).

Dalam sistem hukum Indonesia, tenaga kerja tidak diposisikan semata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas penghidupan yang layak. Negara hadir melalui hukum ketenagakerjaan untuk menyeimbangkan relasi yang pada dasarnya tidak setara antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan ini sekaligus menjadi instrumen pencegahan agar hubungan industrial tidak melahirkan eksploitasi yang merugikan pekerja (Panggabean, 2021).

Salah satu instrumen penting perlindungan pekerja adalah kebijakan upah minimum. Upah minimum ditetapkan sebagai batas bawah pengupahan guna menjamin standar hidup layak bagi pekerja dan keluarganya. Norma ini bersifat imperatif sehingga wajib dipatuhi oleh pengusaha. Dalam praktik hubungan kerja, upah minimum menjadi parameter utama perlindungan normatif negara terhadap pekerja agar tidak terjadi penyimpangan kebijakan pengupahan di tingkat perusahaan (Giri, 2019).

Namun, dalam praktik, ketidakpatuhan terhadap norma upah minimum masih sering terjadi. Pelanggaran ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga menunjukkan lemahnya efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan. Banyak kasus diselesaikan melalui pembinaan administratif sehingga efek jera terhadap pengusaha belum optimal (Panggabean & Nadapdap, 2021). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kebijakan hukum pidana ketenagakerjaan belum sepenuhnya difungsikan sebagai instrumen perlindungan yang efektif terhadap hak normatif pekerja (Diagunsiyah, 2023).

Pertanggungjawaban pidana dalam ketenagakerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motif ekonomi, ketimpangan relasi kerja, rendahnya kesadaran hukum, lemahnya pengawasan, serta budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mendorong terjadinya kejahatan di bidang ketenagakerjaan sehingga penegakan hukum tidak cukup hanya berbasis norma, tetapi juga harus memperhatikan kondisi sosial dan kelembagaan yang melatarbelakanginya (Seregig, 2022).

Dalam konteks tersebut, pendekatan hukum pidana tidak hanya diarahkan pada pemidanaan, tetapi juga pada fungsi korektif dan preventif agar pelaku usaha tidak mengulangi perbuatannya. Model penegakan hukum ketenagakerjaan modern menempatkan sanksi pidana sebagai instrumen terakhir yang tetap harus efektif menjaga hak normatif pekerja (Januarsyah, 2024).

Selain itu, efektivitas penegakan pidana ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh peran hakim. Hakim tidak hanya menerapkan hukum secara tekstual, tetapi menilai fakta melalui sistem pembuktian yang menekankan keseimbangan antara alat bukti dan keyakinan hakim. Pertimbangan hakim harus memadukan aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis agar putusan mencerminkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan (Novriadi, 2022).

Dalam kerangka hukum pidana, putusan hakim juga harus mencerminkan orientasi perlindungan terhadap kepentingan sosial yang lebih luas, termasuk perlindungan kelompok lemah dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pemidanaan dalam tindak pidana ketenagakerjaan tidak boleh semata bersifat formalistik, melainkan harus berorientasi pada pemulihan dan pencegahan pelanggaran serupa (Hartono, 2024).

Kajian-kajian sebelumnya umumnya menempatkan pelanggaran upah minimum pada tataran normatif atau administratif. Sementara itu, analisis yang secara khusus mengaitkan faktor penyebab pelanggaran pengupahan dengan rasionalitas pertimbangan hakim dalam perkara pidana ketenagakerjaan masih relatif terbatas. Inilah ruang kosong (research gap) penelitian ini, yakni mengkaji penegakan pidana ketenagakerjaan tidak hanya dari norma, tetapi juga dari praktik peradilan dan kondisi faktual yang melatarbelakanginya.

