Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026)
Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima)
https://lexgeneralis.co.id/

KONSTRUKSI PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DALAM PELANGGARAN HAK-HAK TENAGA KERJA DI INDONESIA

CONSTRUCTING CRIMINAL LIABILITY FOR VIOLATIONS OF WORKERS' RIGHTS IN INDONESIA

Andi Santri Syamsuri, Suardi, Minarti dan Mahar Muharram Hamzah Assabrun Malik

Universitas Muhammadiyah Makassar, Universitas Bosowa, Universitas Sintuwu Maroso, Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Nasional

Korespondensi Penulis : andisantrisyamsuri@unismuh.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Syamsuri, Andi Santri, Suardi, Minarti dan Mahar Muharram Hamzah Assabrun Malik. *Konstruksi Pertanggungjawaban Pidana dalam Pelanggaran Hak-Hak Tenaga Kerja di Indonesia*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Pelanggaran hak pekerja, seperti upah di bawah minimum, tunggakan iuran jaminan sosial dan pemberangusan serikat, sudah lama diancam pidana, tetapi jarang berujung pada pemidanaan korporasi. Penelitian hukum normatif ini mengkaji konstruksi pertanggungjawaban pidana atas pelanggaran tersebut setelah KUHP Nasional berlaku. Hasilnya menunjukkan bahwa norma pidana ketenagakerjaan tersebar, tidak mengatur atribusi korporasi dan dalam praktik hanya menjerat individu. KUHP Nasional sebenarnya telah menyediakan dasar pemidanaan korporasi beserta pidana tambahan untuk memulihkan hak pekerja. Penulis menawarkan konstruksi berlapis yang memadukan kesalahan korporasi, tanggung jawab pengurus dan pemulihan hak pekerja.

Kata Kunci: Hak Tenaga Kerja, Korporasi, KUHP Nasional, Pertanggungjawaban Pidana

ABSTRACT

Violations of workers' rights, such as sub-minimum wages, unpaid social security contributions and union busting, have long been criminalized in Indonesia, yet corporate employers are rarely convicted. This normative legal study examines how criminal liability for such violations is constructed after the new Criminal Code took effect. It finds that labor criminal provisions are fragmented, lack corporate attribution rules and in practice reach only individuals. The new Code already provides a basis for corporate liability and additional penalties capable of restoring workers' rights. The author proposes a layered model combining corporate fault, managerial responsibility and restoration of workers' rights.

Keywords: Corporation, Criminal Code, Criminal Liability, Workers' Rights

A. PENDAHULUAN

Bagi sebagian besar warga negara, pekerjaan bukan sekadar sumber penghasilan, melainkan sandaran hidup keluarga. Itulah sebabnya konstitusi menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sekaligus hak untuk memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.[1] Jaminan ini berangkat dari kesadaran bahwa hubungan kerja tidak pernah benar-benar setara, sebab pemberi kerja menguasai modal dan lapangan kerja, sementara pekerja hanya memiliki tenaganya. Ketimpangan itu pula yang menjadikan hukum ketenagakerjaan bercorak protektif, yakni membuka ruang bagi negara untuk campur tangan melalui norma memaksa, pengawasan dan sanksi.[2]

Salah satu wujud campur tangan tersebut adalah ancaman pidana. Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang sebagian ketentuannya diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, memuat ketentuan pidana dalam Pasal 183 sampai Pasal 190.[3] Pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum, mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk, atau tidak membayar pesangon dapat dipidana berdasarkan ketentuan itu. Ancaman serupa juga tersebar di undang-undang lain, mulai dari UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, hingga UU Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.[4] Di atas kertas, perlindungan pidana bagi pekerja tampak cukup rapat.

Gambaran di lapangan berbeda. Di 2025, BPJS Ketenagakerjaan mencatat 319.224 klaim kecelakaan kerja dan 9.834 di antaranya berujung pada kematian.[5]

---

[1] Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.

[3] Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 183-Pasal 190 UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.; Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

[4] Indonesia, *Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No.21 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.131, TLN No.3989.; Indonesia, *Undang-Undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, UU No.24 Tahun 2011, LN Tahun 2011 No.116, TLN No.5256.; Indonesia, *Undang-Undang tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang*, UU No.21 Tahun 2007, LN Tahun 2007 No.58, TLN No.4720.

[5] Adityo Nugroho, *Ekosistem K3 Harus Diperkuat untuk Tingkatkan Pelindungan Pekerja*, diakses dari https://rmol.id/nusantara/read/2026/08/06/717265/ekosistem-k3-harus-diperkuat-untuk-tingkatkan-pelindungan-pekerja, diakses pada 5 Oktober 2026.

Pada saat yang sama, Kementerian Ketenagakerjaan hanya memiliki 1.366 pengawas aktif, atau kira-kira satu pengawas untuk 3.800 perusahaan.[6] Angka ini penting karena pengawas ketenagakerjaan bukan hanya pemeriksa, tetapi juga penyidik pegawai negeri sipil yang menjadi pintu masuk perkara pidana.[7]

Tidak mengherankan apabila perkara pelanggaran hak pekerja jarang sampai ke pengadilan pidana. Laporan buruh kerap diperlakukan sebagai perselisihan hubungan industrial yang cukup diselesaikan secara perdata.[8] Perkara yang sering dijadikan rujukan adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 687 K/Pid.Sus/2012, ketika seorang pengusaha di Surabaya yang semula dibebaskan akhirnya dijatuhi pidana penjara satu tahun dan denda Rp100 juta karena membayar upah di bawah ketentuan.[9] Putusan ini patut diapresiasi, tetapi sekaligus memperlihatkan pola yang terus berulang: yang dimintai pertanggungjawaban hanya orang perseorangan, bukan entitas usaha yang menikmati selisih upah.

Situasinya kini berubah cukup drastis. Sejak 2 Januari 2026, KUHP Nasional berlaku bersamaan dengan KUHAP baru dan Undang-Undang tentang Penyesuaian Pidana.[10] Undang-undang yang disebut terakhir menghapus ancaman pidana minimum khusus dalam undang-undang di luar KUHP serta mengubah pidana kurungan dan kategori denda.[11] Di sisi lain, Mahkamah Konstitusi memerintahkan pembentukan undang-undang ketenagakerjaan baru yang terpisah dari UU Cipta Kerja paling lambat 31 Oktober 2026.[12] Kedua perkembangan ini sama-sama menyentuh jantung persoalan pidana ketenagakerjaan.

---

[6] *Ibid*..

