IMPLEMENTASI SANKSI PIDANA TERHADAP TINDAK PIDANA PENGGELAPAN OLEH KARYAWAN PERUSAHAAN
(Studi Putusan PN Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN Tjk)

(Skripsi)

Oleh

Irene Chahya Sonya

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023

ABSTRAK

IMPLEMENTASI SANKSI PIDANA TERHADAP TINDAK PIDANA PENGGELAPAN OLEH KARYAWAN PERUSAHAAN (Studi Putusan PN Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN Tjk)

Oleh
IRENE CHAHYA SONYA

Salah satu tindak pidana penggelapan yang akan dikaji dalam skripsi ini adalah Studi Putusan PN Nomor: 925/Pid.B/2021/PN. Tjk dengan terdakwa bernama Gunawan Safa Sanusi sebagai staff SDM yang menyalahgunakan wewenangnya yaitu tidak membayar Uang Pembayaran Pajak Daerah dan Pengurusan Izin sejak Bulan Oktober 2019 sampai dengan Bulan Maret yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian sejumlah Rp. 137.998.562,-

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan mengkaji perundang-undangan dan literlatur terkait yang dilanjutkan dengan metode yuridis empiris dengan mewawancarai narasumber terkait. Narasumber terdiri dari Hakim Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang, Advokat dari Kantor Hukum WFS & Partner dan Dosen Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Lampung, serta analisis Pengumpulan data dengan studi pustaka dan studi lapangan dilakukan secara kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian implementasi sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan yang diatur dalam Pasal 374 KUHP pada studi putusan PN Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN.Tjk dinilai dari segi normatif telah adil dan terimplementasi karena semua unsur sanksi pidananya telah terbukti bersalah. faktor yang mempengaruhinya yakni adalah faktor penegak hukum itu sendiri karena karena Peran Aparatur Penegakan Hukum merupakan golongan panutan dalam masyarakat yang hendaknya mempunyai kemampuan-kemampuan tertentu, sesuai dengan aspirasi masyarakat khususnya Khususnya Majelis Hakim mempunyai peranan yang sangat penting karena semua keputusan akhir dalam penjatuhan sanksi pidana ada pada Majelis Hakim.

Berdasarkan penjabaran di atas, saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebaiknya aparatur penegak hukum khususnya Majelis

Hakim dapat membuat putusan yang seadil-adilnya berdasarkan prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa, bagi terdakwa yang memiliki itikad baik mengembalikan barang yang digelapkan seharusnya tidak usah dijatuhkan pidana yang cukup berat. Sebaiknya juga perusahaan memiliki lembaga pengawas penegak hukum yang diatur untuk menindaklanjuti jika terjadinya tindak pidana penggelapan dyang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

Kata Kunci: **Implementasi, Sanksi Pidana, Tindak Pidana Penggelapan, Karyawan**

IMPLEMENTASI SANKSI PIDANA TERHADAP TINDAK PIDANA PENGGELAPAN OLEH KARYAWAN PERUSAHAAN (Studi Putusan PN Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN Tjk)

Oleh

Irene Chahya Sonya

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Pidana
Fakultas Hukum Universitas Lampung

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023

Judul Skripsi	: **IMPLEMENTASI SANKSI PIDANA TERHADAP TINDAK PIDANA PENGGELAPAN OLEH KARYAWAN PERUSAHAAN (Studi Putusan PN Tanjung Karang No. 925/PID.B/2021/PN.Tjk)**
Nama Mahasiswa	: **Irene Chahya Sonya**
Nomor Pokok Mahasiswa	**1952011027**
Bagian	: **Hukum Pidana**
Fakultas	: **Hukum**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Gunawan Jatmiko S.H., M.H	**Deni Achmad, S.H., M.H.**
NIP. 196004061989031003	NIP. 198103152008011014

2. Ketua Bagian Hukum Pidana

Tri Andrisman, S.H., M.H.
NIP. 19611231 198903 1 023

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua :**Gunawan Jatmiko, S.H., M.H.** .....

Sekertaris/Anggota :**Deni Achmad, S.H., M.H.** .....

Penguji Utama : **Dr. Rinaldy Amrullah S.H., M.H** .....

2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung

Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S.
NIP. 19641218 198803 1 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **31 Januari 2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan di bawah ini :

Nama : Irene Chahya Sonya

Nomor Pokok Mahasiswa : 1952011027

Bagian : Hukum Pidana

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **"Implementasi Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Oleh Karyawan Perusahaan (Studi Putusan PN Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN Tjk)"** adalah hasil karya saya sendiri. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung, apabila kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan salinan atau dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 31 Januari 2023

Penulis

Irene Chahya Sonya

NPM. 1952011027

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Irene Chahya Sonya, penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 25 Juni 2001 sebagai putri kedua dari dua bersaudara, buah kasih dari pasangan Bapak Harrizon dan Ibu Suryana.

Penulis mengawali pendidikan formal di TK Kartika II-6 yang diselesaikan pada Tahun 2007, Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Kartika II-5 lulus pada tahun 2013, lalu Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 23 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2016, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 9 Bandar Lampung lulus pada tahun 2019. Selanjutnya pada tahun 2019, Penulis diterima sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung dalam program pendidikan Strata 1 (S1). Penulis aktif pada organisasi sebagai Staf Bidang Project pada UKM-F Persikusi pada tahun 2020. Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode 1 Tahun 2022 di Kelurahan Way Dadi Baru 2, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang
melainkan seseuai dengan kesanggupannya.”
(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai,
Tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.”
(Zig Ziglar)

“Jangan menyerah sebelum baik, lebih baik dan menjadi yang terbaik.”
(Penulis)

PERSEMBAHAN

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعالَمِينَ

Segala puji syukur kepada Allah SWT berkat karunia, kesehatan, rahmat, hidayah yang diberikan Shalawat teriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, suri tauladan dan *Akhlaqul Kharimah* dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Kedua Orang Tua Tercinta:

Bapak Harrizon, S.E., M.M.dan Ibu Suryana S.E. yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, berdoa, berkorban dan mendukungku,

Terima kasih untuk saying dan cinta luar biasa

Sehingga aku bisa menjadi seseorang yang kuat dan konsisten pada cita-cita.

Kakakku:

Thasya Gheri Sonya

Yang selalu memotivasi dan memberikan doa untuk keberhasilanku.

Terima kasih atas kasih sayang tulus yang diberikan, semoga suatu saat dapat membalas semua budi baik dan nantinya dapat menjadi anak yang membanggakan.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

Tempatku memperoleh ilmu dan merancang mimpi

untuk jalan menuju kesuksesanku ke depan.