Gambaran empiris pelanggaran norma pengupahan tercermin dalam Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk, di mana Sukardi Bin Ratiman H selaku Direktur PT Pratama Prima Sentosa terbukti membayar upah pekerja di bawah Upah Minimum Kota Bandar Lampung. Putusan ini menunjukkan bahwa pelanggaran norma imperatif dapat berkembang dari pelanggaran administratif menjadi tindak pidana ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis faktor penyebab terjadinya tindak pidana ketenagakerjaan berupa pembayaran upah di bawah upah minimum serta mengkaji pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan pidana melalui pendekatan normatif-empiris. Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) faktor apa yang menyebabkan pengusaha melanggar norma upah minimum dalam Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk; dan (2) bagaimana pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan pidana terhadap pelaku tindak pidana ketenagakerjaan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum dengan pendekatan **yuridis** normatif dan empiris. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan, asas, doktrin, serta putusan pengadilan yang relevan dengan permasalahan penelitian. Pendekatan empiris dilakukan untuk melihat penerapan hukum dalam praktik melalui wawancara dengan Penyidik Polda Lampung, Jaksa Penuntut Umum Kejaksaan Negeri Bandar Lampung, dan Hakim Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjung Karang.

Data penelitian terdiri atas data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan data primer yang diperoleh melalui penelitian lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara secara purposive sampling terhadap aparat penegak hukum yang terkait dengan perkara yang diteliti. Data yang terkumpul kemudian melalui tahap editing, coding, dan sistematisasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan normatif-empiris guna mengkaji penegakan hukum pidana ketenagakerjaan terhadap pelanggaran norma upah minimum sebagaimana tercermin dalam Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk. Tahapan analisis data dilakukan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menafsirkan norma hukum, asas, doktrin, serta peraturan perundang-undangan yang relevan, khususnya ketentuan mengenai upah minimum dan pertanggungjawaban pidana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta hukum acara pidana, sebagai dasar normatif penelitian.
2. Mengolah dan menganalisis data empiris yang diperoleh dari wawancara dengan pengawas ketenagakerjaan, penuntut umum, dan hakim guna mengungkap fakta-fakta mengenai praktik pembayaran upah di bawah upah minimum serta proses penegakan hukum pidananya.
3. Menghubungkan norma hukum yang berlaku (law in the books) dengan praktik penegakan hukum di lapangan (law in action) untuk menilai tingkat kesesuaian, efektivitas, serta permasalahan dalam penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran upah minimum.

4. Melakukan penafsiran dan evaluasi hukum terhadap pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan pidana dengan menelaah aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis yang digunakan dalam perkara a quo.
5. Menarik kesimpulan secara deduktif sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian, khususnya mengenai faktor penyebab terjadinya pelanggaran upah minimum dan rasionalitas pertimbangan hakim dalam penegakan hukum pidana ketenagakerjaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Faktor Penyebab Direktur PT. Pratama Prima Sentosa Melakukan Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor : 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk)

Tindak pidana ketenagakerjaan merupakan bentuk pelanggaran terhadap norma hukum yang bersifat imperatif, yaitu norma yang tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak karena berfungsi melindungi hak dasar pekerja sebagai subjek hukum. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan modern, pelanggaran terhadap norma normatif—khususnya ketentuan mengenai upah minimum—tidak lagi dipandang semata-mata sebagai persoalan administratif, melainkan sebagai perbuatan melawan hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban pidana apabila memenuhi unsur delik sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (Husni, 2020; Soepomo, 2019). Pendekatan pidana ini menunjukkan pergeseran paradigma dari *compliance-based regulation* menuju *rights-based protection* yang menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai tujuan utama hukum ketenagakerjaan.

Dalam konteks hubungan kerja, pelanggaran ketenagakerjaan sering kali lahir dari ketimpangan relasi kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha berada pada posisi dominan dalam menentukan kebijakan internal perusahaan, sedangkan pekerja berada pada posisi subordinat yang bergantung pada pekerjaan sebagai sumber penghidupan. Ketimpangan ini membuka ruang terjadinya pengabaian kewajiban normatif oleh pengusaha, khususnya dalam pemenuhan upah minimum, yang pada praktiknya kerap dibenarkan dengan alasan kondisi keuangan perusahaan atau efisiensi usaha (Asikin & Suhartanto, 2021). Dalam situasi tersebut, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi lemah apabila tidak didukung oleh pengawasan dan penegakan hukum yang efektif.