[7] Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 182 UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

[8] Hukumonline, *Polri Kurang Melek Hukum Perburuhan*, diakses dari https://www.hukumonline.com/berita/a/polri-kurang-melek-hukum-perburuhan-lt4f045e19d573a/, diakses pada 5 Oktober 2026.

[9] Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 687 K/Pid.Sus/2012.; Kontan, *MA Vonis Pengusaha yang Tak Patuhi UMK*, diakses dari https://nasional.kontan.co.id/news/ma-vonis-pengusaha-yang-tak-patuhi-umk, diakses pada 5 Oktober 2026.

[10] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.; Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana*, UU No.20 Tahun 2025, LN Tahun 2025 No.188.; Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyesuaian Pidana*, UU No.1 Tahun 2026, LN Tahun 2026 No.1, TLN No.7153.; Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Transisi Hukum Pidana Baru*, diakses dari https://marinews.mahkamahagung.go.id/artikel/transisi-hukum-pidana-baru-0ng, diakses pada 5 oktober 2026.

[11] Jefferson Hakim, *UU Penyesuaian Pidana, Bagaimana Memahaminya? (Bagian Kedua)*, diakses dari https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-penyesuaian-pidana--bagaimana-memahaminya-bagian-kedua-lt69607e3e6aa09, diakses pada 5 Oktober 2026.

[12] Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Perintah Mahkamah Konstitusi itu dijawab DPR dengan menyetujui RUU Pelindungan Ketenagakerjaan dalam rapat paripurna 6 Oktober 2026.[13] Hingga naskah ini disusun, undang-undang tersebut belum diundangkan sehingga teks resminya belum dapat ditelaah secara utuh. Pemberitaan mengenai drafnya menyebut jumlah pasal yang memuat ancaman pidana bertambah dari enam menjadi 33 pasal dan perluasan itu memicu keberatan dari kalangan pengusaha.[14] Penulis melihat bahwa bertambahnya pasal pidana belum tentu menjawab pertanyaan yang lebih mendasar, yaitu siapa yang semestinya bertanggung jawab dan dengan cara apa.

Kajian terdahulu umumnya membahas pertanggungjawaban pidana korporasi secara umum atau dalam konteks korupsi dan lingkungan hidup. Rodliyah dan kawan-kawan memetakan model pertanggungjawaban korporasi dalam sistem hukum pidana Indonesia,[15] sedangkan Akbar menemukan bahwa penerapannya di pengadilan belum seragam.[16] Sriwidodo dan Tumanggor telah menguraikan pengaturan korporasi dalam KUHP Nasional, tetapi belum mengaitkannya dengan sektor tertentu.[17] Di ranah ketenagakerjaan, Suyandi dan Wijayanti menyoroti peran pengawas dalam penegakan pidana,[18] sementara Kabes dan kawan-kawan mengkaji praktik korporasi yang mengakali upah minimum melalui perhitungan *take home pay*.[19]

---

[13] Liputan6.com, *Tok! RUU Pelindungan Ketenagakerjaan Disahkan Jadi Undang-Undang*, diakses dari https://www.liputan6.com/news/read/8306890/tok-ruu-pelindungan-ketenagakerjaan-disahkan-jadi-undang-undang, diakses pada 8 Oktober 2026.

[14] Industry.co.id, *RUU Ketenagakerjaan Bikin Pengusaha Waswas, Pasal Pidana Melonjak dari 6 Jadi 33*, diakses dari https://www.industry.co.id/read/156325/ruu-ketenagakerjaan-bikin-pengusaha-waswas-pasal-pidana-melonjak-dari-6-jadi-33, diakses pada 8 Oktober 2026.

[15] Rodliyah, dkk., *Konsep Pertanggungjawaban Pidana Korporasi (Corporate Crime) dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia*, Jurnal Kompilasi Hukum, Vol.5, No.1 (2020).

[16] Muhammad Fatahillah Akbar, *Penerapan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Berbagai Putusan Pengadilan*, Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol.51, No.3 (2021).

[17] Joko Sriwidodo dan M. S. Tumanggor, *Regulation of Corporate Criminal Liability According to Law Number 1 Year 2023 on the Criminal Code*, Krtha Bhayangkara, Vol.18, No.1 (2024).

[18] Silvia Agustin Suyandi dan Asri Wijayanti, *Penegakan Pidana Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan*, Wijayakusuma Law Review, Vol.2, No.1 (2020).

[19] Irianto Kabes, dkk., *Reformasi Hukum Pidana dalam Pertanggungjawaban Tindak Pidana Korporasi Membayar Upah Minimum Menggunakan Perhitungan Take Home Pay*, Journal of Law, Administration and Social Science, Vol.4, No.5 (2024).

Seluruh kajian tersebut ditulis sebelum KUHP Nasional, KUHAP baru dan UU Penyesuaian Pidana benar-benar berlaku. Tulisan ini mencoba mengisi celah itu dengan membaca delik upah, jaminan sosial, kebebasan berserikat dan keselamatan kerja secara terpadu di bawah rezim pidana yang sudah efektif. Selain itu, tulisan ini menawarkan model konstruksi berlapis yang menghubungkan kesalahan korporasi, tanggung jawab pengurus dan pemulihan hak pekerja. Bertolak dari uraian di atas, terdapat dua rumusan masalah yang hendak dijawab:

1. Bagaimana konstruksi pertanggungjawaban pidana atas pelanggaran hak tenaga kerja dalam hukum positif Indonesia dan di mana letak kelemahannya dalam menjangkau korporasi serta memulihkan hak pekerja?
2. Bagaimana konstruksi pertanggungjawaban pidana yang lebih tepat setelah berlakunya KUHP Nasional dan disetujuinya undang-undang ketenagakerjaan yang baru?

Untuk menjawab kedua pertanyaan tersebut, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif.[20] Pendekatan yang dipakai adalah pendekatan perundang-undangan, konseptual dan kasus. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan hukum pidana serta putusan pengadilan, sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal dan pemberitaan yang relevan hingga 8 Oktober 2026. Seluruh bahan dianalisis secara kualitatif dengan penalaran deduktif.[21]

B. PEMBAHASAN

1. Konstruksi Pertanggungjawaban Pidana atas Pelanggaran Hak Tenaga Kerja dalam Hukum Positif dan Kelemahannya

a. Kesalahan sebagai dasar pertanggungjawaban pidana

Sebelum menelaah norma ketenagakerjaan, perlu ditegaskan lebih dahulu cara hukum pidana Indonesia memandang pertanggungjawaban. Doktrin yang dominan memisahkan dua pertanyaan, yaitu apakah suatu perbuatan merupakan tindak pidana dan apakah pelakunya patut dicela.