SANWACANA

Alhamdulilahirobbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Implementasi Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Oleh Karyawan Perusahaan (Studi Putusan PN Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN Tjk)" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis dalam mengerjakan skripsi ini mendapatkan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap:

1. Prof. Dr. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Dr. M. Fakih, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Bapak Tri Andrisman, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Ahmad Irzal Firdiansyah, S.H.,M.H selaku Sekretaris Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Lampung.

5. Bapak Gunawan Jatmiko S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I atas kerendahan hati, kesabaran, serta kesediaan untuk meluangkan waktu guna memberikan kritik, saran, masukan juga nasihat dalam mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Deni Achmad S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II atas kerendahan hati, kesabaran, arahan, nasihat, masukan, serta meluangkan waktu guna membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Rinaldy Amrullah S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan kritik, saran, serta masukan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Fristia Berdian Tamza S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran, serta masukan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Depri Liber Sonata S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing penulis dalam perkuliahan.
10. Prof Dr. Nikmah Rosidah S.H., M.H dan Ibu Dona Raisa Monica S.H., M.H. yang telah memberikan masukan, saran, dan meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyusun skripsi ini serta menjadi narasumber dalam penelitian skripsi ini.
11. Seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
12. Para staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, terutama pada bagian Hukum Pidana: Mbak Tika, Mas Ijal dan Mas Yudi yang selalu membantu dalam proses pemberkasan hingga ujian.

13. Ibu Fitri Ramadhan S.H., M.H. selaku Hakim Pengadilan Negeri Tanjung Karang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun skripsi ini dan menjadi narasumber di dalam penelitian ini.
14. Bapak Muhammad Yunus S.H. selaku advokat dan direktur pada Kantor Hukum Wahrul Fauzi Silalahi & Rekan di Kota Bandar Lampung yang telah bersedia membantu dan memberi masukan sekaligus menjadi narasumber di dalam penelitian ini
15. Terkhusus untuk kedua orang tuaku, Bapak Harrizon, S.E.,M.M. dan Ibu Suryana, S.E. yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan doa kepada penulis, serta menjadi pendorong semangat agar penulis terus berusaha keras mewujudkan cita-cita dan harapan sehingga dapat membanggakan bagi mereka berdua.
16. Kepada Ayah dan Ibuku, Bapak Thamrin,S.Sos., M.M dan Ibu Jon Hayani, S.H. yang telah mendukung dan memberikan nasihat serta doa yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
17. Kepada kakak dan sepupu-sepupuku, Thasya Gheri Sonya, Fawwaz Nabil Arayyan Thamrin dan Putri Renita Maharani yang saya banggakan, baik, serta tulus hatinya mendukung dan mendoakan saya.
18. Seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
19. Teman seperjuanganku semasa kuliah dan dalam menulis skripsi Jeffry Verian Kasmara, Nabila Khoirunnisa, Salsabila Vania Fitri, Rahma Dini, Dinda

Ariandini, Erika Henidar Utami, Irma Nur Amanda, Marshanda Puspita Dewi, Muhammad Adit Bintang Hartahta dan Bagas Satriawan.

20. Sahabatku JJ Tersayang Safira Ayu, Mella Sabrina, Adinda Alya, Rahmadya Inayah, Yasmin Salsabila, Anggi Nurfirdausy, Firanti Sabilla, Adira Ramadhani dan Clarissa Aurellia yang selalu menghibur.
21. Sahabat SMA ku Merry Aliza, Finka Eprilia, Ariana Khoirunnisa, Hafidza Rafi, Farhan Akbar, Aulia PM, Muthyas Dewi, Intan Sofiatun.
22. Grup KKN Kelurahan Way Dadi Baru 2 yang kompak dan solid selama 40 hari.
23. Teman-teman mahasiswa Fakultas Hukum atas persahabatan dan kebersamaannya dalam menempuh perkuliahan selama ini.
24. Almamater Tercinta, Univesitas Lampung yang telah memberikan banyak kenangan, ilmu, teman hingga menjadikanku pribadi yang lebih baik.
25. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata atas bantuan, dukungan, serta doa dan semangat dari kalian, penulis mengucapkan mohon maaf apabila ada yang salah dalam penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan keilmuan pada umumnya dan ilmu hukum khususnya hukum pidana.

Bandar Lampung, 2022
Penulis

Irene Chahya Sonya

DAFTAR ISI

Halaman

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup..... 9

1. Pokok Permasalahan 9

2. Ruang Lingkup..... 9

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 9

1. Tujuan Penelitian..... 9

2. Kegunaan Penelitian..... 10

D. Kerangka Teoritis dan Konseptual..... 10

1. Kerangka Teoritis..... 10

2. Konseptual..... 14

E. Sistematika Penulisan 15

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tindak Pidana Penggelapan..... 17

1. Penggelapan Biasa..... 17

2. Penggelapan dalam Jabatan..... 20

B. Sanksi Pidana..... 26

1. Pengertian Sanksi Pidana 26

2. Sanksi Pidana dalam Tindak Pidana Penggelapan..... 28

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum..... 29

1. Pengertian Penegakan Hukum 29

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum 30

D. Karakteristik Hubungan Kerja Antara Karyawan dan Pekerja 32

1. Pengertian Karyawan dan Perusahaan 32

2. Hubungan Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan..... 35

3. Hak dan Kewajiban Antar Karyawan dan Perusahaan..... 37

III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Masalah..... 42

B. Sumber dan Jenis Data..... 43

C. Penentuan Narasumber 44

D. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data 45

E. Analisis Data..... 46

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Oleh Karyawan Perusahaan 47

1. Analisis Implementasi Sanksi Pidana dalam Perkara Tindak Pidana Penggelapan..... 47

2. Pertimbangan Majelis Hakim dalam Perkara Tindak Pidana Penggelapan 53

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Oleh Karyawan Perusahaan..... 65

1. Analisis Teori Pemidanaan..... 65

2. Faktor-Faktor Yang Mendorong Penegakan Hukum..... 67

V. PENUTUP

A. Simpulan 80

B. Saran 81

DAFTAR PUSTAKA

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan.[1] Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi professional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era globalisasi dimana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi untuk menarik minat dari konsumen. Persaingan yang semakin ketat inilah yang membuat para pelaku usaha harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas di perusahaannya sehingga memiliki proses produksi yang baik. Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dimana bila

[1] Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka ejahtera Engineering*, Volume 1 Nomor 2, 2013 hlm. 1.

produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan. Maka proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan meningkatkan brand dari perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi.[2] Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*societal objective*); tujuan organisasi (*organization objective*); tujuan fungsi (*functional objective*); dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang.

Sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan tingkat keterampilan karyawan, kemampuan karyawan, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia. Menurut Cahayani, dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi sumber daya manusia. Tiga konsep utama dalam strategi sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Cahayani, mencakup pada keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian strategi. Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif. [3]

---

[2] *Ibid*, hlm. 2

[3] Cahayani sebagaimana dikutip Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009, hlm. 149.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan- Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan keja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[4]

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan.[5] Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para anggotanya. Namun hasil

[4] *Ibid,* hlm 150.
[5] T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber daya Manusia,* Yogyakarta: BPFE, 1995 hlm. 135.

kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari anggota dan bermanfaat bagi organisasi.[6]

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dan target-target operasional tidak lepas dari peran karyawan yang berkompeten. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan.

Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departeman personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi. Menurut T.Hani Handoko terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik

[6] *Ibid*, hlm 136

dari penilaian. [7]

Karyawan yang baik akan berdampak baik bagi perusahaan, begitu sebaliknya, perilaku karyawan yang buruk akan berdampak buruk juga pada perusahaan. Jika perusahaan sudah memberikan kepercayaan yang besar bagi karyawan, seharusnya karyawan itu tidak menyalahgunakan kepercayaan tersebut. Penyalahgunaan kepercayaan yang mendominasi sebagai unsur utama Dalam hal ini, penyalahgunaan kepercayaan yang mendominasi sebagai unsur utama terjadinya tindak pidana penggelapan. Tindak pidana penggelapan yang berawal dari adanya suatu kepercayaan pada orang lain, dan kepercayaan tersebut hilang karena lemahnya suatu kejujuran. Tindak pidana yang berhubungan dengan harta kekayaan dan menyebabkan kerugian materi diatur dalam Buku ke-II Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).[8]

Tindak pidana penggelapan yang merupakan kejahatan yang seringkali terjadi dan dapat terjadi di segala bidang bahkan pelakunya di berbagai lapisan masyarakat, baik dari lapisan bawah sampai masyarakat lapisan atas pun dapat melakukan tindak pidana ini. Tindak pidana penggelapan yang merupakan kejahatan sering sekali terjadi dan dapat terjadi di segala bidang bahkan pelakunya di berbagai lapisan masyarakat, baik dari lapisan bawah sampai masyarakat lapisan atas pun dapat melakukan tindak pidana ini. Adanya agen/perantara, dan faktor adanya penjamin.[9] Meilihat dari maraknya kasus yang terjadi di Indonesia tentang

---

[7] *Ibid*, hlm 137.
[8] Andi Hamzah, *Deik-Delik Tertentu (Special Delicten) Di Dalam KUHP* Jakarta: Sinar Grafika. Jakarta. 2009, hlm 17.
[9] Devi Neng Hartanti, Juanrico Alfaromona Sumarezs Titahelu dkk, *Penerapan Sanksi Pidana Bagi Pelaku Tindak Pidana Penggelapan Uang Cash On Delivery dalam Putusan Pengadilan Nomor: 139/Pid.B/2020/PN.Amc*, 2021, Volume 1 Nomor 2.

kejahatan penggelapan ini tentunya hal ini sangat memprihatinkan. Seharusnya, hal ini tidak perlu terjadi apabila seseorang bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan kepadanya. Menjaga kepercayaan dan bertindak sesuai dengan wewenang yang diberikannya maka akan menjauhkan seseorang dari tindak pidana penggelapan. [10]

Kasus yang terkait dengan tindak pidana penggelapan yang saya angkat adalah tindak pidana penggelapan oleh Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN Tjk dengan terdakwa atas nama Gunawan Safa Sanusi Bin Sanusi selaku karyawan yang bertugas sebagai staf Sumber Daya Manusia pada perusahaan CV. Sinar Laut di Jl. Soekarno Hatta Km. 06 Kel. Way Gubak Kec. Sukabumi Kota Bandar Lampung yang tidak membayar Uang Pembayaran Pajak Daerah dan Pengurusan Izin sebesar sejak Bulan Oktober 2019 sampai dengan Bulan Maret yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian sejumlah Rp. 137.998.562,- (seratus tiga puluh juta Sembilan ratus Sembilan puluh delapan ribu lima ratus enam puluh dua rupiah). Terdakwa menyalahgunakan wewenangnya dengan mengambil dan menggunakan uang . uang pembayaran pajak daerah dan pengurusan perizinan. Sdr. GUNAWAN diperintahkan untuk melakukan pembayaran pajak pengambilan dan pemanfaatan air permukaan dan air bawah tanah di Kantor UPTD Pajak Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Kota Bandar Lampung dan Provinsi Lampung sehingga Tersangka mengambil uang dari bagian keuangan (kasir) CV. Sinar Laut sesuai dengan tagihan pajak dan Tersangka menyerahkan fotocopy Surat Setoran Pajak Daerah (SSPD) ke bagian

[10] Roeslan Saleh, *Perbuatan Pidana dan Pertanggungjawaban Pidana, Dua Pengertian Dasar dalam Hukum Pidana,* Jakata: Aksara Baru, *1983,* hlm 19.

kasir, selanjutnya pada tanggal 26 Februari 2021 pihak CV. Sinar Laut baru mengetahui bahwa pembayaran pajak tersebut sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan sekarang tidak dibayarkan oleh Tersangka ke Kantor UPTD Pajak Badan Pengelola Pajak Restribusi Daerah Kota Bandar Lampung dan Provinsi Lampung Bahwa CV. Sinar Laut mengetahuinya karena adanya pemberitahuan surat tagihan pajak pengambilan air bawah tanah dari kantor pajak kemudian CV. Sinar Laut mengecek ke Kantor Pajak ternyata pembayaran pajak yang sudah diterima Tersangka tidak disetorkan ke kantor pajak. Setelah dilakukan pengecekan ternyata fotocopy bukti pembayaran pajak pemanfaatan air bawah tanah berupa Surat Setoran Pajak Daerah (SSPD) yang diserahkan Tersangka diduga palsu dikarenakan adanya pemberitahuan tagihan dari Kantor Pajak yang menerangkan bahwa CV. Sinar Laut belum melakukan pembayaran pajak sejak bulan Oktober 2019 sampai Februari 2021.