Secara struktural, pelanggaran ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kombinasi faktor ekonomi, sosial, yuridis, kelembagaan, serta budaya kerja. Dari sisi ekonomi, orientasi perusahaan pada efisiensi biaya dan maksimalisasi keuntungan mendorong pengusaha menekan komponen pengeluaran, termasuk upah tenaga kerja. Kewajiban hukum kemudian dipersepsikan sebagai beban yang dapat dinegosiasikan, bukan sebagai norma yang wajib ditaati secara mutlak. Pandangan ini bertentangan dengan karakter hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif dan korektif terhadap ketidakseimbangan posisi antara pengusaha dan pekerja (Khakim, 2020).

Faktor sosial turut memperkuat terjadinya pelanggaran, terutama rendahnya kesadaran hukum (*legal awareness*) baik di kalangan pengusaha maupun pekerja. Pekerja dengan tingkat pendidikan dan akses informasi hukum yang terbatas cenderung menerima kebijakan yang merugikan karena takut kehilangan pekerjaan. Di sisi lain, sebagian pengusaha masih memandang pekerja semata sebagai faktor produksi, bukan sebagai subjek hukum yang memiliki hak normatif yang dijamin oleh negara. Kondisi ini menciptakan normalisasi pelanggaran dalam praktik hubungan industrial sehari-hari (Budiono, 2018).

Dari aspek yuridis dan kelembagaan, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan serta dominasi pendekatan administratif menyebabkan pelanggaran tidak segera berkembang ke dalam mekanisme penegakan hukum pidana. Ketika sanksi administratif tidak diikuti oleh pengawasan yang konsisten dan penegakan yang tegas, pelanggaran justru terinternalisasi sebagai praktik manajerial yang dianggap wajar. Kondisi ini diperparah oleh koordinasi antarinstansi penegak hukum yang belum optimal, sehingga fungsi pencegahan dan efek jera dari hukum pidana ketenagakerjaan tidak berjalan secara efektif (Mertokusumo, 2019).

Budaya kerja perusahaan juga memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan. Normalisasi pelanggaran, seperti praktik pembayaran upah di bawah upah minimum yang dilakukan secara terus-menerus, membentuk pola organisasi yang permisif terhadap pelanggaran hukum. Dalam kondisi demikian, pelanggaran tidak lagi dipandang sebagai kesalahan individual pengusaha, melainkan telah terinternalisasi sebagai bagian dari sistem pengelolaan perusahaan. Budaya organisasi yang tidak patuh hukum ini memperkuat kecenderungan pengusaha mengabaikan norma imperatif ketenagakerjaan dan menurunkan efektivitas sanksi administratif sebagai instrumen pencegahan (Khakim, 2020; Mertokusumo, 2019).

Kondisi tersebut tercermin secara konkret dalam Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk. Berdasarkan hasil wawancara dengan Helmy Adi selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sekaligus Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, diketahui bahwa perkara bermula dari kebijakan pengupahan PT Pratama Prima Sentosa sebagai pengelola SPBU di Kota Bandar Lampung. Perusahaan yang dipimpin oleh Sukardi bin Ratiman H selaku Direktur tersebut sejak awal operasional secara konsisten membayarkan upah kepada pekerja di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung.

Para pekerja telah menyampaikan keberatan atas kebijakan tersebut, namun perusahaan tidak menunjukkan itikad baik untuk melakukan penyesuaian upah sesuai ketentuan hukum. Bahkan, pekerja diminta menandatangani pernyataan kesediaan menerima upah di bawah UMK dengan ancaman pemutusan hubungan kerja apabila menolak. Praktik ini menunjukkan adanya penyalahgunaan posisi dominan pengusaha dalam hubungan kerja yang secara yuridis bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dan asas keadilan dalam hukum ketenagakerjaan (Husni, 2020; Asikin & Suhartanto, 2021).