---

[20] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017.
[21] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015.

Moeljatno menempatkan kesalahan di luar pengertian perbuatan pidana, sehingga orang yang berbuat terlarang belum tentu dapat dipidana.[22] Huda kemudian menegaskan bahwa pertanggungjawaban pidana pada dasarnya merupakan penerusan celaan objektif atas perbuatan kepada pembuat yang memenuhi syarat untuk dicela.[23]

KUHP Nasional mempertahankan pandangan ini. Pasal 36 menyatakan bahwa setiap orang hanya dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindak pidana yang dilakukan dengan sengaja atau karena kealpaan.[24] Namun, Pasal 37 membuka pengecualian berupa pertanggungjawaban tanpa kesalahan dan pertanggungjawaban atas perbuatan orang lain, sepanjang ditentukan undang-undang.[25] Hart mengingatkan bahwa setiap pengecualian terhadap asas kesalahan memerlukan pembenaran khusus agar pemidanaan tidak sekadar menjadi alat kebijakan.[26]

Persoalan menjadi lebih rumit ketika pelakunya korporasi. Literatur di Indonesia mengenal tiga model, yaitu pengurus sebagai pembuat sekaligus penanggung jawab, korporasi sebagai pembuat tetapi pengurus yang bertanggung jawab, serta korporasi sebagai pembuat sekaligus penanggung jawab.[27] Untuk menemukan kesalahan korporasi, doktrin identifikasi menyamakan kesalahan pejabat senior dengan kesalahan korporasi, sedangkan doktrin *vicarious liability* membebankan kesalahan bawahan kepada korporasi.[28] Keduanya dikritik karena sulit diterapkan pada korporasi besar yang keputusannya tersebar di banyak tangan. Adapun jawaban atas kritik itu adalah gagasan kesalahan organisasional,

---

[22] Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008.

[23] Chairul Huda, *Dari 'Tiada Pidana Tanpa Kesalahan' Menuju kepada 'Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan'*, Kencana, Jakarta, 2006.

[24] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Pasal 36 UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.

[25] *Ibid*., Pasal 37.

[26] H. L. A. Hart, *Punishment and Responsibility: Essays in the Philosophy of Law*, Oxford University Press, Oxford, 2008.

[27] Muladi dan Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Kencana, Jakarta, 2010.

[28] Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.; Sutan Remy Sjahdeini, *Ajaran Pemidanaan: Tindak Pidana Korporasi dan Seluk-Beluknya*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2017.

yakni korporasi dinilai bersalah apabila kebijakan, struktur, atau kebiasaannya mendorong atau membiarkan pelanggaran.[29]

Gagasan tersebut kini sudah masuk ke dalam hukum positif. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2016 meminta hakim menilai apakah korporasi memperoleh manfaat dari tindak pidana, membiarkan terjadinya tindak pidana, atau tidak melakukan langkah pencegahan.[30] KUHP Nasional kemudian mengangkat kriteria serupa ke tingkat undang-undang melalui Pasal 48, serta mengatur pidana dan tindakan khusus bagi korporasi dalam Pasal 118 sampai Pasal 124.[31]

Dari sisi objek yang dilindungi, hak pekerja dapat dibedakan menjadi hak dasar dan hak normatif. Hak dasar mencakup kebebasan berserikat, larangan kerja paksa, penghapusan pekerja anak, larangan diskriminasi, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat.[32] Hak normatif meliputi hak yang ditetapkan peraturan, seperti upah minimum, waktu kerja, istirahat, jaminan sosial dan pesangon.[33] Pelanggaran terhadap keduanya diancam melalui ketentuan yang lazim disebut hukum pidana administratif, yakni ketentuan pidana yang dilekatkan pada undang-undang yang pada dasarnya mengatur bidang administrasi.[34]

b. Peta Norma Pidana Ketenagakerjaan

Norma pidana yang melindungi pekerja tidak terhimpun dalam satu undang-undang. Penulis menemukan lima undang-undang dengan pola perumusan subjek dan sanksi yang berbeda-beda, sebagaimana dirangkum dalam Tabel 1. Ancaman pidana dalam tabel ditulis sesuai rumusan semula, sebelum disesuaikan oleh UU Penyesuaian Pidana.

---

[29] Celia Wells, *Corporations and Criminal Responsibility*, Oxford University Press, Oxford, 2001.; Brent Fisse dan John Braithwaite, *Corporations, Crime and Accountability*, Cambridge University Press, Cambridge, 1993.

[30] Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi.

[31] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Ps.48 dan Pasal 118–Pasal 124 UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.; Joko Sriwidodo dan M. S. Tumanggor, *Op.Cit*..

[32] International Labour Organization. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022.

[33] Lalu Husni, *Op.Cit*..

[34] Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana: Perkembangan Penyusunan Konsep KUHP Baru*, Kencana, Jakarta, 2016.

Tabel 1. Ketentuan Pidana Utama atas Pelanggaran Hak Tenaga Kerja

Undang-Undang	Contoh Perbuatan yang Diancam Pidana	Ancaman Pidana Semula	Pengaturan Korporasi
UU 13/2003 jo. UU 6/2023, Ps.183	Mempekerjakan anak pada bentuk pekerjaan terburuk	Penjara 2–5 tahun dan/atau denda Rp200–500 juta	Tidak diatur secara khusus
UU 13/2003 jo. UU 6/2023, Ps.185	Upah di bawah minimum, tidak membayar pesangon, menghalangi mogok yang sah	Penjara 1–4 tahun dan/atau denda Rp100–400 juta	Tidak diatur secara khusus
UU 13/2003 jo. UU 6/2023, Ps.186–188	Pelanggaran waktu kerja, lembur, istirahat dan kewajiban lain	Penjara atau kurungan jangka pendek dan/atau denda	Tidak diatur secara khusus
UU 21/2000, Ps.43 jo. Ps.28	Menghalangi pekerja membentuk atau menjalankan serikat	Penjara 1–5 tahun dan/atau denda Rp100–500 juta	Tidak diatur secara khusus
UU 24/2011, Ps.55 jo. Ps.19	Tidak memungut atau tidak menyetor iuran jaminan sosial	Penjara paling lama 8 tahun atau denda paling banyak Rp1 miliar	Subjek pemberi kerja, tanpa aturan atribusi
UU 1/1970, Ps.15 ayat (2)	Pelanggaran syarat keselamatan kerja	Kurungan paling lama 3 bulan atau denda paling banyak Rp100 ribu	Tidak diatur
UU 21/2007 (TPPO)	Eksploitasi dan kerja paksa	Penjara dan denda berat	Diatur tegas, termasuk pemberatan denda

Sumber: diolah penulis dari peraturan perundang-undangan terkait.

