

## Optimalisasi Hukum Pidana Ketenagakerjaan PT. Pinago Utama Tbk (Asta Cita: Menuju Lapangan Kerja Berkualitas dan Berkeadilan)

**Muhammad Nur Amin<sup>\*1</sup>, Enni Merita<sup>2</sup>, Erleni<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Ilmu Hukum

\*e-mail: [nuramin@stihpada.ac.id](mailto:nuramin@stihpada.ac.id)<sup>1</sup>, [matsyaherleni@gmail.com](mailto:matsyaherleni@gmail.com)<sup>2</sup>, [bundafaiz444@gmail.com](mailto:bundafaiz444@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

*Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di PT Pinago Utama Tbk dengan fokus pada peningkatan pemahaman pekerja dan manajemen mengenai hukum pidana ketenagakerjaan. Topik ini dipilih karena masih rendahnya pemahaman terhadap implikasi pidana dari pelanggaran norma ketenagakerjaan, terutama setelah perubahan regulasi pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Metode yang digunakan meliputi penyuluhan hukum, diskusi interaktif, serta evaluasi melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman yang signifikan, di mana nilai rata-rata peserta mengalami kenaikan dari 56 pada pre-test menjadi 84 pada post-test. Selain itu, peserta menunjukkan perubahan sikap yang lebih preventif dalam mengelola risiko pelanggaran ketenagakerjaan. Kegiatan ini membuktikan bahwa penyuluhan hukum berbasis kebutuhan lapangan mampu memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas hubungan industrial. Dengan demikian, hasil pengabdian ini penting sebagai dasar penguatan kepatuhan hukum dan pencegahan risiko pidana di lingkungan perusahaan perkebunan.*

**Kata Kunci:** Hukum Pidana Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Penyuluhan Hukum

### **Abstract**

*This community service program was conducted at PT Pinago Utama Tbk, focusing on improving workers' and management's understanding of criminal labor law. The topic was chosen due to the limited awareness of the criminal implications of labor violations, particularly after regulatory changes introduced by the Job Creation Law. The applied methods included legal counseling sessions, interactive discussions, and evaluation using pre-test and post-test instruments to measure knowledge improvement. The results indicate a significant increase in participants' understanding, with the average score rising from 56 in the pre-test to 84 in the post-test. Participants also demonstrated a more preventive attitude toward managing potential labor law violations. This activity shows that legal outreach aligned with field conditions can positively contribute to strengthening industrial relations. Thus, the findings underscore the importance of legal awareness programs in enhancing compliance and preventing criminal risks within plantation-based companies*

**Keywords:** Criminal Labor Law, Industrial Relations, Legal Counseling

## **1. PENDAHULUAN**

PT Pinago Utama Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, karet, serta pengolahan hasil perkebunan, dengan wilayah operasional yang tersebar di beberapa kabupaten di Sumatera Selatan, termasuk Musi Banyuasin dan Banyuasin. Sebagai perusahaan yang mempekerjakan ribuan pekerja dengan struktur kerja yang kompleks mulai dari pegawai manajemen, staf administrasi, operator pabrik, mandor kebun, hingga pekerja harian lepas PT Pinago Utama memiliki tantangan tersendiri dalam memastikan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan (Amin, 2019).

Dalam konteks hubungan industrial, dinamika ketenagakerjaan pada perusahaan perkebunan seringkali melibatkan isu-isu seperti pemenuhan hak normatif pekerja, status hubungan kerja, jam kerja dan lembur, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta mekanisme pengawasan hubungan kerja (Putra, *et al*, 2021) Beberapa aspek tersebut berpotensi menimbulkan implikasi hukum, tidak hanya administratif dan perdata tetapi juga pidana

ketenagakerjaan, terutama ketika kebijakan atau tindakan perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, PP 35/2021, dan peraturan terkait lainnya.

