

**PERTANGGUNGJAWABAN ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN
YANG DILAKUKAN OLEH KARYAWAN TERHADAP PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PUTUSAN NO.42/PID.B/2025/PN BANJAR)**
*LEGAL LIABILITY IN THE ASPECT OF LABOR LAW COMMITTED BY
EMPLOYEES TOWARD THE COMPANY*
(A CASE STUDY OF DECISION NO. 42/PID.B/2025/PN BANJAR)

Nur Rizkiah Hasanah, Hammamtio dan Atik Winanti

UPN Veteran Jakarta

Korespondensi Penulis : 2510622036@mahasiswa.upnvj.ac.id,
2510622031@mahasiswa.upnvj.ac.id, atikwinanti@upnvj.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Hasanah, Nur Rizkiah, Hammamtio dan Atik Winanti. *Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan yang Dilakukan oleh Karyawan terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No.42/Pid.B/2025/PN Banjar)*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Perusahaan memiliki kewajiban hukum dan sosial untuk memperlakukan karyawan secara adil dengan memenuhi hak-hak normatif yang melekat dalam hubungan kerja. Tanggung jawab ini dapat diwujudkan melalui pemberian upah yang sesuai dengan beban dan waktu kerja, penyediaan jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya, serta penyesuaian upah berdasarkan laju inflasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada Putusan Pengadilan Negeri Banjar Nomor: 42/Pid.B/2025/PN Bjr perbuatan terdakwa menyebabkan Koperasi Tunas Artha Mandiri mengalami kerugian sebesar Rp.87.294.000,00. Dilakukan dengan cara membuat data fiktif, melakukan dompleng (*mark up*) pinjaman, serta tidak menyetorkan angsuran anggota. Akibat hukumnya terdakwa dinyatakan terbukti melakukan Tindak Pidana Penggelapan dengan jabatannya yang melekat sesuai dengan Pasal 374 KUHPidana. Di samping itu perjanjian kerja antara kedua belah pihak dapat dibatalkan karena tidak sesuai dengan syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, secara langsung menggugurkan Hak dan Kewajiban kedua belah pihak sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Penggelapan, Perjanjian Kerja, Perusahaan

ABSTRACT

The company has a legal and social obligation to treat employees fairly by fulfilling the normative rights inherent in the employment relationship. This responsibility can be realized through providing wages that are appropriate to the workload and time, providing social security such as health insurance and other benefits, and adjusting wages based on the inflation rate and the provisions of applicable laws and regulations. In the Banjar District Court Decision Number:

42 / Pid.B / 2025 / PN Bjr, the defendant's actions caused the Tunas Artha Mandiri Cooperative to suffer a loss of Rp. 87,294,000.00. This was done by creating fictitious data, marking up loans, and not paying member installments. As a result, the defendant was found guilty of committing the Crime of Embezzlement with his inherent position in accordance with Article 374 of the Criminal Code. In addition, the employment agreement between the two parties can be canceled because it does not comply with the valid conditions of the agreement as regulated in Article 1320 of the Civil Code, directly revokes the Rights and Obligations of both parties as regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

Keywords: Embezzlement, Employment Agreement, Company

A. PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan fondasi manajerial yang kokoh dan sistematis untuk menjalankan aktivitas usahanya secara efektif.¹ Hal ini dimulai dari proses perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan korporasi dan kompetensi individu yang dimiliki. Menurut Jack Gordon, kompetensi kerja mencakup lima unsur utama, yaitu: pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), keterampilan (*skill*), nilai (*value*), dan sikap (*attitude*), yang secara keseluruhan membentuk kualitas profesional seorang karyawan.²

Di mana dalam hubungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu elemen fundamental dalam kegiatan usaha dan perekonomian nasional.³ Dalam hubungan ini, yaitu perusahaan dengan tugas dan fungsinya pada tahap awal yaitu melakukan rekrutmen karyawan dan karyawan sebagai pelamar kerja. Negara mengatur secara normatif mengenai hak dan kewajiban antara pihak Perusahaan dengan pihak karyawan, dalam hal ini untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, serta produktif. Namun, tidak jarang terjadi permasalahan hukum yang muncul dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut.⁴

¹ Affan Rafi Eko Wicaksono dan Heru Mulyanto, *Mengoptimalkan Pertumbuhan Bisnis: Kajian Komprehensif terhadap Pelaksanaan Manajerial Ekonomi melalui Tinjauan Sistematis*, Journal of Innovation Research and Knowledge, Vol.4, No.3 (Agustus 2024), p.1573-1584.

² Gramedia Blog, *Pengertian Kompetensi: Manfaat dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi*, diakses dari <https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/?srsId=AfmBOooLDmXrvmViX6PVIWBVaYjJYSMqahdTJEozcoFojuyFU9Eeel-S>, diakses pada 1 Oktober 2025.

³ Rumimpunu Fritje, *Sistem hubungan industrial pancasila di Indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)*, Jurnal Hukum Unsrat, Vol.2, No.2 (Januari-Maret 2014), p.117-126.

⁴ Satria Ariayuda, Eva Naura Maharani, Afriansyah Mufti Akbar dan Romauli Yohana Sinaga, *Hukum Ketenagakerjaan sebagai Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja*, Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research, Vol.2, No.1b (November-Januari 2025), p.1439-1445.

Salah satu isu penting yang sering menjadi perhatian dalam praktik ketenagakerjaan adalah pertanggungjawaban hukum atas tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat menjalankan tugasnya, serta bagaimana tanggung jawab tersebut dapat dibebankan kepada perusahaan.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, tanggung jawab hukum dapat melekat pada pekerja ketika terjadi pelanggaran hukum yang menimbulkan kerugian, baik bagi perusahaan, pihak ketiga, maupun masyarakat⁵. Tanggung jawab ini dapat bersifat perdata, administratif, atau pidana, tergantung pada jenis pelanggarannya. Namun, perdebatan sering muncul terkait batas tanggung jawab perusahaan atas perbuatan karyawan yang dilakukan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Situasi ini memunculkan kebutuhan untuk menelaah prinsip-prinsip pertanggungjawaban hukum dalam hubungan kerja, khususnya dalam menentukan kapan perusahaan dapat dianggap ikut bertanggung jawab secara hukum atas tindakan karyawannya.

Menurut Molengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar mendapatkan penghasilan, memperdagangkan barang, menyerahkan barang, mengadakan perjanjian perdagangan.⁶ Organisasi dan perusahaan memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang ada disesuaikan dengan objeknya masing-masing.⁷

Perusahaan memiliki kewajiban hukum dan sosial untuk memperlakukan karyawan secara adil dengan memenuhi hak-hak normatif yang melekat dalam hubungan kerja. Tanggung jawab ini dapat diwujudkan melalui pemberian upah yang sesuai dengan beban dan waktu kerja, penyediaan jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya, serta penyesuaian upah berdasarkan laju inflasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

⁵ Trisna Wulaningsih, M. Khoirul Huda dan Adriano Adriano, *Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Akibat Tidak Didaftarkan Tenaga Kerja sebagai Peserta Jaminan Sosial*, JATISWARA, Vol.39, No.2 (Juli 2024), p.244-254.