Tabel tersebut memperlihatkan tiga gejala. Gejala pertama adalah ketiadaan aturan atribusi korporasi dalam undang-undang ketenagakerjaan inti. Larangan dalam UU Ketenagakerjaan ditujukan kepada pengusaha dan undang-undang itu sendiri memasukkan badan hukum ke dalam pengertian pengusaha.[35] Namun, tidak ada penjelasan kapan perbuatan seorang manajer dianggap sebagai perbuatan korporasi dan bagaimana korporasi itu dipidana, berbeda dengan UU TPPO yang mengaturnya secara tegas.[36]

Gejala kedua adalah adanya ketimpangan atas bobot sanksi. Pelanggaran syarat keselamatan kerja, yang dapat merenggut nyawa,

[35] Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 5 UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

[36] Indonesia, *Undang-Undang tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang*, Pasal 13 dan Pasal 15 UU No.21 Tahun 2007, LN Tahun 2007 No.58, TLN No.4720.

hanya diancam kurungan paling lama tiga bulan atau denda paling banyak Rp100 ribu berdasarkan undang-undang tahun 1970.[37] Sebaliknya, tidak menyetor iuran jaminan sosial diancam penjara hingga delapan tahun.[38] Ketimpangan semacam ini sejalan dengan catatan Arief bahwa ketentuan pidana di luar KUHP kerap dirumuskan tanpa pola pemidanaan yang konsisten.[39]

Gejala ketiga menyangkut kualifikasi delik. UU Ketenagakerjaan masih membedakan delik yang tergolong kejahatan dan pelanggaran, padahal KUHP Nasional sudah tidak mengenal pembedaan tersebut.[40] Konsekuensinya, kualifikasi itu perlu ditata ulang ketika ketentuan pidana dipindahkan ke dalam undang-undang ketenagakerjaan yang baru.

c. Pertanggungjawaban yang Berhenti Pada Individu

Perkara pidana ketenagakerjaan yang berhasil sampai pada pemidanaan memperlihatkan pola yang serupa. Dalam Putusan Nomor 687 K/Pid.Sus/2012, terdakwanya adalah pengusaha yang secara langsung berkedudukan sebagai pemberi kerja.[41] Pengadilan negeri semula membebaskannya, tetapi Mahkamah Agung membatalkan putusan itu dan menegaskan bahwa pelanggaran upah minimum adalah tindak pidana, bukan sekadar sengketa perdata.[42]

Perkara pemberangusan serikat di Pasuruan memperlihatkan sisi lain dari pola yang sama. Pengadilan Negeri Bangil menjatuhkan pidana penjara satu tahun enam bulan kepada manajer umum sebuah perseroan karena menghalangi kegiatan serikat pekerja.[43] Putusan ini sendiri dikuatkan di tingkat banding dan kemudian diperiksa di tingkat kasasi.[44]

---

[37] Indonesia, *Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja*, Pasal 15 ayat (2) UU No.1 Tahun 1970, LN Tahun 1970 No.1, TLN No.2918.
Indonesia, *Undang-Undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, Pasal 55 UU No.24 Tahun 2011, LN Tahun 2011 No.116, TLN No.5256.

[39] Barda Nawawi Arief, *Op.Cit*..

[40] Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 185 ayat (2) dan Pasal 186 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

[41] Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 687 K/Pid.Sus/2012.

[42] Kontan, *MA Vonis Pengusaha yang Tak Patuhi UMK*, *Op.Cit*..

[43] Putusan Pengadilan Negeri Bangil Nomor 850/Pid.B/2008/PN.Bgl.

[44] Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1038 K/Pid.Sus/2009.; Hukumonline, *Buruh Desak MA Tegakkan UU Serikat Pekerja*, diakses dari

Pemberi kerjanya adalah perseroan, tetapi hanya manajer yang dituntut, sehingga terlihat jelas cara kerja doktrin identifikasi: kesalahan dicari pada orang yang dianggap otak korporasi, lalu pertanggungjawaban berhenti padanya.

Dua perkara lain justru memperlihatkan kelemahan pola tersebut. Dalam Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018, tiga direktur sebuah perusahaan kertas didakwa bersama-sama membayar upah di bawah ketentuan, tetapi akhirnya hanya dijatuhi pidana denda karena Mahkamah Agung menilai pelanggaran itu terjadi akibat kondisi perusahaan, bukan karena hendak mengejar keuntungan.[45] Dalam Putusan Nomor 1339 K/Pid.Sus/2013, seorang manajer personalia hotel dibebaskan karena keputusan pembayaran upah dianggap menjadi kewenangan pimpinan yang lebih tinggi.[46] Kedua perkara ini menunjukkan betapa sulitnya menemukan individu yang tepat di dalam struktur perusahaan, padahal kebijakan yang melanggar jelas berasal dari perusahaan itu sendiri.

Di luar perkara-perkara tersebut, sebagian besar pelanggaran tidak pernah menyentuh proses pidana. Lima perseroan di Kudus yang membayar upah di bawah ketentuan pada 2023, misalnya, hanya dikenai pembinaan.[47] Desk Ketenagakerjaan Polri yang dibentuk pada 20 Januari 2025 juga lebih banyak mendahulukan mediasi. Hingga 2026, desk tersebut menerima 144 laporan dugaan tindak pidana ketenagakerjaan, dengan 35 perkara selesai dan 109 perkara masih berjalan.[48]

Penulis mencatat tiga akibat dari pola ini. Manajer menengah yang sekadar menjalankan kebijakan penggajian berisiko menjadi kambing hitam,

---

https://www.hukumonline.com/berita/a/buruh-desak-ma-tegakkan-uu-serikat-pekerja----hol22063/, diakses pada 5 Oktober 2026.

[45] Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 194 K/Pid.Sus/2018.; Hukumonline, *Ini Kaidah-Kaidah Hukum Pidana Ketenagakerjaan*, diakses dari https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-kaidah-kaidah-hukum-pidana-ketenagakerjaan-lt60a72b5d263e2/, diakses pada 8 Oktober 2026.

[46] Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1339 K/Pid.Sus/2013.; Hukumonline, *Ini Kaidah-Kaidah Hukum Pidana Ketenagakerjaan*, *Op.Cit*..