Setelah dilakukan pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan dan diterbitkannya nota pemeriksaan sebagai bentuk pembinaan administratif, perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya. Ketidakpatuhan ini menunjukkan bahwa pendekatan administratif tidak efektif ketika berhadapan dengan budaya organisasi yang menormalisasi pelanggaran. Oleh karena itu, perkara ditingkatkan ke tahap penyidikan pidana dan dilimpahkan ke pengadilan sebagai upaya penegakan hukum yang lebih tegas dan berorientasi pada efek jera (Budiono, 2018).

Berdasarkan keterangan terdakwa di persidangan, kebijakan pembayaran upah di bawah UMK didasarkan pada alasan kondisi keuangan perusahaan serta pemahaman keliru bahwa kewajiban UMK bersifat fleksibel. Pandangan ini menunjukkan pengabaian kesadaran hukum, karena secara normatif UMK merupakan kewajiban hukum yang bersifat imperatif dan mengikat. Kesalahan pemahaman hukum tersebut tidak dapat dijadikan alasan pemaaf, mengingat terdakwa sebagai direktur perusahaan memiliki kewajiban profesional untuk mengetahui dan menaati hukum yang mengatur bidang usahanya. Kebijakan pengupahan yang dilakukan secara sadar dan berkelanjutan ini memperkuat unsur kesalahan pidana (*mens rea*) dalam bentuk kesengajaan bersyarat (*dolus eventualis*) (Mertokusumo, 2019).

Dengan demikian, tindak pidana ketenagakerjaan dalam Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk merupakan hasil interaksi antara faktor normatif, struktural, dan sosiologis. Pelanggaran yang semula bersifat administratif berkembang menjadi tindak pidana karena pembinaan dan pengawasan tidak diindahkan, sehingga norma upah minimum gagal terinternalisasi secara efektif dalam praktik hubungan kerja. Putusan ini menegaskan bahwa kegagalan internalisasi norma hukum dalam budaya organisasi perusahaan dapat menjadi dasar rasional bagi penerapan sanksi pidana sebagai instrumen perlindungan hak pekerja dan pencegahan umum.

### **Dasar Pertimbangan Hakim dalam Menjatuhkan Putusan Terhadap Pelaku Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor : 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk)**

Hakim memegang peran sentral dalam menentukan arah penyelesaian perkara pidana, termasuk dalam perkara tindak pidana ketenagakerjaan yang menyangkut perlindungan hak normatif pekerja. Putusan hakim tidak boleh dibangun atas asumsi subjektif, melainkan harus didasarkan pada mekanisme pembuktian yang sah menurut hukum acara pidana, yaitu

terpenuhinya alat bukti yang ditentukan undang-undang serta keyakinan hakim yang diperoleh melalui proses penilaian rasional dan objektif. Prinsip ini sejalan dengan sistem pembuktian negatif menurut undang-undang (*negative wettelijk bewijstheorie*) yang dianut dalam KUHAP, di mana keyakinan hakim harus bersumber dari alat bukti yang sah (Mertokusumo, 2019).

Sebelum menjatuhkan putusan, hakim wajib memastikan bahwa peristiwa pidana benar-benar terjadi dan terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan yang didakwakan. Dalam konteks ini, putusan pidana tidak hanya berfungsi mengakhiri perkara, tetapi juga menjadi sarana untuk mewujudkan tujuan hukum berupa keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan sosial. Ketiga tujuan tersebut harus hadir secara proporsional dalam setiap putusan agar hukum tidak kehilangan legitimasi di mata masyarakat (Sudarto, 2018).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Ismail Hidayat selaku Hakim Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjung Karang, dijelaskan bahwa hakim terikat pada batas minimum dan maksimum pidana sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Hakim tidak dibenarkan menjatuhkan pidana di luar koridor normatif tersebut, namun tetap memiliki ruang diskresi untuk menilai kondisi konkret perkara, termasuk tingkat kesalahan terdakwa, dampak perbuatan, serta tujuan pemidanaan yang hendak dicapai. Diskresi ini merupakan wujud independensi hakim yang tetap berada dalam kerangka supremasi hukum (Mulyadi, 2020).