⁶ Abdul R. Salaiman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Kencana, Jakarta, 2005, p.90.

⁷ Totok Mardikanto, *Corporate Social Responsibility*, Alfabeta, Bandung, 2014, p.10.

⁸ Totok Mardikanto, *Corporate Social Responsibility*, p.11.

Dalam praktiknya, upaya pencapaian tujuan perusahaan kerap menghadapi berbagai hambatan, baik dari faktor internal maupun eksternal. Salah satu bentuk gangguan internal yang signifikan adalah pelanggaran hukum yang dilakukan oleh karyawan dalam lingkup hubungan kerja. Penulis akan membahas suatu kasus yakni Putusan No. 42/Pid.B/2025/PN Banjar, menjadi representasi konkret mengenai bagaimana aspek pertanggungjawaban hukum ketenagakerjaan diuji dalam proses peradilan pidana. Putusan tersebut memperlihatkan bagaimana pengadilan menilai dan menetapkan tanggung jawab hukum atas perbuatan karyawan yang menimbulkan implikasi terhadap perusahaan, sekaligus mencerminkan penerapan asas dan norma hukum yang mengatur hubungan kerja dalam sistem hukum pidana di Indonesia.

Kasus ini mencerminkan tantangan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam menjaga keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan pemenuhan kewajiban oleh perusahaan. Ketidakpastian hukum yang kerap muncul dalam praktik dapat memicu konflik industrial dan mengganggu stabilitas hubungan kerja. Oleh karena itu, kajian terhadap pertanggungjawaban hukum dalam hubungan kerja menjadi penting untuk menjamin kepastian hukum, meningkatkan profesionalisme, dan memperkuat tata kelola ketenagakerjaan. Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur melalui berbagai instrumen hukum seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan putusan pengadilan tantangan implementasi masih terjadi, terutama terkait pemahaman hukum, kesadaran normatif, serta budaya kerja dalam perusahaan. Penelitian yang penulis buat bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif aspek pertanggungjawaban hukum serta faktor-faktor yang memengaruhi penerapannya dalam praktik hubungan kerja.

B. PEMBAHASAN

1. Penerapan Pertanggungjawaban Hukum dalam Kasus Putusan No. 42/Pid.B/2025/PN Banjar yang Melibatkan Perbuatan Melawan Hukum oleh Karyawan

Perseroan Terbatas berasal dari istilah Hukum Dagang belanda *Wetboek van Koophandel* (WvK) yaitu *Naamloze Vennootschap*. *Naamloze* berarti tanpa nama,

yang dimaksudnya dalam hal pemberian nama perusahaan tidak memakai salah satu nama anggota persero, melainkan menggunakan nama perusahaan berdasarkan tujuan dari usahanya.⁹

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang dimaksud dengan Perseroan Terbatas adalah suatu Badan Hukum persekutuan modal, didirikan atas perjanjian yang telah disepakati dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang dikonversi menjadi saham.¹⁰

Bahwa setiap badan hukum yang akan di dirikan di wilayah hukum negara Indonesia wajib untuk mematuhi dan memenuhi ketentuan/syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang, disebutkan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, bahwa “Perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan.”¹¹

Dalam hubungan ketenagakerjaan, tanggung jawab hukum tidak hanya dapat dikenakan kepada perusahaan sebagai entitas pemberi kerja, tetapi juga kepada karyawan yang melakukan pelanggaran hukum dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua belah pihak memiliki kewajiban hukum yang harus dipenuhi dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum apabila terjadi pelanggaran yang merugikan.¹²

Perkara ini berawal dari kegiatan operasional Koperasi Tunas Artha Mandiri Cabang Pembantu Kota Banjar, sebuah lembaga keuangan mikro yang telah memperoleh izin usaha resmi dari pemerintah sejak tahun 2015. Sandi Nugraha, terdakwa dalam perkara ini, telah bekerja di koperasi tersebut sejak tahun 2016 sebagai Petugas Pembina Anggota (PPA). Dalam jabatannya itu, Sandi memiliki tanggung jawab penting untuk melakukan penagihan angsuran, pencairan pembiayaan, serta dalam hal perekrutan dan pembinaan anggota baru koperasi.

⁹ Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, PT. Alumni, Bandung, 2004, p.47.

¹⁰ Ukilah Supriyatin dan Nina Herlina, *Tanggung Jawab Perdata Perseroan Terbatas sebagai Landasan Hukum*, Jurnal Ilmiah Galuh Justisi, Vol.8, No1 (Maret 2020), p.130.

¹¹ Niru Anita Sinaga, *Hal-Hal Pokok Pendirian Perseroan Terbatas di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Vol.8, No.2 (November 2018), p.32.

¹² Siti Kurniati, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol.9, No.1 (Januari 2009), p.67.

Nur Rizkiah Hasanah, Hammamtio dan Atik Winanti
Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan yang Dilakukan oleh Karyawan terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No.42/Pid.B/2025/PN Banjar

Sebagai PPA, Sandi juga diberi kewenangan memegang sejumlah dokumen dan dana yang berasal dari anggota koperasi. Kewenangan ini menempatkannya sebagai pihak yang dipercayai dan memiliki akses langsung terhadap uang serta data nasabah koperasi.

Permasalahan mulai muncul pada awal bulan Juli 2024, ketika rekan kerja terdakwa, Yadi Mulyadi, yang juga merupakan petugas pengawas koperasi, menemukan indikasi ketidaksesuaian data dan selisih (minus) antara setoran angsuran anggota di lapangan dengan laporan keuangan kantor. Dari hasil pemeriksaan awal pada tanggal 5 Juli 2024, diketahui terdapat beberapa anggota koperasi yang tercatat melakukan pembayaran, tetapi dana tersebut tidak tercatat di kantor cabang. Selain itu, ditemukan pula sejumlah nama anggota fiktif serta data pinjaman yang diubah nilainya (disebut “dompleng” atau *mark up*). Atas temuan itu, pimpinan cabang koperasi, Suherman Bin Sukimin, kemudian memanggil terdakwa untuk dimintai klarifikasi. Dalam pemeriksaan tanggal 8 Juli 2024, Sandi mengakui telah menggunakan sebagian uang hasil tagihan anggota sebesar Rp.22.015.000,00 untuk kepentingan pribadi dan menutup beberapa pinjaman anggota lain yang macet.

Namun, setelah dilakukan audit lanjutan dan verifikasi lapangan oleh tim pengawas koperasi, diketahui bahwa jumlah dana yang disalahgunakan jauh lebih besar. Pada 10 Juli 2024, hasil pemeriksaan sementara menunjukkan total kerugian mencapai Rp.62.045.000,00, yang kemudian meningkat menjadi Rp.87.294.000,00 berdasarkan audit terakhir tanggal 15 Juli 2024. Modus yang dilakukan terdakwa antara lain dengan membuat 66 data anggota fiktif, menaikkan (*mark up*) nominal pinjaman dari 17 anggota, serta menahan angsuran dari 25 anggota lain tanpa menyetorkannya ke kas koperasi. Total keseluruhan penyalahgunaan dana meliputi tiga kategori pelanggaran, yaitu pinjaman fiktif senilai Rp.65.075.000,00, dompleng senilai Rp.8.124.000,00, dan angsuran yang tidak disetorkan sebesar Rp.14.095.000,00.