[47] Irianto Kabes, dkk., *Op.Cit*..

[48] Antara, *Wakapolri: Polri Pastikan Pelindungan Buruh lewat Desk Ketenagakerjaan*, diakses dari https://www.antaranews.com/berita/5551184/wakapolri-polri-pastikan-pelindungan-buruh-lewat-desk-ketenagakerjaan, diakses pada 5 Oktober 2026.

sementara pengambil keputusan dan entitas yang menikmati keuntungan lolos.[49] Efek jera secara ekonomi juga lemah, sebab selisih upah yang dihemat bertahun-tahun bisa jauh melampaui denda yang dijatuhkan kepada individu.[50] Lebih jauh lagi, putusan pidana terputus dari pemulihan, sehingga pekerja tetap harus menagih haknya melalui jalur perselisihan hubungan industrial.

Ironisnya, praktik peradilan di bidang lain sudah lebih maju. Pengadilan telah memidana korporasi dalam perkara korupsi dan lingkungan hidup, walaupun polanya belum seragam.[51] Dengan demikian, hambatan dalam perkara ketenagakerjaan tidak terletak pada ketiadaan kemungkinan teoretis, melainkan pada rumusan undang-undang yang diam dan kebiasaan penyidik yang belum menjadikan korporasi sebagai tersangka.

2. Konstruksi Pertanggungjawaban Pidana Berlapis setelah Berlakunya KUHP Nasional

a. Implikasi KUHP Nasional dan UU Penyesuaian Pidana

Berlakunya KUHP Nasional mengubah titik berangkat analisis. Buku Kesatu KUHP berlaku pula bagi tindak pidana di luar KUHP kecuali undang-undang menentukan lain, sementara UU Penyesuaian Pidana dibentuk untuk menyelaraskan ketentuan pidana sektoral dengan sistem pemidanaan yang baru.[52] Menurut penulis, ada empat implikasi yang perlu dicermati dalam perkara ketenagakerjaan.

Implikasi pertama adalah tersedianya dasar umum untuk memidana korporasi. Karena undang-undang ketenagakerjaan tidak menentukan lain, Pasal 45 sampai Pasal 50 KUHP dapat diterapkan langsung pada delik ketenagakerjaan.[53] Korporasi pemberi kerja dengan demikian dapat

---

[49] Celia Wells, *Op.Cit*..
[50] Brent Fisse dan John Braithwaite, *Op.Cit*..
[51] Muhammad Fatahillah Akbar, *Op.Cit*..
[52] Katadata, *DPR Sahkan RUU Penyesuaian Pidana Jadi Undang-Undang*, diakses dari https://katadata.co.id/amp/berita/nasional/6936adebac06e/dpr-sahkan-ruu-penyesuaian-pidana-jadi-undang-undang/, diakses pada 5 Oktober 2026.
[53] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Pasal 45-50 UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.

ditetapkan sebagai tersangka tanpa harus menunggu revisi undang-undang sektoral. Argumen ini diperkuat oleh pengertian pengusaha dalam UU Ketenagakerjaan yang memang mencakup badan hukum.

Implikasi kedua berkaitan dengan ukuran kesalahan korporasi. Kriteria dalam Pasal 48 KUHP dapat diterjemahkan secara konkret ke dalam konteks hubungan kerja: struktur upah di bawah ketentuan yang ditetapkan manajemen menunjukkan pelanggaran yang diterima sebagai kebijakan, sedangkan penghematan biaya tenaga kerja menunjukkan keuntungan yang diperoleh secara melawan hukum. Ketiadaan sistem keselamatan kerja mencerminkan kegagalan mencegah dan pengaduan pekerja yang berulang kali diabaikan mencerminkan pembiaran.[54] Dengan cara ini, penyidik tidak perlu membuktikan niat batin seorang direktur untuk menetapkan kesalahan korporasi.

Implikasi ketiga menyangkut sanksi. Pidana pokok bagi korporasi adalah denda, paling sedikit kategori IV atau Rp200 juta, kecuali undang-undang menentukan lain.[55] Untuk tindak pidana yang diancam penjara di bawah tujuh tahun, seperti kebanyakan delik ketenagakerjaan, denda bagi korporasi paling banyak kategori VI atau Rp2 miliar, jauh di atas denda maksimum bagi individu dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Yang lebih menarik, Pasal 120 KUHP menyediakan pidana tambahan berupa pembayaran ganti rugi, pelaksanaan kewajiban yang telah dilalaikan dan pembiayaan pelatihan kerja.[56] Apabila pidana tambahan itu tidak dipenuhi, harta korporasi dapat disita dan dilelang oleh jaksa.

Implikasi keempat hilangnya pidana minimum khusus.[57] Batas bawah 1 tahun penjara dan denda Rp100 juta di Pasal 185 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 43 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh tak lagi mengikat hakim.[58]

---

[54] Joko Sriwidodo dan M. S. Tumanggor, *Op.Cit.*.

[55] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Pasal 21 UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.

[56] *Ibid*., Pasal 120.

[57] Jefferson Hakim, *Op.Cit.*.

[58] Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 185 UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.; Indonesia, *Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Pasal 43 UU No.21 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.131, TLN No.3989

Di satu sisi, hakim memperoleh keleluasaan untuk menyesuaikan pidana dengan skala usaha dan tingkat kesalahan, tetapi di sisi lain keleluasaan tanpa pedoman bisa melahirkan pidana yang terlalu ringan. Karena itu, Pasal 56 KUHP yang meminta hakim mempertimbangkan besarnya kerugian, frekuensi pelanggaran, rekam jejak dan kerja sama korporasi perlu dijadikan acuan utama.[59]

b. Model konstruksi berlapis

Bertolak dari analisis di atas, penulis menawarkan konstruksi pertanggungjawaban pidana berlapis. Yang dimaksud dengan konstruksi berlapis dalam tulisan ini adalah penataan pertanggungjawaban pidana atas satu peristiwa pelanggaran hak tenaga kerja secara bertingkat, sehingga pertanggungjawaban tidak berhenti pada satu orang. Lapis pertama membebankan pertanggungjawaban kepada korporasi pemberi kerja atas dasar kesalahan organisasionalnya. Lapis kedua membebankan pertanggungjawaban kepada pengurus yang mempunyai kedudukan fungsional, pemberi perintah, pemegang kendali dan pemilik manfaat, masing-masing sesuai dengan peran dan kesalahannya sendiri. Lapis ketiga tidak menambah subjek, melainkan menautkan putusan pidana dengan pemulihan hak pekerja yang dilanggar. Konstruksi ini tidak menciptakan lembaga baru, tetapi menata instrumen yang sudah tersedia agar bekerja bersamaan. Ketiga lapisnya dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Model Konstruksi Pertanggungjawaban Pidana Berlapis

Lapis	Subjek	Dasar Hukum	Indikator dalam Perkara Ketenagakerjaan	Sanksi Utama
Kesalahan korporasi	Korporasi pemberi kerja	Ps.45, 46 dan 48 KUHP	Kebijakan upah di bawah ketentuan, keuntungan dari selisih biaya, tidak ada sistem kepatuhan, pengaduan diabaikan	Denda (Ps.119 dan 121), pidana tambahan (Ps.120), tindakan (Ps.123)

[59] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Pasal 56 UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.