Dalam perkara Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk, pertimbangan hakim tidak hanya bertumpu pada aspek yuridis, tetapi juga memuat dimensi filosofis dan sosiologis. Dari sisi yuridis, Majelis Hakim menilai seluruh alat bukti yang diajukan di persidangan secara saling berkaitan. Keterangan saksi mengungkap bahwa praktik pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kota (UMK) berlangsung secara berulang dan bersumber dari kebijakan manajemen perusahaan. Keterangan ahli menegaskan bahwa UMK bersifat imperatif dan tidak dapat dikesampingkan dengan alasan kondisi ekonomi perusahaan. Bukti surat menunjukkan ketidaksesuaian antara upah yang dibayarkan dan standar UMK serta adanya nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan yang tidak ditindaklanjuti. Petunjuk diperoleh dari persesuaian antaratat bukti, sedangkan keterangan terdakwa menguatkan bahwa kebijakan pengupahan tersebut merupakan keputusan internal perusahaan. Berdasarkan rangkaian pembuktian ini, Majelis Hakim menilai unsur perbuatan dan unsur kesalahan terpenuhi serta tidak ditemukan alasan pembenar maupun pemaaf yang meniadakan pertanggungjawaban pidana (Husni, 2020).

Secara filosofis, Majelis Hakim memandang upah sebagai hak dasar pekerja yang berkaitan langsung dengan kelayakan hidup dan martabat manusia. Pembayaran upah di bawah UMK tidak hanya melanggar norma hukum positif, tetapi juga bertentangan dengan keadilan substantif karena menempatkan risiko usaha sepenuhnya pada pihak pekerja. Pandangan ini sejalan dengan karakter hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif dan korektif terhadap ketimpangan relasi kerja antara pengusaha dan pekerja (Khakim, 2020). Oleh karena itu, pelanggaran UMK diposisikan sebagai perbuatan serius yang tidak dapat direduksi menjadi sekadar pelanggaran administratif.

Namun demikian, Majelis Hakim juga mengarahkan putusan pada aspek pembinaan dan pemulihan. Hakim mempertimbangkan adanya itikad baik terdakwa untuk melakukan penyesuaian pengupahan dan membayar kekurangan upah pekerja. Atas dasar tersebut, pidana penjara dijatuhkan dengan masa percobaan disertai pidana denda. Pola pemidanaan ini mencerminkan keseimbangan antara penegasan kesalahan pelaku dan dorongan perbaikan perilaku, sejalan dengan tujuan pemidanaan modern yang tidak semata-mata bersifat represif, tetapi juga rehabilitatif (Muladi & Arief, 2019).

Dari sisi sosiologis, pembayaran upah di bawah UMK berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja dan stabilitas hubungan industrial. Pelanggaran tersebut berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap efektivitas hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pemidanaan dalam perkara ini juga berfungsi sebagai pencegahan umum (*general deterrence*) agar pelaku usaha lain tidak menjadikan pelanggaran hak normatif pekerja sebagai strategi efisiensi biaya (Asikin & Suhartanto, 2021).

Dengan mempertimbangkan secara seimbang aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis, putusan terhadap terdakwa Sukardi bin Ratiman H menunjukkan adanya harmonisasi tujuan

hukum. Pidanaaan tidak hanya menegaskan kesalahan pelaku, tetapi juga memperkuat perlindungan hak dasar pekerja serta menjaga stabilitas sosial dalam hubungan kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN Tjk, dapat disimpulkan bahwa tindak pidana ketenagakerjaan yang dilakukan terdakwa Sukardi Bin Ratiman H berakar pada ketidakpatuhan terhadap norma upah minimum yang bersifat imperatif. Pelanggaran tersebut diperkuat oleh kebijakan pengupahan internal perusahaan yang menyimpang, ketimpangan relasi kerja yang melemahkan posisi tawar pekerja, serta budaya organisasi yang menormalisasi pelanggaran, sehingga pelanggaran yang semula bersifat administratif berkembang menjadi tindak pidana karena diabaikannya pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta terpenuhinya unsur perbuatan dan kesalahan yang merugikan hak normatif pekerja. Ditinjau dari teori faktor penegakan hukum Soerjono Soekanto, perkara ini menunjukkan tidak optimalnya fungsi faktor hukum, penegak hukum, sarana dan fasilitas, masyarakat, serta budaya hukum dalam menginternalisasi kepatuhan terhadap standar pengupahan.