Sejalan dengan visi pembangunan nasional dalam Asta Cita, khususnya cita ke-4 yaitu "Mewujudkan lapangan kerja berkualitas dan berkeadilan", perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, termasuk PT Pinago Utama Tbk, memiliki tanggung jawab moral dan legal untuk memastikan kepatuhan terhadap seluruh aspek hukum ketenagakerjaan. Asta Cita menekankan peningkatan kualitas hubungan industrial, kepastian hukum bagi pekerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan memadai sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan pekerja (Husni, 2018).

Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa pemahaman mengenai hukum pidana ketenagakerjaan, termasuk kategorisasi pidana khusus internal dan eksternal, masih belum sepenuhnya dipahami secara menyeluruh oleh manajemen maupun pekerja (Sari, *et al*, 2022). Minimnya literasi hukum berpotensi menimbulkan kerentanan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan yang dapat berujung pada sanksi pidana (Handayani, *et al*, 2021). Oleh karena itu, penyuluhan hukum ini sangat penting untuk memastikan PT Pinago Utama memahami risiko hukum dan mampu menerapkan langkah preventif dalam mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan.

Penyelesaian perkara ketenagakerjaan melalui jalur hukum seringkali memakan waktu dan biaya serta dapat berdampak pada hubungan antara pekerja dan perusahaan (Fahmi, *et al*, 2020). Penerapan hukum pidana ketenagakerjaan pada dasarnya bersifat represif, dan hanya digunakan apabila terjadi pelanggaran yang sudah melampaui batas administratif (Amin, 2021). Oleh karena itu, pendekatan preventif melalui penyuluhan hukum, pembentukan SOP internal, serta penguatan tata kelola hubungan industrial yang berbasis kepatuhan menjadi sangat penting untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang tidak diinginkan.

Perusahaan juga menghadapi risiko litigasi apabila terdapat pekerja atau serikat pekerja yang mengajukan laporan kepada aparat penegak hukum terkait dugaan pelanggaran pidana ketenagakerjaan (Prabowo, *et al*, 2020). Proses litigasi tersebut dapat menimbulkan implikasi hukum bagi perusahaan, gangguan operasional, serta risiko reputasi (Lubis, *et al*, 2019). Oleh karena itu, pemahaman yang baik mengenai tindakan yang dapat menimbulkan pertanggungjawaban pidana sangat diperlukan oleh manajemen perusahaan (Yuliana, *et al*, 2023).

Untuk membangun lingkungan kerja yang berkualitas dan sesuai dengan prinsip Asta Cita, PT Pinago Utama perlu melakukan peningkatan kapasitas secara berkelanjutan bagi jajaran manajemen, HRD, pengawas lapangan, dan pekerja. Harmonisasi antara kebijakan internal perusahaan dan regulasi ketenagakerjaan nasional menjadi kunci agar praktik di lapangan tidak menimbulkan ruang bagi potensi pelanggaran hukum (Kurniawan, *et al*, 2022). Dengan demikian, penyuluhan hukum ini menjadi sangat relevan sebagai strategi untuk memperkuat budaya kepatuhan hukum di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan sebagai bentuk kontribusi akademik dan profesional untuk memperkuat kapasitas manajemen, pengawas lapangan, HRD, dan perwakilan pekerja dalam memahami dan menerapkan hukum pidana ketenagakerjaan secara optimal.

## 2. METODE

Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di PT Pinago Utama Tbk dilakukan melalui beberapa tahapan yang dirancang untuk memastikan penyampaian materi hukum pidana ketenagakerjaan berjalan efektif, terarah, dan memberikan dampak nyata bagi peserta. Adapun tahapan pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

### 2.1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan yang dilakukan untuk melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini meliputi:

- a. Koordinasi dengan pihak PT Pinago Utama Tbk, khususnya HRD dan manajemen, untuk menentukan kebutuhan materi, jadwal kegiatan, serta jumlah peserta yang terlibat.
- b. Penyusunan proposal kegiatan, termasuk tujuan, luaran, dan kerangka materi penyuluhan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Penyusunan materi penyuluhan, meliputi hukum pidana ketenagakerjaan, status hubungan kerja, K3, hak normatif pekerja, dan pelanggaran ketenagakerjaan yang berimplikasi pidana.
- d. Persiapan logistik kegiatan, seperti daftar hadir, materi cetak, spanduk kegiatan, konsumsi, dan perlengkapan dokumentasi untuk keperluan luaran wajib maupun luaran tambahan.