Kesalahan pengurus dan pengendali	Pengurus fungsional, pemberi perintah, pemegang kendali, pemilik manfaat	Ps.46, 47 dan 49 jo. Ps.36 KUHP	Memerintahkan, menyetujui, atau mengetahui dan membiarkan pelanggaran	Pidana penjara atau denda yang proporsional
Pemulihan hak pekerja	Korporasi dan/atau pengurus	Ps.189 UU Ketenagakerjaan jo. Ps.120 KUHP	Nilai upah, iuran jaminan sosial dan pesangon yang tidak dibayar	Perintah pembayaran dalam amar putusan; sita dan lelang aset bila tidak dipenuhi

Sumber: diolah penulis.

Lapis pertama menempatkan korporasi sebagai subjek utama. Alasannya sederhana: pelanggaran hak pekerja hampir selalu lahir dari kebijakan dan sistem, bukan dari keputusan spontan satu orang. Model kesalahan organisasional lebih mampu menangkap kenyataan tersebut dibandingkan doktrin identifikasi yang menuntut ditemukannya satu otak pelaku.[60] Dengan pendekatan ini, perkara seperti di Pasuruan semestinya juga menjangkau perseroan yang menetapkan kebijakan antiserikat dan perkara seperti dalam Putusan Nomor 1339 K/Pid.Sus/2013 tidak perlu berakhir tanpa ada pihak yang bertanggung jawab.

Lapis kedua menjaga agar pertanggungjawaban korporasi tidak berubah menjadi tameng bagi individu. KUHP Nasional memungkinkan pidana dijatuhkan kepada pengurus yang mempunyai kedudukan fungsional, pemberi perintah, pemegang kendali dan pemilik manfaat.[61] Ketentuan ini relevan ketika keputusan penggajian sebenarnya ditentukan oleh pemilik atau perusahaan induk. Kesalahan setiap individu tetap harus dibuktikan dalam bentuk kesengajaan atau kealpaan, sehingga asas tiada pidana tanpa kesalahan tetap terjaga.[62]

Lapis ketiga merupakan pembeda utama konstruksi ini. Selama ini, Pasal 189 UU Ketenagakerjaan hanya menyatakan bahwa sanksi pidana tidak menghapus kewajiban pengusaha membayar hak pekerja, tanpa menyediakan mekanisme untuk menagihnya dalam perkara pidana.[63]

---

[60] Celia Wells, *Op.Cit*..

[61] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Pasal 46, Pasal 47, Pasal 49 UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.

[62] Chairul Huda, *Op.Cit*..

[63] Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 189 UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

Pidana tambahan berupa pelaksanaan kewajiban yang telah dilalaikan dapat mengisi kekosongan itu, karena jaksa dapat menuntut agar korporasi membayar kekurangan upah atau iuran sebagai bagian dari amar putusan. Hakim pun dapat memperlakukan pembayaran sukarela sebelum putusan sebagai hal yang meringankan, sehingga pemidanaan bergeser dari sekadar pembalasan menuju pemulihan.[64]

Konstruksi berlapis tersebut perlu dibedakan dari perbarengan tindak pidana (*concursus*). Perbarengan mempersoalkan satu subjek yang melakukan satu perbuatan yang memenuhi lebih dari satu ketentuan pidana (*concursus idealis*), perbuatan berlanjut, atau beberapa perbuatan yang masing-masing berdiri sendiri (*concursus realis*).[65] Fokusnya adalah jumlah perbuatan dan jumlah ketentuan pidana yang dilanggar oleh satu subjek, serta cara menghitung pidananya. Sebaliknya, konstruksi berlapis mempersoalkan siapa saja yang patut dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan yang sama dan bagaimana putusan pidana memulihkan hak pekerja. Dasar dogmatisnya adalah ajaran pertanggungjawaban pidana korporasi dan ajaran penyertaan (*deelneming*), bukan ajaran perbarengan. Korporasi dan pengurus merupakan dua subjek hukum yang berbeda, sehingga keduanya dapat dituntut bersamaan sepanjang masing-masing memenuhi syarat pertanggungjawaban pidana.[66] Dengan demikian, konstruksi berlapis tidak dimaksudkan sebagai penumpukan pasal atau pelipatgandaan pidana terhadap satu pelaku.

Meskipun demikian, ajaran terkait dengan perbarengan tetap relevan secara terbatas, yaitu pada saat tahap penentuan pidana bagi masing-masing subjek dalam setiap lapis. Apabila satu perbuatan pengusaha memenuhi ketentuan pidana dalam undang-undang ketenagakerjaan sekaligus ketentuan pidana umum di dalam aturan KUHP,

---

[64] Irianto Kabes, dkk., *Op.Cit*..

[65] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Pasal 125 ayat (1), Pasal 126, Pasal 127 dan Pasal 128 UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.

[66] Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyesuaian Pidana*, Pasal 7 angka 5 yang mengubah Pasal 49 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023, UU No.1 Tahun 2026, LN Tahun 2026 No.1, TLN No.7153.; Pasal 23 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi.

yang diterapkan adalah ketentuan pidana khusus dalam undang-undang ketenagakerjaan.[67] Apabila subjek yang sama melakukan beberapa pelanggaran yang berdiri sendiri, misalnya membayar upah di bawah upah minimum dan, dalam perbuatan yang terpisah, mempekerjakan anak pada bentuk pekerjaan terburuk, berlaku ketentuan *concursus realis* dengan batas maksimum pidana terberat ditambah sepertiga.[68] Ketentuan perbarengan tersebut diterapkan terhadap tiap subjek secara terpisah dan tidak digunakan untuk menggabungkan pidana korporasi dengan pidana pengurus.