Karena perbuatannya tersebut sehingga terdakwa dikenakan Pasal 374 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana atau Pasal 372 KUHPidana dan dijatuhi sanksi selama setahun delapan bulan masa kurungan. Namun, sanksi Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN Tjk terdakwa atas nama Gunawan Safa Sanusi Bin Sanusi tersebut masih tergolong ringan karena ancaman hukuman yang seharusnya 5 Tahun, namun putusan hakim hanya 1 tahun 8 bulan, mungkin akan banyak menuai pro dan kontra terhadap kasus ini karena kembali pada hukuman yang seharusnya 5 Tahun, putusan hakim hanya 1 tahun 8 bulan.

Secara yuridis tidak ada kesalahan dengan tuntutan Jaksa dan putusan Majelis Hakim, apalagi Majelis Hakim mempunyai keyakinannya sendiri dalam memutus

perkara, namun tindak pidana yang dilakukan terdakwa selain menggelapkan dana yang cukup besar, ia juga melakukan pemalsuan surat dan juga termasuk penggelapan dalam motif jabatan. Maka dari itu, dinilai dari rasa keadilan, ancaman pidana yang tergolong cukup ringan tidak seimbang dengan perbuatan pidana yang dilakukan tersangka. Mengingat secara normatif tidak ada pasal dalam KUHAP (UU No. 8 Tahun 1981) yang mengharuskan hakim memutus pemidanaan sesuai dengan tuntutan Jaksa/Penuntut Umum. Hakim memiliki kebebasan dalam menentukan pemidanaan sesuai dengan pertimbangan hukum dan nuraninya, bisa lebih tinggi dari apa yang dituntut. Majelis hakim memiliki kewenangan untuk memutus sesuai fakta persidangan dan keyakinannya memberikan pemidanaan melebihi tuntutan Jaksa Penuntut Umum jika dirasa adil dan rasional. Majelis Hakim juga dapat memutus lebih tinggi dari tuntutan Jaksa Penuntut Umum, namun tidak boleh melebihi batas maksimum ancaman pidana yang ditentukan Undang- Undang. Maka dari itu, dinilai dari rasa keadilan Majelis Hakim sangat wajar seharusnya memberikan hukuman yang lebih berat bahkan maksimal jika dilihat dari perbuatan yang dilakukan tersangka, Mengingat majelis hakim juga memiliki hak istimewa untuk melakukan putusan asal tidak melebihi batas maksimal hukuman dalam UU tersebut.[11] Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk memilih judul tentang "Implementasi Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Oleh Karyawan Perusahaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 925/Pid.B/2021/PN Tjk)".

[11] https://www.hukumonline.com/klinik/a/batasan-iultra-petita-i-dalam-putusan-perkara-pidana-lt59127a57206a8 (diakses pada 18 Juni 2022)

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup

1. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

a. Bagaimanakah implementasi sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan?
b. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan?

2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah kajian hukum pidana, khususnya mengenai implementasi ketentuan pidana terhadap pelaku tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan serta faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui implementasi ketentuan pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan.
b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian ketentuan pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan.

b. Kegunaan Praktis

Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber pikiran dalam kajian sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan.

D. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendiskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakann untuk mengkaji permasalahan. Berdasarkan definisi tersebut, maka kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Teori Pemidanaan

Untuk menjawab permasalahan pertama, penulis menggunakan teori pemidanaan. Teori-teori pemidanaan berkembang mengikuti dinamika kehidupan masyarakat sebagai reaksi dari timbul dan berkembangnya kejahatan itu sendiri yang senantiasa mewarnai kehidupan sosial masyarakat

dari masa ke masa. Terdapat beberapa teori dengan tujuan pemidanaan, yaitu :

1. Teori absolut (*teori retributive*)

   Teori absolut (teori retributive), memandang bahwa pemidanaan merupakan pembalasan atas kesalahan yang telah dilakukan, jadi berorientasi pada perbuatan dan terletak pada kejahatan itu sendiri. Pemidanaan diberikan karena si pelaku harus menerima sanksi itu demi kesalahannya. Menurut teori ini, dasar hukuman harus dicari dari kejahatan itu sendiri, karena kejahatan itu telah menimbulkan penderitaan bagi orang lain, sebagai imbalannya (vergelding) si pelaku harus diber penderitaan.[12]

2. Teori relatif (*teori deterrence*)

   Teori relatif (teori deterrence), teori ini memandang pemidanaan bukan sebagai pembalasan atas kesalahan si pelaku, tetapi sebagai sarana mencapai tujuan bermanfaat untuk melindungi masyarakat menuju kesejahteraan. Dari teori in muncul tujuan pemidanaan sebagai sarana pencegahan, yaitu pencegahan umum yang ditujukan pada masyarakat.

   Berdasarkan teori ini, hukuman yang dijatuhkan untuk melaksanakan maksud atau tujuan dari hukuman itu, yakni memperbaiki ketidakpuasan masyarakat sebagai akibat kejahatan itu. Tujuan hukuman harus dipandang secara ideal, selain dari itu, tujuan hukuman adalah untuk mencegah prevensi (kejahatan)[13]

---

[12] Leden Marpaung, Asas-Teori-Praktek Hukum Pidana, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 105
[13] *Ibid*. hlm 106

3. Teori gabungan (*teori integrative*)

   Teori gabungan (teori integrative) mendasarkan pidana pada asas pembalasan dan asas tertib pertahanan tata tertib masyarakat, dengan kata lain dua alasan itu menjadi dasar dari penjatuhan pidana. Pada dasarnya teori gabungan adalah gabungan tori absolut dan teori relatif. Gabungan kedua teori itu mengajarkan bahwa penjatuhan hukuman adalah untuk mempertahankan tata tertib hukum dalam masyarakat dan memperbaiki pribadi si penjahat. [14]

   Teori gabungan dapat dibedakan menjadi dua golongan besar, yaitu :
   1. Teori gabungan yang mengutamakan pembalasan, tetapi pembalasan itu tidak boleh melampaui batas dari apa yang perlu dan cukup untuk dapatnya ipertahankannya tata tertib masyarakat.
   2. Teori gabungan yang mengutamakan perlindungan tata tertib masyarakat, tetapi penderitaan ata dijatuhinya pidana tidak boleh lebih berat daripada perbuatan yang dilakukan terpidana.[15]

b. Teori Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide yang bersifat abstrak menjadi kenyataan. Proses perwujudan ide-ide inilah yang merupakan hakekat penegakan hukum.[16] Keberhasilan proses perlindungan dan penegakan hukum tidaklah semata-mata menyangkut ditegakannya hukum yang berlaku, akan tetapi menurut Soerjono Soekanto sangat tergantung pula dari beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor Undang-Undang, dalam hal ini yang dimaksud adalah undang-undang dibuat tidak boleh bertentangan dengan ideologi negara dan undang-undang dibuat haruslah menurut ketentuan yang mengatur kewenangan pembuatan

[14] *Ibid.* hlm 107
[15] Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana I,* Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010, hlm 162-163
[16] Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum. Bandung*: Sinar Baru, 1983, hlm. 16

undang-undang sebagaimana diatur dalan Konstitusi negara serta undang-undang dibuat haruslah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masyarakat dimana undang-undang tersebut diberlakukan.