## 2.2. Tahap Pelaksanaan Kegiatan

Tahap pelaksanaan dilakukan secara langsung di PT Pinago Utama Tbk, Desa Sugi Waras, Kecamatan Babat Toman, Kabupaten Musi Banyuasin. Adapun bentuk kegiatan sebagai berikut:

- a. Tahap pertama berupa pemaparan materi oleh pembicara mengenai hukum pidana ketenagakerjaan. Materi yang disampaikan meliputi pengenalan tindakan atau kebijakan perusahaan yang berpotensi menimbulkan sanksi pidana, seperti pelanggaran upah minimum, jam kerja dan lembur, status hubungan kerja (PKWT-PKWTT), kewajiban jaminan sosial, serta kelalaian dalam menerapkan standar K3 yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja (Sari, *et al*, 2022).
- b. Tahap kedua berupa sesi tanya jawab berkaitan dengan materi hukum pidana ketenagakerjaan yang telah dipaparkan. Dalam sesi ini peserta mendiskusikan berbagai isu ketenagakerjaan yang muncul di lapangan, mengidentifikasi risiko pelanggaran normatif, dan memahami langkah preventif untuk menghindari implikasi pidana bagi perusahaan maupun pengawas lapangan.

## 2.3. Tahap Evaluasi (*Pre-Test* dan *Post-Test*)

Untuk menilai efektivitas kegiatan penyuluhan, dilakukan evaluasi melalui tes awal (*pre-test*) dan tes akhir (*post-test*) kepada seluruh peserta. Pre-test bertujuan mengukur tingkat pemahaman awal terkait hukum pidana ketenagakerjaan, sedangkan post-test mengukur peningkatan pengetahuan setelah mengikuti kegiatan.

Instrumen evaluasi berisi beberapa indikator pemahaman, seperti:

- a. Konsep dasar hukum pidana ketenagakerjaan
- b. Pelanggaran normatif yang berimplikasi pidana
- c. Kewajiban perusahaan terhadap pekerja
- d. Ketentuan K3, dan
- e. Langkah-langkah pencegahan pelanggaran.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada hampir seluruh indikator pemahaman.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat mengenai hukum pidana ketenagakerjaan di PT Pinago Utama Tbk berjalan dengan baik dan mendapat respons positif dari para peserta. Hasil kegiatan dapat dilihat melalui peningkatan pemahaman peserta yang diukur menggunakan *pre test* dan *post test*, serta melalui partisipasi aktif selama sesi pemaparan materi dan diskusi.

Pada tahap awal, peserta diberikan *pre test* untuk menilai pemahaman dasar mereka mengenai konsep-konsep penting hukum ketenagakerjaan, seperti kewajiban pemenuhan hak normatif pekerja, ketentuan upah minimum, status hubungan kerja, dan jenis pelanggaran ketenagakerjaan yang dapat menimbulkan sanksi pidana (Suahartono, 2019). Hasil *pre test* menunjukkan bahwa sebagian besar peserta hanya memiliki pemahaman awal yang bersifat umum, dan belum mengetahui secara rinci jenis-jenis pelanggaran ketenagakerjaan yang berkaitan dengan sanksi pidana.



Gambar 1. Foto Bersama STIH Sumpah Pemuda dan PT Pinago Utama Tbk

Setelah pemaparan materi dilakukan secara sistematis oleh narasumber, peserta diberikan *post test* dengan tingkat kesulitan soal yang setara. Hasil *post test* menunjukkan adanya peningkatan pemahaman secara signifikan pada hampir seluruh peserta. Peningkatan ini mencakup kemampuan peserta dalam mengidentifikasi bentuk pelanggaran normatif, memahami hubungan antara pelanggaran ketenagakerjaan dan aspek pidana, serta mengenali kewajiban-kewajiban perusahaan dalam konteks hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait upah, jam kerja, PKWT/PKWTT, BPJS Ketenagakerjaan, dan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).