Setelah dihadapkan kepada pimpinan dan tim kepatuhan, terdakwa berjanji akan mengembalikan uang tersebut dengan menjual aset pribadinya berupa emas dan ternak domba di kampung halamannya, di Kabupaten Garut. Akan tetapi hingga waktu yang dijanjikan tidak ada pelunasan atau pengembalian dana.

Terdakwa sempat dibawa oleh pihak koperasi ke rumah orang tuanya di Kabupaten Garut untuk meminta keluarga membantu tanggung jawab tersebut. Orang tua terdakwa bahkan membuat surat pernyataan untuk menahan terdakwa di rumah selama 30 hari guna menunggu penyelesaian, tetapi tidak ada tindak lanjut. Beberapa hari kemudian, tepatnya 16 Juli 2024, terdakwa dijemput oleh keluarganya bersama beberapa orang yang mengaku dari organisasi masyarakat dan melarikan diri tanpa izin dari kantor koperasi, sehingga kasus ini kemudian dilaporkan secara resmi ke pihak kepolisian.

Dari hasil penyelidikan dan pemeriksaan di pengadilan, terungkap bahwa seluruh perbuatan Sandi Nugraha dilakukan dengan kesadaran penuh dan sengaja menyalahgunakan kepercayaan jabatan yang diberikan oleh koperasi. Uang yang dikuasainya bukan hasil kesalahan administrasi, melainkan berasal dari tindakan manipulatif dan sistematis untuk memperkaya diri sendiri serta menutupi kerugian lain. Terdakwa juga tidak mampu menunjukkan bukti pengembalian dana maupun itikad baik kepada koperasi. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, majelis hakim menyatakan bahwa unsur-unsur dalam Pasal 374 KUHP telah terpenuhi, karena terdakwa dengan sengaja dan melawan hukum menguasai uang milik koperasi yang ada dalam kekuasaannya karena hubungan kerja, dan menjatuhkan pidana penjara selama 2 tahun 6 bulan.

Berdasarkan rangkaian fakta hukum yang terungkap di persidangan, majelis hakim menilai bahwa seluruh unsur Pasal 374 KUHP tentang penggelapan dalam jabatan telah terbukti secara sah dan meyakinkan. Unsur pertama, yaitu “barang siapa”, jelas menunjuk kepada terdakwa Sandi Nugraha sebagai subjek hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban pidana. Terdakwa merupakan individu dewasa, sehat jasmani dan rohani, serta secara sadar melakukan tindakan penguasaan terhadap uang milik koperasi. Unsur kedua, yakni “dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian milik orang lain yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan”, juga terpenuhi karena terdakwa secara sadar memanfaatkan dana yang bukan miliknya untuk kepentingan pribadi dan menutupi kredit macet anggota. Ia memahami bahwa dana tersebut harus disetorkan ke kas koperasi, tapi dengan kesadaran memilih untuk menahan dan menggunakan uang tersebut di luar kewenangan.

Nur Rizkiah Hasanah, Hammamtio dan Atik Winanti
Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan yang Dilakukan oleh Karyawan terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No.42/Pid.B/2025/PN Banjar

Perbuatan ini menunjukkan adanya unsur kesengajaan (*dolus*), karena dilakukan dengan niat dan kehendak bebas tanpa tekanan pihak lain.

Selanjutnya, unsur ketiga “yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena hubungan kerja atau karena mendapat upah untuk itu”, juga terbukti secara yuridis. Terdakwa memperoleh akses terhadap uang anggota koperasi bukan karena kebetulan, melainkan karena jabatannya sebagai PPA yang secara formal memiliki tugas menagih dan menyetor hasil tagihan ke kas koperasi. Dengan kata lain, penguasaan awal terhadap uang tersebut adalah sah secara hukum, namun menjadi melawan hukum ketika terdakwa menyalahgunakan kepercayaan dan wewenangnya. Hal ini menegaskan karakteristik utama dari penggelapan dalam jabatan, yaitu adanya *abuse of trust* atau penyalahgunaan kepercayaan dalam konteks hubungan kerja.

Dalam pertimbangan hukumnya, majelis hakim juga menegaskan bahwa tidak terdapat alasan pembenar maupun pemaaf yang dapat menghapus sifat melawan hukum atau kesalahan terdakwa. Tindakan terdakwa tidak dapat dianggap sebagai kelalaian administratif, karena dilakukan dengan pola sistematis melalui rekayasa data anggota dan manipulasi laporan keuangan. Selain itu, terdakwa juga tidak menunjukkan itikad baik untuk mengembalikan kerugian koperasi, meskipun sempat berjanji akan menjual aset pribadinya. Oleh sebab itu, hakim menilai kesalahan terdakwa bersifat pribadi (*individual fault*) dan bukan akibat sistem atau kelalaian lembaga. Dengan demikian, pertanggungjawaban pidana sepenuhnya dibebankan kepada terdakwa sebagai pelaku tunggal.

Majelis hakim mempertimbangkan pula akibat sosial dan moral dari perbuatan terdakwa, yang tidak hanya merugikan koperasi secara finansial sebesar Rp.87.294.000,00, tetapi juga merusak kepercayaan masyarakat terhadap lembaga koperasi sebagai wadah ekonomi rakyat. Perbuatan tersebut dianggap bertentangan dengan asas kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalitas yang melekat pada hubungan kerja. Hakim menegaskan bahwa dalam konteks hukum pidana, setiap karyawan yang karena jabatannya memegang kekuasaan atas barang milik perusahaan atau pemberi kerja, wajib menjaga kepercayaan itu dengan itikad baik, dan pelanggaran terhadap kepercayaan tersebut merupakan bentuk nyata dari perbuatan melawan hukum. Berdasarkan pertimbangan tersebut,

hakim akhirnya menjatuhkan pidana penjara selama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan kepada terdakwa, dengan menegaskan bahwa hukuman ini diharapkan menjadi bentuk pembalasan yang setimpal (*retributive justice*) sekaligus sarana pencegahan (*general prevention*) agar kejahatan serupa tidak terulang di lingkungan kerja lainnya.

Dari kasus diatas menjelaskan bahwa karyawan dapat dikenai tanggung jawab hukum terhadap perusahaan apabila terjadi pelanggaran yang merugikan perusahaan baik secara materiil maupun immateriil dalam pelaksanaan hubungan kerja. Bentuk pertanggungjawaban hukum tersebut bervariasi, tergantung pada jenis dan dampak hukum dari tindakan karyawan, serta ketentuan yang tercantum dalam kontrak kerja, aturan internal perusahaan, maupun regulasi perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk pertanggungjawaban hukum karyawan terhadap perusahaan dalam hubungan kerja di Indonesia mencakup tiga ranah utama, yakni pertanggungjawaban perdata, pidana, dan administratif.¹³ Pertanggungjawaban perdata muncul apabila karyawan melakukan wanprestasi atau perbuatan melawan hukum yang merugikan perusahaan, seperti pelanggaran kontrak kerja atau kelalaian yang menyebabkan kerusakan aset perusahaan¹⁴. Dalam situasi ini, perusahaan berhak menuntut ganti rugi berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, dengan penyelesaian yang dapat dilakukan melalui jalur negosiasi, mediasi, arbitrase, atau pengadilan.