2. Penegak hukum, yakni pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam bidang penegakan hukum. Penegak hukum harus menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan perannya masing-masing yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugas tersebut dilakukan dengan mengutamakan keadilan dan professionalisme, sehingga menjadi panutan masyarakat serta dipercaya oleh semua pihak termasuk semua anggota masyarakat.
3. Masyarakat, yakni masyarakat lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Maksudnya warga masyarakat harus mengetahui dan memahami hukum yang berlaku, serta menaati hukum yang berlaku dengan penuh kesadaran akan penting dan perlunya hukum bagi kehidupan masyarakat.[17]
4. Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Sarana atau fasilitas tersebut mencakup tenaga manusia yang terdidik dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya. Ketersediaan sarana dan fasilitas yang memadai merupakan suatu keharusan bagi keberhasilan penegakan hukum.
5. Kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalan pergaulan hidup. Dalam hal ini kebudayaan mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana merupakan

[17] Soerjono Soekanto, *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002, hlm. 33

konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik sehingga dianut, dan apa yang dianggap buruk sehingga dihindari.[18]

2. Konseptual

Menurut Soerjono Soekanto, kerangka konseptual adalah suatu kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang merupakan inti-inti yang berkaitan dengan istilah yang ingin diteliti, baik dalam penelitian normatif maupun empiris.[19] Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam melakukan penelitian. Maka akan dijelaskan tentang pengertian pokok yang dijadikan konsep dalam penelitian, sehingga akan memberikan batasan yang tetap dalam penafsiran beberapa istilah. Istilah-istilah yang di maksud ialah :

a. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna.[20]
b. Sanksi Pidana adalah ancaman hukuman yang bersifat penderitaan dan siksaan. Sanksi pidana pada dasarnya merupakan suatu penjamin untuk merehabilitasi perilaku dari pelaku kejahatan tersebut, namun tidak jarang bahwa sanksi pidana diciptakan sebagai suatu ancaman dari kebebasan manusia itu sendiri.[21]
c. Tindak Pidana Penggelapan dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang menyimpang/menyeleweng, menyalahgunakan kepercayaan orang lain dan

[18] *Ibid*, hlm. 34
[19] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008, hlm. 124.
[20] Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: Grasindo, 2002, hlm. 70.
[21] https://www.suduthukum.com/2016/09/pengertian-dan-bentuk-bentuk-sanksi.html/ (diakses 15 Mei 2022)

awal barang itu berada ditangan bukan merupakan perbuatan yang melawan hukum, bukan dari hasil kejahatan.[22]

d. Karyawan Perusahaan merupakan sumber daya yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan.[23]
e. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai negeri dalam suatu satuan organisasi.[24]

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan penyusunan skripsi yang terdiri dari Latar Belakang, Permasalahan dan Ruang Lingkup, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teori dan Konseptual serta Sistematika Penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tinjauan pustaka dari berbagai konsep atau kajian yang berhubungan dengan penyusunan skripsi dan diambil dari berbagai referensi atau bahan pustaka mengenai mengenai implementasi ketentuan pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan.

---

[22] Adami Chazawi, *Kejahatan Terhadap Harta Benda*, Jakarta: Bayu Media, 2006, hlm. 73
[23] Gabriella Wibowo dan Roy Setiawan, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya*, Volume 2 Nomor 1, 2014, hlm 1.
[24] https://www.kompasiana.com/adingboy3601/61af977d62a70465b8380c62/definisi-jabatan-dan-siapa-pemilik-jabatan-dalam-organisasi (diakses pada 28 Juni 2022)

III. METODE PENELITIAN

Berisi metode yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data metode analisis data.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berupa pembahasan mengenai hasil dari observasi penelitian yang berupa implementasi ketentuan pidana serta faktor penghambat implementasi pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan Perusahaan.

V. PENUTUP

Berisi kesimpulan umum yang didasarkan pada hasil analisis dan pembahasan penelitian serta berbagai saran sesuai dengan permasalahan yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkaitdengan penelitian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tindak Pidana Penggelapan

1. Penggelapan Biasa

Penggelapan diatur dalam Buku II Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dalam bab XXIV. Penggelapan merupakan suatu tindakan tidak jujur dengan menyembunyikan barang/harta orang lain oleh satu orang atau lebih tanpa sepengetahuan pemilik barang dengan tujuan untuk mengalih-milik (pencurian), menguasai, atau digunakan untuk tujuan lain.[25] Kejahatan "penggelapan" seperti yang dikenal di dalam *Wetboek van Strafrecht* Belanda dewasa ini dan kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan instilah "penggelapan" di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, dahulu kala berasal dari hukum Germania.[26]

Penggelapan *(verduistering)* diatur dalam Bab XXIV (Buku II) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Pasal 372 sampai dengan Pasal 377. Pengertian yuridis mengenai penggelapan itu sendiri diatur dalam ketentuan Pasal 372 KUHP. Tindak pidana penggelapan dikategorikan sebagai berikut:

a. KUHPidana dalam Pasal 372 (penggelapan biasa)
b. KUHPidana dalam Pasal 373 (penggelapan ringan)

---

[25] https://id.wikipedia.org/wiki/Penggelapan (diakses pada tanggal 2 Juni 2022)
[26] Djisman Samosir., Timbul Andes Samosir, SH. *Tindak Pidana Tertentu di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Bandung: Nuansa Aulia, 2020, hlm 121.

c. KUHPidana dalam Pasal 374 dan Pasal 375 (penggelapan dengan pemberatan)
d. KUHPidana dalam Pasal 377 (penggelapan dalam keluarga).