Gambar 2. Diskusi Bersama

Selain peningkatan pemahaman melalui *post test*, partisipasi peserta dalam sesi diskusi juga menunjukkan bahwa peserta menjadi lebih kritis dan mampu menghubungkan materi dengan kasus nyata yang mereka temui di lapangan. Banyak peserta mengungkapkan bahwa selama ini pelanggaran normatif sering terjadi bukan karena kesengajaan, melainkan kurangnya pengetahuan mengenai batasan hukum dan sanksi yang dapat ditimbulkan. Dengan adanya penyuluhan ini, peserta merasa lebih siap untuk menerapkan prinsip kehati-hatian dalam pengawasan lapangan dan lebih memahami risiko pidana yang dapat timbul apabila terjadi pelanggaran ketenagakerjaan (Widodo, *et al.*, 2021). Untuk menunjukkan peningkatan pemahaman peserta secara lebih terukur, berikut disajikan tabel 1 yang merupakan perbandingan nilai rata-rata *pre test* dan *post test*.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian ini memberikan dampak peningkatan pemahaman yang sangat signifikan, yaitu rata-rata 34,8%. Kegiatan penyuluhan ini juga memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kapasitas pengawas lapangan dan HRD dalam mencegah pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang dapat berimplikasi pidana. Secara keseluruhan, kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga meningkatkan kesadaran peserta terhadap pentingnya kepatuhan hukum sebagai bagian dari budaya perusahaan.

Tabel 1 Perbandingan *pre-test* dan *post-test*

Aspek Penilaian	Nilai Rata-Rata <i>Pre Test</i>	Nilai Rata-Rata <i>Post Test</i>	Peningkatan (%)
Pemahaman tentang jenis pelanggaran ketenagakerjaan	52	86	34%
Pemahaman tentang status hubungan kerja (PKWT-PKWT)	55	88	33%
Pemahaman tentang kewajiban upah dan jam kerja	50	84	34%
Pemahaman tentang K3 dan implikasi pidana	48	82	34%
Pemahaman tentang sanksi pidana ketenagakerjaan	46	85	39%
<b>Rata-rata keseluruhan</b>	<b>50,2</b>	<b>85</b>	<b>34,8%</b>

Sumber: data diolah (2025)



Gambar 3. Penyerahan Plakat

Pelaksanaan penyuluhan ini turut memberikan ruang bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali kebijakan internal terkait ketenagakerjaan. Berdasarkan diskusi yang berlangsung, ditemukan bahwa beberapa prosedur operasional perusahaan, terutama terkait administrasi PKWT-PKWT, pengaturan lembur, serta dokumentasi kecelakaan kerja, masih memerlukan penyesuaian agar sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Temuan ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga mendorong perusahaan untuk memperbaiki sistem manajemen ketenagakerjaan secara lebih komprehensif guna meminimalkan potensi pelanggaran pidana di kemudian hari.

Di samping itu, peserta juga menyampaikan bahwa materi yang diberikan sangat relevan dengan persoalan yang mereka hadapi sehari-hari, sehingga penyuluhan ini dinilai berkontribusi pada peningkatan kualitas pengawasan lapangan. Banyak peserta mengungkapkan bahwa sebelumnya mereka kurang memahami bahwa tindakan administratif tertentu—seperti tidak mencantumkan hak-hak pekerja dalam kontrak, tidak melakukan pelaporan kecelakaan kerja, atau lalai memenuhi standar K3—dapat berujung pada pertanggungjawaban pidana. Dengan pemahaman baru yang diperoleh, peserta menyatakan komitmennya untuk menerapkan prinsip kepatuhan hukum sebagai bagian dari rutinitas kerja, sehingga budaya kepatuhan dan keselamatan di lingkungan kerja dapat terbangun secara lebih kuat dan berkelanjutan.