Di sisi lain, pertanggungjawaban pidana dapat dikenakan apabila perbuatan karyawan memenuhi unsur tindak pidana, seperti penggelapan, pencurian, atau penipuan, berdampak pada perusahaan. Pada hakikatnya pertanggungjawaban pidana ialah suatu sistem yang dibangun oleh hukum pidana untuk bereaksi terhadap pelanggaran atas kesepakatan menolak suatu perbuatan tertentu.¹⁵

¹³ Naufal Fauzan Zainul Muttaqin dan Rosalinda Elsin Latumahina, *Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing di Tempat Kerja*, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.3, No.3 (Juli 2022), p.5177-5184.

¹⁴ Ali Rido Alfianto Dwi dan Geraldo Valento Wijaya, *Pertanggungjawaban Perdata dan Tanggung Gugat dalam Perkara Wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum*, Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan, Vol.4, No.6 (November 2024).

¹⁵ Chairul Huda, *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan, Cet.Kedua*, Kencana, Jakarta, 2006, p.70.

Menurut Roeslan Saleh, pertanggungjawaban pidana adalah peralihan atau penerusan celaan (kesalahan) yang secara objektif melekat pada suatu perbuatan pidana, kepada pelakunya yang secara subjektif memenuhi syarat untuk dijatuhi pidana atas perbuatannya tersebut.¹⁶ Dalam konteks hubungan kerja, seorang karyawan dapat dimintai pertanggungjawaban pidana apabila ia menggunakan kedudukan atau kepercayaannya untuk melakukan perbuatan melawan hukum yang mengakibatkan kerugian bagi pemberi kerja¹⁷

Dalam hal ini, karyawan sebagai pelaku dapat dijatuhi sanksi pidana sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sementara perusahaan juga dapat dipertanggungjawabkan jika terbukti lalai melakukan pengawasan. Selain itu, karyawan dapat dikenai sanksi administratif berdasarkan peraturan perusahaan atau ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, yang berupa peringatan tertulis, skorsing, mutasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Sanksi administratif ini diterapkan dengan memperhatikan asas proporsionalitas dan prosedur yang adil guna menjaga kedisiplinan dan ketertiban dalam lingkungan kerja. Secara keseluruhan, mekanisme pertanggungjawaban hukum ini harus dijalankan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak kedua belah pihak, sehingga hubungan kerja dapat berjalan harmonis dan produktif serta menciptakan budaya kepatuhan dan profesionalisme dalam perusahaan.

Prinsip ini tercermin dalam Pasal 374 KUHP, yang mengatur bentuk khusus penggelapan, yakni penggelapan dalam jabatan. Pasal ini menegaskan bahwa kesalahan pidana tidak hanya muncul dari pencurian atau perampasan secara fisik, melainkan juga dari penyalahgunaan kepercayaan yang diberikan dalam hubungan kerja formal¹⁸.

Perbuatan merupakan unsur lahiriah dari suatu tindak pidana.¹⁹ Dalam perspektif hukum *common law*, elemen fisik suatu kejahatan disebut *actus reus*.²⁰

¹⁶ Roeslan Saleh dalam Hanafi Amrani dan Mahrus Ali, *Sistem Pertanggungjawaban Pidana Perkembangan dan Penerapan*, PT Rajawali Press, Jakarta, 2015, p.21.

¹⁷ Naufal Fauzan Zainul Muttaqin dan Rosalinda Elsina Latumahina, *Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing di Tempat Kerja*.

¹⁸ Ikhsan Adi Pratama, *Penerapan Pasal 374 KUHP terhadap Perkara Tindak Pidana Penggelapan pada Pengadilan Negeri Sukoharjo (Putusan Nomor: 187/PID. B/PN. SKH)*, Jurnal Bevinding, Vol.2, No.3 (April 2024), p.11-22.

¹⁹ Joel Samaha, *Criminal Law, 11th Edition*, Wadsworth, Belmont, 2014, p.104.

²⁰ *Ibid*, p.95.

Maka seorang karyawan tidak dapat melepaskan diri dari kesalahan dengan mengalihkan tanggung jawabnya kepada perusahaan atau atasannya, karena perbuatan pidana bersifat individual dan melekat pada kehendak pribadi pelaku. Pandangan ini sejalan dengan asas *individual liability*, yang menegaskan bahwa pertanggungjawaban pidana bersifat pribadi dan tidak dapat dibebankan kepada pihak lain, termasuk pemberi kerja atau lembaga tempat pelaku bekerja²¹. Dalam perkara Sandi Nugraha, penguasaan dana koperasi pada awalnya bersifat sah karena didasarkan pada hubungan kerja, namun berubah menjadi perbuatan melawan hukum ketika yang bersangkutan secara sadar menyalahgunakan kewenangan tersebut untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, tanggung jawab pidana melekat pada individu pelaku, bukan pada institusi.

Dalam teori *schuldleer* atau teori kesalahan, terdapat tiga bentuk dasar kesalahan yang dapat menimbulkan pertanggungjawaban pidana, yaitu kesengajaan (*dolus*), kealpaan (*culpa*), dan tidak adanya alasan pemaaf (*afwezigheid van alle schuld*).²² Dalam kasus ini jelas bahwa Sandi bertindak dengan *dolus directus* atau kesengajaan langsung, karena ia menyadari uang tersebut bukan miliknya tetapi tetap menggunakannya untuk keuntungan pribadi. Tidak terdapat unsur kelalaian atau paksaan dalam tindakannya. Oleh sebab itu, tidak ada alasan pembenar maupun pemaaf yang dapat menghapus kesalahannya, dan kesadaran serta kehendak bebas pelaku menjadi dasar utama bagi hakim untuk menetapkan adanya *mens rea*.

Prinsip kausalitas ialah landasan segala usaha penjelasan disetiap bidang pemikiran manusia.²³ Kausalitas (hubungan sebab-akibat) merupakan suatu konsep logis dalam ilmu hukum dan teori hukum yang menjelaskan keterkaitan antara perbuatan dan akibatnya.²⁴ Konsep ini berfungsi menerangkan bagaimana suatu tindakan dapat dianggap sebagai penyebab timbulnya suatu peristiwa pidana.

²¹ Sekar Ayu Dita dan Atik Winanti, *Analisis Asas Vicarious Liability dalam Pertanggungjawaban Pengganti atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank*, Jurnal USM Law Review, Vol.6, No.2 (Agustus 2023), p.526-542.

²² Marsudi Utoyo, Kinaria Afriani, Rusmini Rusmini dan Husnaini Husnaini, *Sengaja dan Tidak Sengaja dalam Hukum Pidana Indonesia*, Lex Librum, Vol.7, No.1 (Desember 2020), p.75-85.

²³ Achmad Sofian, *Ajaran Kausalitas Hukum Pidana*, Prenadamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta, 2018, p.46.