Tindak pidana penggelapan merupakan perbuatan yang melawan hukum dan pelakunya dapat diancam dengan hukuman pidana. Perbuatan tidak jujur dengan menyembunyikan barang/harta orang lain tanpa sepengetahuan dengan tujuan mengalih milik.[27] Tindak Pidana tercantum di dalam Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana adalah Tindak Pidana Pokok.[28] Tindak pidana penggelapan menurut Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana adalah Barangsiapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah.[29]

Dalam tindak pidana penggelapan, memenuhi unsur-unsur dalam Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana:

a. Barang Siapa

   Unsur barangsiapa ini menunjuk kepada pelaku/ subyek tindak pidana, yaitu orang dan korporasi. Unsur barang siapa ini menunjuk kepada subjek hukum, baik berupa orang pribadi maupun korporasi atau badan hukum, yang apabila terbukti memenuhi unsur dari suatu tindak pidana, maka ia dapat disebut

[27] Alam Yogi Saputra, Erliana, dkk. *Analisis Putusan Terhadap Pelaku Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan*, 2021, Volume 2 Nomor 2.
[28] Anhar. *Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dengan Pemberatan yang Dilakukan Secara Berlanjut*, 2014, Edisi 1 Volume 2.
[29] http://hukum.unsrat.ac.id/uu/kuhpidana.htm#b2_24 (diakses pada tanggal 2 Juni 2022)

sebagai pelaku.

b. Dengan sengaja;

Dimana unsur ini merupakan unsur subjektif dalam tindak pidana penggelapan, yakni unsur yang melekat pada subjek tindak pidana, ataupun yang melekat pada pribadi pelakunya. Hal ini dikarenakan unsur "dengan sengaja" merupakan unsur dalam tindak pidana penggelapan, dengan sendirinya unsur tersebut harus dibuktikan. Bahwa terdapat dua teori berkaitan "dengan sengaja". Bahwa, maksud unsur kesengajaan dalam pasal ini, adalah seorang pelaku sengaja melakukan perbuatan- perbuatan dalam Pasal 372 KUHP. [30]

c. Melawan hukum

Maksud unsur "melawan hukum" adalah apabila perbuatan yang dilakukan oleh seorang pelaku bertentangan dengan norma hukum tertulis (peraturan perundang-undangan) atau norma hukum tidak tertulis (kepatutan[31] atau kelayakan) atau bertentangan dengan hak orang lain sehingga dapat dikenai sanksi hukum yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan. Bahwa, untuk menentukan terpenuhinya unsur ini, maka pelaku yang diduga telah melakukan tindak pidana penggelapanharus menguasai barang tersebut bukan dengan jalan kejahatan. Menurut R. Soesilo, penggelapan adalah "kejahatan yang hampir sama dengan pencurian dalam bedanya ialah pada pencurian barang yang dimiliki itu belum berada di tangan pencuri dan masih harus "diambilnya" sedangkan pada penggelapan waktu dimilikinya barang itu

[30] https://www.hukumonline.com/klinik/a/tindak-pidana-penggelapan-dengan-pemberatan-lt4e9f694721b03 (diakses pada 2 Juni 2022)
[31] Ibid

sudah ada di tangansi pembuat tidak dengan jalan kejahatan".[32]

Perbedaan mendasar antara penggelapan dan pencurian adalah penggelapan didasari atas rasa kepercayaan kepada seseorang sehingga seseorang itu mau memberikan harta bendanya tanpa paksaan. Sedangkan pencurian adalah mengambil atau menguasai secara tidak sah harta benda milik orang lain tanpa seizin pemilik.[33] Dibandingkan dengan tindak pidana pencurian, tindak pidana penggelapan juga merupakan suatu jenis tindak pidana baru, yang berasal dari hukum Jerman. Dalam hukum Jerman lama orang membuat perbedaan antara yang disebut dengan pencurian seperti yang biasanya kita kenal atau menguasai secara tidak sah rumusan tindak pidana. Penggelapan yang diatur dalam Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Jadi dapat disimpulkan bahwa tindak pidana penggelapan bukan merupakan kejahatan akan tetapi tindak pidana penggelapan adalah perbuatan melawan hukum karena penggelapan tidak diawali dengan kejahatan.[34]

2. Penggelapan dalam Jabatan

Tindak pidana penggelapan dalam jabatan biasa dikenal dengan penggelapan dengan pemberatan, dan diatur dalam pasal 374 yang berbunyi :

"Penggelapan dalam jabatan adalah penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaanya terhadap barang disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencaharian atau karena mendapat upah untuk itu"

---

[32] http://herybastyani.blogspot.co.id/2013/06/analisis-kasus penggelapan.html (diakses pada 2 Juni 2022)
[33] Ibid
[34] Ibid

Tindak pidana penggelapan merupakan suatu tindak pidana berhubugan dengan moral ataupun mental dan suatu kepercayaan atas kejujuran seseorang. Oleh karena itu tindak pidana ini bermula dari adanya suatu kepercayaan pihak yang dilakukan oleh pelaku tindak pidana penggelapan tersebut. Tindak pidana penggelapan adalah salah satu jenis kejahatan terhadap kekayaan manusia yang diatur dalam Kitab Undang- undang Hukum Pidana(KUHP).[35]

Tindak pidana penggelapan dapat dilakukan oleh pihak yang berada di dalam ataupun di luar lingkungan perusahaan maupun pada umumnya dilakukan oleh pihak yang berada di dalam lingkungan perusahaan, karena biasanya pihak tersebut memahami mengenai pengendalian internal yang berada di dalam perusahaan tempat ia bekerja sehingga bukan lah hal yang sulit untuk melakukan tindak pidana penggelapan.5

Dengan adanya kasus tindak pidana penggelapan tersebut maka nilai dan etika sangat penting dalam penegakan hukum yang menjadi landasan moral, nilai dan etika yang menjadi adat, berasal dari bahasa latin (mos), artinya adat kebiasaan atau cara hidup. Moral atau moralitas yang digunakan untuk perbuatan yang diikat oleh nilai baik buruknya ditengah masyarakat sebagai manusia bermartabat. Pelanggaran dan perbuatan melawan hukum harus ada penindakan dalam penegakan hukum, norma hukum yang hendak ditegakkan mencakup pengertian hukum formal dan hukum materil. Hukum formal hanya menyangkut Peraturan Perundang- Undangan yang tertulis, sedangkan hukum materil mencakup pula

[35] Mahendri Massie, Tindak Pidana Penggelapan dalam menggunakan jabatan berdasarkan pasal 415 KUHP, Jurnal lex crime, Vol. 6, No. 7, September 2017, hlm. 101.

pengertian nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat.[36]