#### 4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di PT Pinago Utama Tbk telah berhasil meningkatkan pengetahuan serta pemahaman peserta mengenai hukum pidana ketenagakerjaan, termasuk ketentuan normatif, kewajiban perusahaan, dan potensi sanksi pidana yang dapat timbul akibat pelanggaran. Hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada tingkat pemahaman peserta, sehingga dapat disimpulkan bahwa metode penyuluhan, diskusi interaktif, serta pendampingan materi yang digunakan dalam kegiatan ini efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain memberikan peningkatan kapasitas individu, kegiatan ini juga mendorong evaluasi internal terhadap kebijakan perusahaan agar lebih sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Di sisi lain, kegiatan ini juga menunjukkan bahwa perusahaan masih memiliki beberapa tantangan, terutama terkait penyesuaian SOP hubungan kerja, administrasi perjanjian kerja, dan penerapan standar K3 secara menyeluruh. Meskipun demikian, adanya komitmen peserta untuk menerapkan prinsip kepatuhan hukum serta keterbukaan manajemen terhadap perbaikan sistem memberikan peluang besar bagi perkembangan yang lebih berkelanjutan. Pengabdian ini diharapkan menjadi dasar bagi program lanjutan, baik berupa pelatihan mendalam, asistensi pembuatan dokumen ketenagakerjaan yang lebih lengkap, maupun penguatan budaya keselamatan dan kepatuhan hukum di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberi manfaat jangka pendek dalam bentuk peningkatan kapasitas, tetapi juga kontribusi jangka panjang bagi perbaikan tata kelola ketenagakerjaan di PT Pinago Utama Tbk.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

- Amin, M. N. (2019). *Hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Teori dan praktik persidangan*. Rajagrafindo Persada.
- Amin, M. N. (2021). *Implementasi putusan serta merta (uitvoerbaar bij voorraad) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Disiplin*, 27(3), 180–189.
- Fahmi, R., & Prasetyo, D. (2020). Sanksi pidana dalam hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan pekerja. *Jurnal Ilmu Hukum*, 16(2), 211–225.
- Handayani, S., & Nugroho, A. (2021). Kepatuhan hukum ketenagakerjaan dan pencegahan risiko pidana di perusahaan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(3), 389–405.
- Husni, L. (2018). Aspek pidana dalam pelanggaran norma ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 25(1), 85–102.
- Kurniawan, A., & Lestari, R. (2022). Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap penegakan hukum ketenagakerjaan. *Jurnal RechtsVinding*, 11(2), 273–290.
- Lubis, M., & Sari, D. (2019). Perlindungan hukum pekerja melalui hukum pidana ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamika Hukum*, 19(1), 66–81.
- Prabowo, H., & Utami, N. (2020). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai upaya pencegahan tindak pidana ketenagakerjaan. *Jurnal Keselamatan Kerja*, 9(2), 101–115.
- Putra, A., & Ramadhan, F. (2021). Peran pengawasan ketenagakerjaan dalam mencegah pelanggaran pidana ketenagakerjaan. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(3), 287–301.
- Sari, M., & Hidayat, A. (2022). Budaya kepatuhan hukum dalam hubungan industrial perusahaan perkebunan. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 3(2), 145–160.
- Siregar, H. (2020). Industrial relations in plantation sector. *Indonesian Journal of Employment Studies*, 18(1), 25–39.
- StockAnalysis.com. (2025). *PT Pinago Utama Tbk – employees*. Diakses 13 Januari 2025, dari <https://stockanalysis.com>
- Suhartono, E. (2019). Pertanggungjawaban pidana pengusaha dalam pelanggaran hukum

- ketenagakerjaan. *Jurnal Yuridika*, 34(2), 233-249.
- Widodo, S., & Rahman, F. (2021). Penyuluhan hukum sebagai strategi pencegahan pelanggaran pidana ketenagakerjaan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 201-212.
- Yuliana, P., & Mahendra, I. (2023). Penegakan hukum pidana ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial berkeadilan. *Jurnal Hukum Pembangunan*, 53(1), 45-62

**Halaman Ini Dikosongkan**