²⁴ Muh. Nizar, Amiruddin Amiruddin, dan Lalu Sabardi, *Ajaran Kausalitas dalam Penegakan Hukum Pidana (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 498 K/PID/2016)*, Jurnal Education and Development, Vol.7, No.1 (Januari 2019), p.561434.

Dalam ranah hukum pidana, teori kausalitas memiliki relevansi erat dengan delik materiil serta delik yang dikualifikasi berdasarkan akibatnya.²⁵

Kasus ini menunjukkan adanya keterkaitan sebab-akibat antara tindakan terdakwa dan kerugian koperasi sebesar Rp.87.294.000,00. Tindakan membuat data fiktif, melakukan *mark up* pinjaman, serta tidak menyetorkan angsuran anggota menjadi sebab langsung timbulnya kerugian tersebut. Karena terdakwa menguasai dan mengendalikan transaksi serta pencatatan keuangan, tanggung jawab hukum melekat sepenuhnya padanya. Dengan demikian, unsur pertanggungjawaban pidana terpenuhi baik dari sisi formil Pasal 374 KUHP maupun materiil berdasarkan teori kausalitas.

Ditinjau dari sudut pandang keperdataan, peristiwa hukum yang terjadi pada kasus ini yaitu perjanjian kerja antara terdakwa dengan Koperasi Tunas Artha Mandiri, dimulai pada tahun 2016 sejak terdakwa bekerja pada Koperasi Tunas Artha Mandiri melalui Surat Keputusan No. 038.KSP-TAM/VI/2016 tanggal 27 Juni 2016 tentang Penetapan Karyawan Memutuskan menetapkan Karyawan a.n. Sandi Nugraha ditetapkan sebagai karyawan di Capem K3B Banjar dengan jabatan menjadi PPA (Petugas Pembina Anggota).

Hal yang perlu diketahui dan disepakati di antara kedua belah pihak untuk mewujudkan perjanjian kerja atau kontrak kerja yang baik, pada umumnya harus memenuhi syarat yang ditentukan pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu²⁶:

- a. Kontrak harus dilakukan dengan itikad baik, artinya kedua belah pihak yang melakukan perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian itu dengan suka rela dan tanpa paksaan, serta dengan itikad yang benar-benar mau melaksanakan isi perjanjian yang disepakati;
- b. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, artinya dari perjanjian tidak dibenarkan bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku di tengah-tengah masyarakat, tidak boleh bertentangan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat.

²⁵ Selly Erisha dan Gelar Ali Ahmad, *Penerapan Ajaran Kausalitas Generalisir dalam Tindak Pidana Penganiayaan yang Mengakibatkan Luka Berat oleh Kepala Pengamanan Lapas (Studi Putusan Nomor 242/Pid. B/2023/PN Nnk)*, NOVUM: JURNAL HUKUM, Vol.9, No.2 (Juli 2024), p.478-487.

²⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Ps.1320.

- c. Kontrak harus dilakukan berdasarkan asas kepatutan, artinya perjanjian telah disepakati harus mengikuti asas yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam masyarakat, tidak boleh melanggar hak-hak masyarakat.
- d. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum, artinya kontrak yang dibuat tersebut tidak dibenarkan bertentangan dengan kepentingan yang ada dalam masyarakat, tidak boleh menimbulkan kerugian dalam masyarakat.²⁷

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain.²⁸

Diterbitkannya Surat Keputusan pengangkatan karyawan tersebut, antara kedua belah pihak secara resmi telah menyepakati perjanjian kerja, dan terhitung tanggal 27 Juni 2016 terdakwa mulai bertanggung jawab untuk bekerja sebagai tenaga kerja pada suatu organisasi atau badan hukum yaitu Koperasi Tunas Artha Mandiri. Dalam hal ini antara kedua belah pihak timbul hak dan kewajiban.

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Cipta kerja, Terdakwa sebagai pekerja memiliki hak-hak sebagai berikut :

- a. Hak atas upah yang layak (Pasal 81 ayat (24));
- b. Hak upah timbul dan berakhir (Pasal 81 ayat (25));
- c. Hak atas waktu kerja dan istirahat (Pasal 77-79 UU Ketenagakerjaan);
- d. Hak atas cuti (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan);
- e. Hak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UU Ketenagakerjaan);
- f. Hak atas Keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 88 dan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan);

²⁷ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, p.16.

²⁸ M.S. Alfarisi, dkk, *Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)*, Legalitas: Jurnal Hukum, Vol.15, No.1 (Juni 2023), p.94.

Nur Rizkiah Hasanah, Hammamtio dan Atik Winanti
Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan yang Dilakukan oleh Karyawan terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No.42/Pid.B/2025/PN Banjar

- g. Hak atas Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan;
- h. Hak atas Pelatihan dan Pengembangan (Pasal 81);
- i. Hak atas pesangon dan Kompensasi ketika di PHK (Pasal 81 ayat (44));
- j. Hak berorganisasi (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan);
- k. Hak mendapatkan perlakuan yang sama;
- l. Hak ibadah;
- m. Hak atas perjanjian kerja yang jelas dan terikat.

Bahwa fakta daripada peristiwa tersebut selama Terdakwa bekerja di Koperasi Tunas Artha Mandiri Cabang Pembantu Kota Banjar, Terdakwa mendapatkan gaji pokok sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) ditambah tunjangan kinerja, beras, keluarga, dan lainnya, maka Terdakwa dapat memperoleh penghasilan Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per bulan jika bekerja mencapai target.

Hal yang perlu diketahui lainnya bahwa koperasi tempat Terdakwa bekerja telah memperoleh Izin Usaha (Izin Koperasi Simpan Pinjam) dari Pemerintah Republik Indonesia dengan Nomor Induk Berusaha 9120008121361 yang telah berlaku efektif dan diterbitkan tanggal 21 Desember 2015, serta tidak ada likuidasi atau dinyatakan bubar/pailit.

Atas hak-hak tersebut terdakwa telah memperoleh hak atas upah yang layak, bahkan diatas dari Upah Minimum Regional (UMR) Wilayah Kota Banjar, melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.798-Kesra/2024 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025. UMR untuk Kota Banjar terbilang paling rendah diantara wilayah se-Jawa Barat, yaitu sebesar Rp.2.204.754,48,-. Ditambah dengan tunjangan kinerja, beras, keluarga, dan lainnya.

Pada pertimbangan hukum lainnya menyebutkan bahwa terdakwa ada didampingi oleh saudara Yadi Mulyadi untuk melakukan studi banding di Kabupaten Indramayu, dan hal itu bukan karena adanya laporan mengenai penyalahgunaan yang dilakukan oleh terdakwa. Hak yang dipenuhi kepada terdakwa adalah hak atas pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kapasitas dan pengembangan dari terdakwa sendiri.