Pengertian penegakan hukum dan penegakan keadilan sepintas sepertinya sama, namun mengandung arti yang sangat berbeda luas. Penegakan hukum dapat dikaitkan dengan pengertian ‘law enforcement’ dalam arti dalam arti sempit, sedangkan penegekan hukum dalam arti luas, adalah hukum materil, merupakan penegakan keadilan. Penegakan hukum merupakan upaya untuk menjadikan hukum dalam arti formil yang sempit maupun dalam arti materil yang luas sebagai pedoman. Penulis memakai istilah Jimly Asshiddiqie

Yang menggambarkan perbedaan hukum dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit, penegakan hukum dilakukan oleh aparatur Negara yang terlibat dalam proses tegak nya hukum itu, dimulai dari saksi, penyidik, penasehat hukum, penuntut, hakim, dan petugas lembaga pemasyarakatan. Setiap aparat dan aparatur terkait mancakup pula pihak- pihak yang bersangkutan dengan tugas atau perannya yaitu terkait dengan kegiatan pelaporan atau pengaduan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi.[37]

Upaya pemasyarakatan kembali (resosialisasi) terpidana. Dalam proses bekerjanya aparatur penegak hukum itu, terdapat tiga elemen penting yang mempengaruhi, yaitu :

a. Institusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya.
b. Budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan

[36] Edward Pakpahan, Penegakkan Hukum Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan, Jurnal kajian hukum, Vol. 1, No. 1, Oktober 2020, hlm. 62
[37] Ibid, hlm. 63

aparatnya.

c. Perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materilnya maupun hukum acaranya.

Perbuatan pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum yang diancam dengan pidana. Syarat utamanya ada perbuatan pidana dan ada aturan pidana yang melarang. Pengertian mengenai perbuatan pidana dipakai oleh Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) disebut sebagai kejahatan. Istilah kejahatan pada hakikatnya merupakan kegiatan perilaku manusia yang bertentangan dengan hukum dan norma sosial, namun istilah kejahatan tidak dapat digunakan begitu saja untuk pengganti perbuatan pidana yang ada dalam pengertian "Strafbaarfeit". Dalam rangka menghadapi berbagai penyimpangan hukum, tentunya masyarakat akan mengadakan peran hukum, aparat penegak hukum serta lembaga penegak hukum karena Indonesia adalah Negara Hukum. Namun sayang, dalam aplikasinya malah tidak mencerminkan sebagai Negara Hukum, banyak aparat penegak hukum yang dalam menjalankan tugasnya dari proses penyelidikan sampai dengan pelaksanaan eksekusi melakukan tindakan bertentangan dengan hukum. Karakteristik penegakan hukum pidana di Indonesia sangat unik dan multi dimensi dimana dalam penegakan hukum terhadap para pelaku kejahatan sering terjadi penyimpangan, berlawanan dengan aturan hukum pidana. Akibatnya orang yang seharusnya tidak bersalah bisa jadi terpidana, demikian sebaliknya orang seharusnya menurut hukum bersalah bebas dari

hukuman.[38]

Unsur Tindak Pidana Penggelapan

Tindak pidana penggelapan atau *verduistering* dalam bentuk pokok diatur dalam Pasal 372 KUHP mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:[39]

a. Unsur subjektif

Dengan sengaja atau *opzettelijk*. Unsur ini merupakan satu-satunya unsur subjektif di dalam tindak pidana penggelapan, yakni unsur yang melekat pada subjek tindak pidana, maupun yang melekat pada pribadi pelakunya. Karena merupakan unsur dari tindak pidana penggelapan, dengan sendirinya unsur tersebut harus didakwakan oleh jaksa di dalam surat dakwaannya, dan karena unsur tersebut didakwakan terhadap seorang terdakwa, dengan sendirinya juga harus dibuktikan di sidang pengadilan yang memeriksa perkara terdakwa.[40] Agar seseorang dapat dinyatakan sebagai terdakwa karena telah memenuhi unsur kesengajaan seperti yang disyaratkan di dalam rumusan Pasal 372 KUHP, maka di sidang pengadilan yang memeriksa perkara terdakwa harus dapat membuktikan bahwa pelaku memang benar-benar: [41]

1. Menghendaki atau bermaksud untuk menguasai suatu benda secara melawan hukum
2. Mengetahui bahwa yang ingin ia kuasai adalah sebuah benda
3. Mengetahui bahwa sebagian atau seluruh benda yang ingin dikuasainya adalah milik orang lain.

---

[38] Ibid, hlm. 63
[39] Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum*: Pendekatan Kontemporer, Bandung: Citra Aditya, 2005, hlm. 33
[40] Ibid hlm. 34
[41] Ibid hlm. 35

4. Mengetahui bahwa benda tersebut ada padanya bukan karena kejahatan. Kesengajaan yang ditujukan pada semua unsur yang ada di belakangnya itu harus dibuktikan dalam persidangan. Oleh karenanya hubungan antara orang yang menguasai dengan barang yang dikuasai harus sedemikian langsungnya, sehingga untuk melakukan sesuatu terhadap barang tersebut orang tidak memerlukan tindakan lain.[42]

b. Unsur objektif

Unsur objektif terdiri atas:

1. Barang siapa

   Kata barangsiapa ini menunjukkan kepada orang, yang apabila orang tersebut memenuhi semua unsur tindak pidana yang terdapat dalam rumusan tindak pidana tersebut, maka ia dapat disebut sebagai pelaku dari tindak pidana yang bersangkutan. [43]

2. Menguasai secara melawan hukum (*zich wederrechtelijk toeeigenen*)

   Menguasai suatu benda seolah-olah ia pemiliknya. Perlu ditekankan disini bahwa menguasai untuk dirinya sendiri yang dimaksudkan adalah yang melawan hukum. [44]

Dimana pelaku ingin menguasai milik orang lain untuk kepentingannya sendiri. Apabila penguasaan tersebut tidak bertentangan dengan sifat dari hak dengan hak mana benda itu dapat berada dibawah kekuasannya , maka darin

---

[42] Adami Chazawi, *Kejahatan Terhadap Harta Benda*, Malang: Bayu Media, 2003, hlm.70
[43] Ibid, hlm. 71
[44] Ibid, hlm. 72

itu, hal ini tidak memenuhi unsur dalam pasal ini. [45]