Agar tidak terjebak pada kriminalisasi berlebihan, konstruksi berlapis perlu dijalankan secara berjenjang. Logika piramida regulasi responsif menempatkan persuasi dan sanksi administratif di dasar, sedangkan pidana terhadap korporasi berada di puncak.[69] Dalam perkara ketenagakerjaan, jenjang itu dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan dan menerbitkan nota pemeriksaan yang memuat perintah pemenuhan hak dalam jangka waktu tertentu.
2) Apabila perintah tidak dipenuhi, pengawas menjatuhkan sanksi administratif dan mencatat ketidakpatuhan tersebut sebagai bukti kesalahan organisasional.
3) Apabila pelanggaran berlanjut, berulang, atau berdampak luas, pengawas selaku penyidik pegawai negeri sipil bersama Desk Ketenagakerjaan Polri memulai penyidikan terhadap korporasi dan pengurus yang relevan.
4) Penuntutan diarahkan pada pidana denda dan pidana tambahan pemulihan bagi korporasi, serta pidana yang proporsional bagi pengurus yang terbukti bersalah.

---

[67] Indonesia, *Undang-Undang tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Pasal 125 ayat (2) UU No.1 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.1, TLN No.6842.

[68] *Ibid*., Pasal 127 dan Pasal 128.

[69] Ian Ayres dan John Braithwaite, *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*, Oxford University Press, New York, 1992.

Jenjang ini sekaligus menjawab kekhawatiran bahwa ancaman pidana akan mengganggu iklim usaha. Pelanggaran pertama yang segera diperbaiki tidak perlu berujung pidana, tetapi pidana tetap tersedia secara nyata bagi pelanggar yang mengabaikan perintah. Ancaman yang kredibel di puncak piramida justru membuat sanksi di tingkat bawah lebih dipatuhi.[70]

c. Catatan terhadap Arah Undang-Undang Ketenagakerjaan yang Baru

Bertambahnya pasal pidana dalam undang-undang yang baru menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang memilih memperkuat instrumen pidana. Draf yang diberitakan, misalnya, mengancam pengusaha yang tidak memberikan jaminan sosial dengan pidana penjara paling lama empat tahun dan/atau denda paling banyak kategori V.[71] Namun, menambah jumlah delik tidak otomatis menyelesaikan persoalan atribusi. Tanpa aturan yang jelas tentang kapan korporasi bertanggung jawab, pasal-pasal baru itu berisiko kembali hanya menjerat manajer di lapangan.

Oleh karena itu, penulis mengusulkan agar undang-undang yang baru, atau setidaknya peraturan pelaksananya, menegaskan bahwa tindak pidana ketenagakerjaan dapat dilakukan dan dipertanggungjawabkan oleh korporasi dengan merujuk pada ketentuan Pasal 45 sampai Pasal 50 KUHP, disertai indikator kesalahan yang khas hubungan kerja. Pemenuhan hak pekerja yang dilanggar perlu untuk ditempatkan sebagai pidana tambahan yang wajib dipertimbangkan dan besaran denda bagi korporasi sebaiknya dikaitkan dengan nilai kerugian pekerja. Ancaman pidana atas pelanggaran keselamatan kerja juga harus diperbarui, sementara pekerja yang melaporkan pelanggaran perlu dilindungi dari tindakan balasan.

---

[70] *Ibid*..

[71] Kontan, *RUU Ketenagakerjaan Perluas Jerat Pidana, API Khawatir Bebani Pengusaha*, diakses dari https://nasional.kontan.co.id/news/ruu-ketenagakerjaan-perluas-jerat-pidana-api-khawatir-bebani-pengusaha, diakses pada 8 Oktober 2026.

Keberatan kalangan pengusaha tetap perlu didengar secara jujur. Usaha mikro dan kecil yang melanggar karena keterbatasan kemampuan tidak layak diperlakukan sama dengan korporasi besar yang menjadikan pelanggaran sebagai strategi bisnis. Pembedaan itu cukup dilakukan melalui pedoman pemidanaan dan jenjang penegakan, bukan dengan menghapus ancaman pidana. Packer memang mengingatkan bahwa sanksi pidana harus digunakan secara selektif,[72] tetapi selektif tidak sama dengan kehilangan daya ancam.

C. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis menarik dua kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstruksi pertanggungjawaban pidana atas pelanggaran hak tenaga kerja dalam hukum positif Indonesia masih bertumpu pada orang perseorangan. Norma pidananya tersebar di berbagai undang-undang dengan rumusan subjek, kualifikasi delik dan bobot sanksi yang tidak seragam dan selain UU TPPO tidak satu pun mengatur atribusi korporasi. Akibatnya, perkara yang sampai pada pemidanaan hanya menjerat pemilik usaha atau manajer, efek jera secara ekonomi lemah dan putusan pidana tidak memulihkan hak pekerja.
2. KUHP Nasional telah menyediakan dasar untuk memperbaiki keadaan tersebut melalui Pasal 45 sampai Pasal 50, ukuran kesalahan organisasional dalam Pasal 48 dan pidana tambahan pemulihan dalam Pasal 120. Konstruksi yang lebih tepat adalah konstruksi berlapis yang memadukan kesalahan korporasi, kesalahan pengurus dan pengendali, serta pemulihan hak pekerja, yang dijalankan melalui penegakan berjenjang. Konstruksi ini menata siapa yang bertanggung jawab atas pelanggaran yang sama dan bagaimana hak pekerja dipulihkan, sehingga berbeda dari perbarengan tindak pidana yang
3. menyangkut jumlah perbuatan seorang pelaku. Bertambahnya pasal pidana dalam undang-undang ketenagakerjaan yang baru hanya akan efektif apabila disertai aturan atribusi korporasi dan pedoman pemidanaan yang jelas.

---

[72] Herbert L. Packer, *The Limits of the Criminal Sanction*, Stanford University Press, Stanford, 1968.

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, penulis menyarankan agar pemerintah memuat aturan atribusi korporasi, pidana tambahan pemenuhan hak pekerja dan perlindungan bagi pekerja pelapor dalam peraturan pelaksana undang-undang ketenagakerjaan yang baru. Penyidik dan penuntut umum perlu mulai menempatkan korporasi pemberi kerja sebagai tersangka bersama pengurus yang relevan, dengan memanfaatkan catatan ketidakpatuhan dari pengawas sebagai bukti kesalahan organisasional. Mahkamah Agung juga perlu menyusun pedoman pemidanaan khusus perkara ketenagakerjaan yang menjabarkan Pasal 56 KUHP.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ali, Mahrus. 2013. *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).