Setelah terdakwa mengetahui hak yang diperoleh dari koperasi Tunas Artha Mandiri, tentu terdakwa harus menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan perjanjian kerja di kesepakatan awal, yaitu melaksanakan kewajibannya, ketentuan yang diatur pada UU Cipta Kerja, sebagai berikut :

- a. Kewajiban Melaksanakan Perjanjian Kerja (Pasal 126 ayat (1));
- b. Kewajiban Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik;
- c. Kewajiban Menjaga Ketertiban dan Keselamatan (Pasal 102 UU Ketenagakerjaan);
- d. Kewajiban Menjaga Rahasia Perusahaan;
- e. Kewajiban Mengundurkan Diri dengan Prosedur yang Benar (Pasal 162 ayat (3) UU Ketenagakerjaan);
- f. Kewajiban mengikuti pelatihan;
- g. Kewajiban menjalankan kewajiban administratif;
- h. Kewajiban menyalurkan aspirasi secara demokratis (Pasal 102 UU Ketenagakerjaan);
- i. Kewajiban ikut memajukan perusahaan (Pasal 102 UU Ketenagakerjaan);
- j. Kewajiban memberitahukan mogok kerja dengan prosedur (Pasal 140 UU Ketenagakerjaan).

Bahwa terdakwa mendapatkan tugas dari koperasi Tunas Artha Mandiri untuk menarik pembiayaan, penagihan, mencairkan pembiayaan, dan mencari nasabah/anggota baru, kemudian terdakwa juga terlibat dalam berbagai kegiatan tugas seperti administrator, jurnal dan pencairan. Disertai dengan melaksanakan tanggungjawabnya atas 5 (lima) wilayah (resort) yaitu:

- a. Resort A hari Senin, wilayah Ciamis;
- b. Resort B hari Selasa, wilayah Pangandaran;
- c. Resort C hari Rabu, wilayah Sukajadi dan Pamarican;
- d. Resort D hari Kamis, wilayah Rancah;
- e. Resort E hari Jum'at, wilayah Langen.

Namun fakta nya terdakwa yang telah diberikan hak dan tanggungjawabnya sesuai dengan perjanjian kerja di awal dengan koperasi Tunas Artha Mandiri, justru disalahgunakan dengan mendompleng, tak menyetorkan angsuran anggota,

dan membuat data fiktif anggotanya sendiri, yang mana terdakwa gunakan untuk kebutuhan sehari-hari atau digunakan untuk menutupi angsuran anggota yang macet. Perbuatan dilakukan terdakwa sejak bulan Februari 2024 sampai dengan perbuatan tersebut diketahui oleh pihak koperasi Tunas Artha Mandiri pada awal bulan Juli tahun 2024.

Perbuatan yang dilakukan oleh terdakwa dibuktikan dengan kesaksian Yadi Mulyadi selaku auditor, S.Sy, Suherman selaku pimpinan cabang Koperasi Tunas Artha Mandiri, Wadin Wardikin selaku manager area koperasi Tunas Artha Mandiri, Suci Rahmawati dan Mita Nur Insani selaku anggota koperasi yang pengelolaannya dipegang oleh terdakwa, barang bukti hasil audit yang dilakukan oleh terdakwa, dan keterangan terdakwa sendiri yang benar telah mengakui perbuatannya melakukan kegiatan yang menyimpang tersebut.

Hal seperti itu berlaku sistem “*Punishment*” atau yang dikenal sebagai pemberian sanksi kepada tenaga kerja atau karyawan yang menyimpang dari aturan. Sistem *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.²⁹ *Punishment* adalah pemberian sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.³⁰ Pemberian punishment terhadap karyawan tidak bisa diberikan tanpa alasan yang rasional, oleh karena itu perusahaan harus memiliki ketentuan atau kebijakan yang jelas mengenai *punishment*.

Berdasarkan pertimbangan hukum yang dilakukan oleh koperasi Tunas Artha Mandiri adalah dengan menahan sertifikat hak milik dan ijazah dari terdakwa sebagai jaminan untuk mengganti kerugian koperasi Tunas Artha Mandiri sebesar Rp87.294.000,00. Bahwa berdasarkan pertimbangan lainnya, antara pihak koperasi dan pihak Terdakwa sudah mengupayakan langkah langkah penyelesaian permasalahan secara kekeluargaan, tetapi belum ada penyelesaiannya.

²⁹ Faizal Hidayat, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018.

³⁰ Okka Adittio Putra dan Eko Wediyanto, *Pengaruh Rewards and Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu*, Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, Vol.2, No.2 (Desember 2023), p.99-110.

Penerapan sanksi yang diterapkan badan hukum terhadap terdakwa kemungkinan berpedoman pada Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan memberikan kesempatan kepada terdakwa untuk mengembalikan kerugian koperasi dengan surat peringatan tahap 3, namun waktu yang ditentukan tidak cukup lama oleh koperasi, sehingga koperasi atau suatu badan hukum tersebut dapat menggunakan langkah terakhir yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap terdakwa yang diatur pada Kebijakan Perusahaan itu sendiri atau berdasarkan Pasal 154A pada Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan alasan-alasan yang jelas.

Langkah terakhir dengan dijatuhkannya putusan Nomor 42/Pid.B/2025/PN Bjr yang menyatakan pada intinya *terdakwa telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “penggelapan dalam jabatan” sebagaimana dakwaan tunggal Penuntut Umum*, dapat dijadikan landasan oleh Koperasi Tunas Artha Mandiri dalam mengakhiri atau membatalkan Perjanjian Kerja yang disepakati.

2. Implikasi Hukum dari Tindakan Karyawan terhadap Tanggung Jawab Perusahaan dalam Konteks Hubungan Kerja menurut Putusan No. 42/Pid.B/2025/PN Banjar

Implikasi hukum dari tindakan karyawan terhadap tanggung jawab perusahaan dalam konteks hubungan kerja sebagaimana ditegaskan dalam Putusan No. 42/Pid.B/2025/PN Banjar memperlihatkan kompleksitas dan pentingnya prinsip pertanggungjawaban dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang terus berkembang. Putusan ini menegaskan bahwa tanggung jawab hukum perusahaan tidak bersifat absolut atas segala tindakan karyawan, melainkan harus dinilai berdasarkan lingkup tugas, kewenangan, serta hubungan sebab-akibat antara tindakan karyawan dengan fungsi dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan melakukan pelanggaran hukum dalam kapasitasnya sebagai wakil perusahaan atau dalam pelaksanaan tugas yang telah ditugaskan, maka perusahaan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Namun, apabila tindakan karyawan bersifat pribadi dan di luar konteks pekerjaan, maka tanggung jawab utama tetap berada pada karyawan itu sendiri.

Secara lebih spesifik, putusan tersebut menekankan kewajiban perusahaan untuk menjalankan fungsi pengawasan dan pengendalian internal yang efektif guna mencegah pelanggaran hukum oleh karyawan. Kegagalan dalam pengawasan ini berpotensi menjadikan perusahaan ikut bertanggung jawab atas konsekuensi hukum dari tindakan karyawan, baik dalam ranah perdata, pidana, maupun administratif. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), khususnya ketentuan dalam klaster ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja, perlindungan pekerja, serta tanggung jawab pemberi kerja. UU Cipta Kerja menegaskan bahwa perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta menerapkan mekanisme pengawasan yang memadai untuk menghindari pelanggaran yang dapat merugikan kedua belah pihak.³¹

Lebih lanjut, regulasi terbaru ini juga mengatur dengan lebih rinci mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, termasuk ketentuan mengenai sanksi administratif dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih terstruktur. Dalam konteks putusan tersebut, penerapan UU Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang kuat bagi perusahaan untuk mengimplementasikan tata kelola risiko ketenagakerjaan secara komprehensif, mulai dari seleksi dan pelatihan karyawan, penerapan kode etik, pengaturan tugas dan wewenang, hingga pelaksanaan pengawasan dan penegakan disiplin.³²

Selain itu, UU Cipta Kerja memperkuat aspek perlindungan hukum bagi pekerja dengan memberikan mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan efisien, sehingga setiap tindakan yang merugikan salah satu pihak dapat ditangani secara adil dan transparan.³³ Hal ini selaras dengan putusan pengadilan sebagai fokus penelitian, di mana pengadilan menegaskan pentingnya keseimbangan antara perlindungan hak karyawan dengan kewajiban perusahaan.