Dari sisi yudisial, dasar pertimbangan hakim dibangun melalui pembuktian yang sah menurut Pasal 184 ayat (1) KUHP dan penerapan Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penjatuhan pidana penjara 1 (satu) tahun dengan masa percobaan 2 (dua) tahun serta denda Rp100.000.000,00 subsidair 6 (enam) bulan penjara mencerminkan keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Putusan tersebut menunjukkan bahwa hakim tidak berhenti pada penerapan norma secara tekstual, tetapi mengonkretkan hukum melalui pertimbangan yuridis, filosofis, dan sosiologis untuk melindungi hak dasar pekerja sekaligus menjaga keberlanjutan hubungan industrial.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konstruksi bahwa tindak pidana ketenagakerjaan tidak dapat diposisikan sebagai pelanggaran administratif belaka, melainkan sebagai kejahatan terhadap hak normatif pekerja yang mengandung dimensi struktural dan kebijakan manajerial. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi pendekatan normatif-empiris dalam menganalisis pertanggungjawaban pidana pengusaha, karena faktor kebijakan internal perusahaan dan relasi kerja terbukti berperan signifikan dalam membentuk unsur kesalahan pidana.

Secara praktis, hasil penelitian ini berimplikasi pada perlunya penguatan pengawasan ketenagakerjaan yang konsisten, peningkatan kesadaran hukum pengusaha mengenai sifat imperatif UMK, serta penegakan hukum yang tidak berhenti pada sanksi administratif ketika pelanggaran berlangsung sistematis. Bagi hakim dan penegak hukum, putusan ini dapat menjadi rujukan bahwa pidanaaan di bidang ketenagakerjaan perlu diarahkan tidak hanya pada pembalasan, tetapi juga pada pemulihan hak pekerja dan pencegahan pelanggaran serupa di dunia usaha.

## **REFERENSI**

- Asikin, Z., & Suhartanto, R. (2021). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Budiono, A. R. (2018). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Diagunsyah, R., & P. S. P. (2023). Kebijakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan karena melakukan kesalahan berat. *Lex Lata*, 5(2), 160–176.
- Giri, M. A. R. S., & W. I. W. (2019). Pelaksanaan upah minimum regional (UMR) bagi pekerja alih daya pada PT Delta Duta Dewata di PT PLN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal Kertha Semaya*, 7(2), 1–10.
- Hartono, B., A. A., A. A., S. I. N., R. S., & L. B. K. (2024). *Hukum pidana*. Bandar Lampung: UBL Press.
- Husni, L. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Januarsyah, M. P. Z. (2024). Penerapan restorative justice dalam tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. *Litigasi*, 25(2), 43–61.

- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mertokusumo, S. (2019). *Penegakan hukum: Suatu pengantar*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Muladi, & Arief, B. N. (2019). *Teori-teori dan kebijakan pidana*. Bandung: Alumni.
- Mulyadi, L. (2020). *Putusan hakim dalam hukum acara pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Novriadi, A., & M. N. V. (2022). Pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg). *Jurnal Sakato Ekasakti Law Review*, 1(2), 85-97.
- Panggabean, M. M. L., & N. B. (2021). Politik hukum pidana dan proses penegakan hukum pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum To-Ra*, 7, 195-205.
- Seregig, I. K., R. S., & O. (2022). Analisis pertimbangan hakim dalam menjatuhkan sanksi pidana terhadap pelaku tindak pidana penggelapan dalam jabatan. *PAMPAS: Journal of Criminal Law*, 3(1), 105-115.
- Soepomo, I. (2019). *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sudarto. (2018). *Hukum pidana I*. Semarang: Yayasan Sudarto.
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(2), 326-336.