Arief, Barda Nawawi. 2016. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana: Perkembangan Penyusunan Konsep KUHP Baru*. (Jakarta: Kencana).

Ayres, Ian dan John Braithwaite. 1992. *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*. (New York: Oxford University Press).

Fisse, Brent dan John Braithwaite. 1993. *Corporations, Crime and Accountability*. (Cambridge: Cambridge University Press).

Hart, H. L. A. 2008. *Punishment and Responsibility: Essays in the Philosophy of Law*. (Oxford: Oxford University Press).

Huda, Chairul. 2006. *Dari 'Tiada Pidana Tanpa Kesalahan' Menuju kepada 'Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan'*. (Jakarta: Kencana).

Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).

Marzuki, Peter Mahmud. 2017. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana).

Moeljatno. 2008. *Asas-Asas Hukum Pidana*. (Jakarta: Rineka Cipta).

Muladi dan Dwidja Priyatno. 2010. *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. (Jakarta: Kencana).

Packer, Herbert L. 1968. *The Limits of the Criminal Sanction*. (Stanford: Stanford University Press).

Sjahdeini, Sutan Remy. 2017. *Ajaran Pemidanaan: Tindak Pidana Korporasi dan Seluk-Beluknya*. (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group).

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2015. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).

Wells, Celia. 2001. *Corporations and Criminal Responsibility*. Second Edition. (Oxford: Oxford University Press).

Publikasi

Akbar, Muhammad Fatahillah. *Penerapan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Berbagai Putusan Pengadilan*. Jurnal Hukum & Pembangunan. Vol.51. No.3 (2021).

Kabes, Irianto, dkk.. *Reformasi Hukum Pidana dalam Pertanggungjawaban Tindak Pidana Korporasi Membayar Upah Minimum Menggunakan Perhitungan Take Home Pay*. Journal of Law, Administration and Social Science. Vol.4. No.5 (2024).

Rodliyah, dkk.. *Konsep Pertanggungjawaban Pidana Korporasi (Corporate Crime) dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia*. Jurnal Kompilasi Hukum. Vol.5. No.1 (2020).

Sriwidodo, Joko dan M. S. Tumanggor. *Regulation of Corporate Criminal Liability According to Law Number 1 Year 2023 on the Criminal Code*. Krtha Bhayangkara. Vol.18. No.1 (2024).

Suyandi, Silvia Agustin dan Asri Wijayanti. *Penegakan Pidana Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan*. Wijayakusuma Law Review. Vol.2. No.1 (2020).

Website

Antara. *Wakapolri: Polri Pastikan Pelindungan Buruh lewat Desk Ketenagakerjaan*. diakses dari https://www.antaranews.com/berita/5551184/wakapolri-polri-pastikan-pelindungan-buruh-lewat-desk-ketenagakerjaan. diakses pada 5 Oktober 2026.

Hakim, Jefferson. *UU Penyesuaian Pidana, Bagaimana Memahaminya? (Bagian Kedua)*. diakses dari https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-penyesuaian-pidana--bagaimana-memahaminya-bagian-kedua-lt69607e3e6aa09. diakses pada 5 Oktober 2026.

Hukumonline. *Buruh Desak MA Tegakkan UU Serikat Pekerja*. diakses dari https://www.hukumonline.com/berita/a/buruh-desak-ma-tegakkan-uu-serikat-pekerja----hol22063/. diakses pada 5 Oktober 2026.

Hukumonline. *Ini Kaidah-Kaidah Hukum Pidana Ketenagakerjaan*, diakses dari https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-kaidah-kaidah-hukum-pidana-ketenagakerjaan-lt60a72b5d263e2/. diakses pada 8 Oktober 2026.

Hukumonline. *Polri Kurang Melek Hukum Perburuhan*. diakses dari https://www.hukumonline.com/berita/a/polri-kurang-melek-hukum-perburuhan-lt4f045e19d573a/. diakses pada 5 Oktober 2026.

Industry.co.id. *RUU Ketenagakerjaan Bikin Pengusaha Waswas, Pasal Pidana Melonjak dari 6 Jadi 33*. diakses dari https://www.industry.co.id/read/156325/ruu-ketenagakerjaan-bikin-pengusaha-waswas-pasal-pidana-melonjak-dari-6-jadi-33. diakses pada 8 Oktober 2026.

Katadata. *DPR Sahkan RUU Penyesuaian Pidana Jadi Undang-Undang*. diakses dari https://katadata.co.id/amp/berita/nasional/6936adebac06e/dpr-sahkan-ruu-penyesuaian-pidana-jadi-undang-undang/. diakses pada 5 Oktober 2026.

Kontan. *MA Vonis Pengusaha yang Tak Patuhi UMK*. diakses dari https://nasional.kontan.co.id/news/ma-vonis-pengusaha-yang-tak-patuhi-umk. diakses pada 5 Oktober 2026.

Kontan. *RUU Ketenagakerjaan Perluas Jerat Pidana, API Khawatir Bebani Pengusaha*. diakses dari https://nasional.kontan.co.id/news/ruu-ketenagakerjaan-perluas-jerat-pidana-api-khawatir-bebani-pengusaha. diakses pada 8 Oktober 2026.

Liputan6.com. *Tok! RUU Pelindungan Ketenagakerjaan Disahkan Jadi Undang-Undang*. diakses dari https://www.liputan6.com/news/read/8306890/tok-ruu-pelindungan-ketenagakerjaan-disahkan-jadi-undang-undang. diakses pada 8 Oktober 2026.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Transisi Hukum Pidana Baru*. diakses dari https://marinews.mahkamahagung.go.id/artikel/transisi-hukum-pidana-baru-0ng. diakses pada 5 oktober 2026.

Nugroho, Adityo. *Ekosistem K3 Harus Diperkuat untuk Tingkatkan Pelindungan Pekerja*. diakses dari https://rmol.id/nusantara/read/2026/08/06/717265/ekosistem-k3-harus-diperkuat-untuk-tingkatkan-pelindungan-pekerja. diakses pada 5 Oktober 2026.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4720.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6842.

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. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 188.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1038 K/Pid.Sus/2009.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 687 K/Pid.Sus/2012.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1339 K/Pid.Sus/2013.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 194 K/Pid.Sus/2018.

Putusan Pengadilan Negeri Bangil Nomor 850/Pid.B/2008/PN.Bgl.

International Labour Organization. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022.