³¹ Parningotan Malau, *Corporate Crime Kecelakaan di Tempat Kerja*, Zifatama Jawara, Sidoarjo, 2022.

³² Indah Dwiprigitaningtias, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan: Hukum Ketenagakerjaan untuk Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan dalam Industri Hijau*, Airiz Publishing, Yogyakarta, 2024.

³³ Fence Wantu, Mohamad Hidayat Muhtar, Viorizza Suciani Putri, Mutia Cherawaty Thalib dan Nirwan Junus, *Eksistensi Mediasi sebagai Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*, Bina Hukum Lingkungan, Vol.7, No.2 (Februari 2023), p.267-289.

Oleh karena itu, implikasi hukum dari putusan ini mendorong perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan pendekatan reaktif terhadap pelanggaran, tetapi juga menerapkan langkah-langkah preventif melalui tata kelola yang baik dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Dari perspektif praktik, putusan ini sekaligus memberikan sinyal bagi dunia usaha bahwa risiko hukum yang timbul dari tindakan karyawan tidak dapat diabaikan dan harus dikelola secara profesional. Perusahaan perlu membangun sistem manajemen risiko ketenagakerjaan yang mencakup prosedur pengawasan internal yang jelas, pelatihan berkelanjutan, serta mekanisme pelaporan pelanggaran yang mudah diakses dan terlindungi dari tindakan balas dendam.³⁴ Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi potensi kerugian hukum dan finansial serta menjaga reputasi perusahaan di mata publik dan regulator.

Secara normatif, putusan ini juga memperkuat posisi hukum pekerja dan perusahaan dalam hubungan industrial di Indonesia dengan menegaskan bahwa tanggung jawab hukum harus diterapkan secara proporsional dan berdasarkan bukti yang jelas. Prinsip proporsionalitas dalam hukum yang menekankan keseimbangan antara tindakan dan konsekuensi hukum menjadi acuan penting dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang atau ketimpangan dalam penegakan hak.³⁵ Dalam perspektif teori hubungan industrial, sebuah sistem hubungan kerja ideal harus melibatkan aktor-aktor kunci (pemerintah, pekerja, dan pengusaha) yang berinteraksi berdasarkan aturan yang disepakati dan sanksi yang konsisten.³⁶ Dengan kerangka teori tersebut, putusan ini menunjukkan bahwa lembaga peradilan turut menjaga keberlangsungan sistem hubungan industrial melalui penegakan aturan yang adil dan transparan, sehingga setiap pihak memperoleh perlindungan yang setara di mata hukum.

³⁴ Anggraeni Yunita, Rulyanti Susi Wardhani, Yuanita Levany, Firman Rahmadoni, Ary Fibrianto dan Anang Martoyo, *Manajemen Risiko Fraud*, Tohar Media, Makassar, 2023.

³⁵ Bobby Christian Halim dan Ida Nadirah, *Penyelesaian Sengketa dalam Permasalahan Fraud di dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Unizar Law Review, Vol.8, No.1 (Juni 2025), p.91-102.

³⁶ Ratna Dewi Wuryandari, *Perspektif Sound Governance dalam Tata Kelola Penempatan Pekerja Migran Indonesia: Kasus Pekerja Perempuan Domestic Worker Sound Governance Perspective in Governance of Placement of Indonesian Migrant Workers: Cases of Female Domestic Workers*, Journal of Governance and Administrative Reform, Vol.2, No.2 (Desember 2021).

Adanya regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif seperti Undang-Undang Cipta Kerja, diharapkan tercipta keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum bagi perusahaan. UU Cipta Kerja sendiri mengusung prinsip fleksibilitas pasar tenaga kerja (*labour market flexibility*), yaitu kemampuan regulasi untuk menyesuaikan kebutuhan industri tanpa mengurangi standar minimum perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁷ Pendekatan ini sejalan dengan teori regulasi responsif (*responsive regulation*), bahwa kebijakan harus mampu memberikan ruang adaptasi namun tetap menyediakan mekanisme kontrol untuk mencegah eksploitasi.³⁸ Implementasi regulasi yang adaptif ini penting untuk menciptakan iklim hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi nasional yang inklusif dan kompetitif di era globalisasi.

Dengan demikian, implikasi hukum dari Putusan No. 42/Pid.B/2025/PN Banjar tidak hanya relevan secara yuridis, tetapi juga strategis dalam konteks pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perusahaan dan karyawan sama-sama didorong untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap norma hukum, memperkuat tata kelola internal, serta membangun budaya kerja yang berintegritas. Penegakan tanggung jawab hukum yang tepat akan memberikan kepastian hukum dan melindungi hak serta kewajiban kedua belah pihak, sehingga mendorong terciptanya hubungan industrial yang berkeadilan dan berdaya saing tinggi.

C. PENUTUP

Putusan PN Banjar Nomor 42/Pid.B/2025/PN Bjr. dapat dijadikan tolak ukur maupun disparitas putusan hakim terhadap pelaku tindak pidana “Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena ada hubungan kerja” sesuai dengan Pasal 374 KUHPidana,

³⁷ Irkham Syahrul Rozikin dan Muhyiddin Muhyiddin, *Transformasi Pasar Kerja di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja*, Journal of Social Movements, Vol.2, No.1 (Januari 2025), p.15-40.

³⁸ Rifai Rifai dan Haeril Haeril, *Integrasi Kebijakan Publik dan Pengelolaan Sumber Daya Alam Untuk Pembangunan Pesisir di Kabupaten Bima*, Journal of Governance and Local Politics (JGLP), Vol.6, No.1 (Mei 2024), p.25-36.

dari sudut pandang pertimbangan hukum hakim dan batasan minimum lama hukuman yang dijatuhkan. Di samping itu unsur materiil yang tertuang pada pokok perkara, membahas dalam konteks Hukum Perdata, perbuatan terdakwa telah melanggar perjanjian kerja atau syarat sah perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, sehingga Peristiwa tersebut secara langsung menggugurkan tugas dan tanggung jawab dari kedua belah pihak antara Koperasi Tunas Artha Mandiri selaku badan usaha atau perusahaan dengan tenaga kerja atau karyawan selaku terdakwa Sandi Nugraha.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amrani, Hanafi dan Mahrus Ali. 2015. *Sistem Pertanggungjawaban Pidana Perkembangan dan Penerapan*. (Jakarta: PT Rajawali Press).
- Dwiprigitaningtias, Indah. 2024. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan: Hukum Ketenagakerjaan untuk Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan dalam Industri Hijau*. (Yogyakarta: Airiz Publishing).
- Fuady, Munir. 2002. *Pengantar Hukum Bisnis*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti).
- Huda, Chairul. 2006. *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan, Cet.Kedua*. (Jakarta: Kencana).
- Malau, Parningotan. 2022. *Corporate Crime Kecelakaan di Tempat Kerja*. (Sidoarjo: Zifatama Jawara).
- Mardikanto, Totok. 2014. *Corporate Social Responsibility*. (Bandung: Alfabeta).
- Salaiman, Abdul R.. 2005. *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*. (Jakarta: Kencana).
- Samaha, Joel. 2014. *Criminal Law, 11th Edition*. (Belmont: Wadsworth).
- Sofian, Achmad. 2018. *Ajaran Kausalitas Hukum Pidana*. (Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)).
- Usman, Rachmadi. 2004. *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*. (Bandung: PT. Alumni).
- Yunita, Anggraeni, Rulyanti Susi Wardhani, Yuanita Levany, Firman Rahmadoni, Ary Fibrianto dan Anang Martoyo. 2023. *Manajemen Risiko Fraud*. (Makassar: Tohar Media).

Publikasi

- Alfarisi, M.S., dkk. *Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)*. Legalitas: Jurnal Hukum. Vol.15. No.1 (Juni 2023).
- Ariayuda, Satria, Eva Naura Maharani, Afriansyah Mufthi Akbar dan Romauli Yohana Sinaga. *Hukum Ketenagakerjaan sebagai Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja*. Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research. Vol.2. No.1b (November-Januari 2025).
- Dita, Sekar Ayu dan Atik Winanti. *Analisis Asas Vicarious Liability dalam Pertanggungjawaban Pengganti atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank*. Jurnal USM Law Review. Vol.6. No.2 (Agustus 2023).
- Dwi, Ali Rido Alfianto dan Geraldo Valento Wijaya. *Pertanggungjawaban Perdata dan Tanggung Gugat dalam Perkara Wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum*. Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan. Vol.4. No.6 (November 2024).
- Erisha, Selly dan Gelar Ali Ahmad. *Penerapan Ajaran Kausalitas Generalisir dalam Tindak Pidana Penganiayaan yang Mengakibatkan Luka Berat oleh Kepala Pengamanan Lapas (Studi Putusan Nomor 242/Pid. B/2023/PN Nnk)*. NOVUM: JURNAL HUKUM. Vol.9. No.2 (Juli 2024).

- Fritje, Rumimpunu. *Sistem hubungan industrial pancasila di Indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)*. Jurnal Hukum Unsrat. Vol.2. No.2 (Januari-Maret 2014).
- Halim, Bobby Christian dan Ida Nadirah. *Penyelesaian Sengketa dalam Permasalahan Fraud di dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Unizar Law Review. Vol.8. No.1 (Juni 2025).
- Kurniati, Siti. *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Dinamika Hukum. Vol.9. No.1 (Januari 2009).
- Marsudi Utoyo, Kinaria Afriani, Rusmini Rusmini dan Husnaini Husnaini. *Sengaja dan Tidak Sengaja dalam Hukum Pidana Indonesia*. Lex Librum. Vol.7. No.1 (Desember 2020).
- Muttaqin, Naufal Fauzan Zainul dan Rosalinda Elsinah Latumahina. *Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing di Tempat Kerja*. Jurnal Inovasi Penelitian. Vol.3. No.3 (Juli 2022).
- Nizar, Muh., Amiruddin Amiruddin dan Lalu Sabardi. *Ajaran Kausalitas dalam Penegakan Hukum Pidana (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 498 K/PID/2016)*. Jurnal Education and Development. Vol.7. No.1 (Januari 2019).
- Pratama, Ikhsan Adi. *Penerapan Pasal 374 KUHP terhadap Perkara Tindak Pidana Penggelapan pada Pengadilan Negeri Sukoharjo (Putusan Nomor: 187/PID. B/PN. SKH)*. Jurnal Bevinding. Vol.2. No.3 (April 2024).
- Putra, Okka Adittio dan Eko Wediyanto. *Pengaruh Rewards and Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital. Vol.2. No.2 (Desember 2023).
- Rifai, Rifai dan Haeril Haeril. *Integrasi Kebijakan Publik dan Pengelolaan Sumber Daya Alam untuk Pembangunan Pesisir di Kabupaten Bima*. Journal of Governance and Local Politics (JGLP). Vol.6. No.1 (Mei 2024).
- Rozikin, Irkham Syahrul dan Muhyiddin Muhyiddin. *Transformasi Pasar Kerja di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja*. Journal of Social Movements. Vol.2. No.1 (Januari 2025).
- Sinaga, Niru Anita. *Hal-Hal Pokok Pendirian Perseroan Terbatas di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara. Vol.8. No.2 (November 2018).
- Supriyatin, Ukilah dan Nina Herlina. *Tanggung Jawab Perdata Perseroan Terbatas sebagai Landasan Hukum*. Jurnal Ilmiah Galuh Justisi. Vol.8. No1 (Maret 2020).
- Wantu, Fence, Mohamad Hidayat Muhtar, Viorizza Suciani Putri, Mutia Cherawaty Thalib dan Nirwan Junus. *Eksistensi Mediasi Sebagai Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Bina Hukum Lingkungan. Vol.7. No.2 (Februari 2023).
- Wicaksono, Affan Rafi Eko dan Heru Mulyanto. *Mengoptimalkan Pertumbuhan Bisnis: Kajian Komprehensif terhadap Pelaksanaan Manajerial Ekonomi melalui Tinjauan Sistematis*. Journal of Innovation Research and Knowledge. Vol.4. No.3 (Agustus 2024).

Nur Rizkiah Hasanah, Hammamtio dan Atik Winanti

Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan yang Dilakukan oleh Karyawan terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No.42/Pid.B/2025/PN Banjar

Wulaningsih, Trisna, M. Khoirul Huda dan Adriano Adriano. *Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Akibat Tidak Didaftarkannya Tenaga Kerja Sebagai Peserta Jaminan Sosial*. JATISWARA. Vol.39. No.2 (Juli 2024).

Wuryandari, Ratna Dewi. *Perspektif Sound Governance dalam Tata Kelola Penempatan Pekerja Migran Indonesia: Kasus Pekerja Perempuan Domestic Worker* *Sound Governance Perspective in Governance of Placement of Indonesian Migrant Workers: Cases of Female Domestic Workers*. Journal of Governance and Administrative Reform. Vol.2. No.2 (Desember 2021).

Karya Ilmiah

Hidayat, Faizal. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

Website

Gramedia Blog. *Pengertian Kompetensi: Manfaat dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi*. diakses dari <https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/?srsltid=AfmBOooLDmXrv mViX6PVIWBVaYjJYSMqahdTJEOzcoFojoyFU9Eeel-S>. diakses pada 1 Oktober 2025.

Sumber Hukum

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.798-Kesra/2024 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025.

Putusan Pengadilan Negeri Banjar Nomor 42/Pid.B/2025/PN Bjr.