B. Sanksi Pidana

1. Pengertian Sanksi Pidana

Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok.[46] Sistem hukum pidana ada dua jenis sanksi yang mempunyai kedudukan yang sama, yaitu sanksi pidana dan sanksi tindakan. Sanksi pidana merupakan jenis sanksi yang paling banyak digunakan di dalam menjatuhkan hukuman terhadap seseorang yang telah dinyatakan bersalah melakukan perbuatan tindak pidana tersebut.[47]

Sanksi diartikan sebagai tanggungan, tindakan, hukuman untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang.[48] Sanksi tindakan merupakan jenis sanksi yang lebih banyak diluar KUHP, bentuk-bentuknya yaitu berupa perawatan di rumah sakit dan dikembalikan pada orang tuanya atau walinya bagi orang yang tidak mampu bertanggung jawab dan anak yang masih dibawah umur. [49]

Sanksi pidana merupakan suatu nestapa atau penderitaan yang ditimpahkan kepada seseorang yang bersalah melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum pidana, dengan adanya sanksi tersebut diharapkan orang tidak akan melakukan

---

[45] Rosa Agustina, *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta: Pasca Sarjana FH Universitas Indonesia, 2003, hlm. 37
[46] Aliyth Prakarsa, Dadang Herli, dkk. *Mengkaji Penerapan Sanksi Pidana dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19*, Jurnal Hukum Pembangunan 51, 2021, No. 3
[47] Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana* , Jakarta, 2015, hlm 194
[48] Ibid hlm. 195
[49] Ibid hlm 196

tindak pidana.[50] *Black's Law Dictionary Henry Campbell Black* memberikan pengertian sanksi pidana sebagai *punishment attached to conviction at crimes such fines, probation and sentences* (suatu pidana yang dijatuhkan untuk menghukum suatu penjahat (kejahatan) seperti dengan pidana denda, Pidana pengawasan dan pidana penjara.[51]

Sanksi pidana pada dasarnya merupakan suatu penjamin untuk merehabilitasi perilaku dari pelaku kejahatan tersebut, namun tidak jarang bahwa sanksi pidana diciptakan sebagai suatu ancaman dari kebebasan manusia itu sendiri. Disamping penggunaan istilah sanksi pidana, dalam ketentuan hukum pidana juga digunakan istilah-istilah lain yang pada dasarnya mengandung makna yang sama seperti istilah hukuman, penghukuman, pemidanaan, penjatuhan hukuman, pemberian pidana, dan hukuman pidana.[52] Sanksi pidana juga merupakan suatu hukuman sebab akibat, sebab adalah kasusnya dan akibat adalah hukumannya, orang yang terkena akibat akan memperoleh sanksi baik masuk penjara ataupun terkena hukuman lain dari pihak berwajib. Sanksi pidana merupakan suatu jenis sanksi yang bersifat nestapa yang diancamkan atau dikenakan terhadap perbuatan atau pelaku perbuatan pidana atau tindak pidana yang dapat mengganggu atau membahayakan kepentingan hukum. Sanksi pidana pada dasarnya merupakan suatu penjamin untuk merehabilitasi pelaku kejahatan tersebut, namun tidak jarang bahwa sanksi pidana diciptakan sebagai suatu ancaman.[53] Sanksi pidana adalah penderitaan yang dijatuhkan kepada seseorang yang bersalah

[50] Ibid, hlm 197
[51] Ibid, hlm 198
[52] Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum Pidana*, Jakarta, 2015, hlm 194
[53] Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm 244

telah melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum, dengan adanya sanksi tersebut diharapkan orang tidak akan melakukan tindak pidana. [54]

2. Sanksi Pidana dalam Tindak Pidana Penggelapan

Sanksi pidana diatur dalam KUHP yang mengatur tindak pidana penggelapan yang korbannya adalah perusahaan yang terdakwanya adalah karyawan atau pekerja dalam perusahaan tersebut. Sanksi pidana yang dapat diterapkan terhadap terdakwa dimuat dalam ketentuan KUHP yakni Pasal 374 yang dapat dijelaskan bahwa bagi pelaku yang melakukan tindak pidana penggelapan maka diancam dengan pidana maksimal 5 (lima) tahun penjara. Dengan adanya ketentuan dalam KUHP tersebut sanksi pidana bagi pelaku tindak pidana penggelapan dengan jelas diatur dalam KUHP.

Packer menegaskan bahwa syarat-syarat sanksi pidana secara optimal harus mencakup hal-hal sebagai berikut:[55]

1. Perbuatan yang dilarang tersebut menurut pandangan sebagian besar anggota masyarakat secara menyolok dianggap membahayakan masyarakat dan tidak dibenarkan oleh apa saja yang oleh masyarakat dianggap penting.
2. Penerapan sanksi pidana terhadap perbuatan tersebut konsisten dengan tujuan pemidanaan.
3. Pemberantasan terhadap perbuatan tersebut tidak akan menghalangi atau merintangi perilaku masyarakat yang diinginkan;

---

[54] Ibid, hlm 246

[55] Packer sebagaimana dikutip H. Setiyono, *Kejahatan Korporasi Analisis Viktimologi Dan Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana*, Edisi kedua Cetakan pertama, Malang: Banyu media Publishing, 2003, hlm. 117.

4. Perilaku tersebut dapat dihadapi melalui cara yang tidak berat sebelah dan tidak bersifat diskriminatif.
5. Pengaturan melalui proses hukum pidana tidak akan memberikan kesan memperberat baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif;

Tidak ada pilihan-pilihan yang beralasan daripada sanksi pidana tersebut guna menghadapi perilaku yang bersangkutan. Dari berbagai pendapat sebagaimana disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa pidana hendaknya digunakan apabila memang benar-benar mendasar dan apabila benar-benar dibutuhkan. Dan pidana itu akan bermanfaat apabila digunakan secara cermat, secara hati-hati, dan secara manusiawi serta digunakan dalam waktu yang tepat dan keadaan yang tepat pula.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum

1. Pengertian Penegakan Hukum

Dalam penegakan hukum, faktor manusia memegang peranan utama dalam penegakan hukum. Penegakan hukum bukanlah proses logis yang sederhana, tetapi dengan partisipasi seluruh umat manusia, penegakan hukum tidak lagi dilihat sebagai upaya nalar yang logis, tetapi sebagai hasil dari suatu pilihan. Oleh karena itu, penerapan hukum tidak bisa hanya didasarkan pada prediksi logis, tetapi juga pada isu-isu “non-logis”. Penegakan hukum dilakukan oleh instansi yang berwenang untuk melakukan tugas ini, seperti polisi, jaksa, hakim, dan pejabat pemerintah.

Pengertian penegakan hukum juga dapat dilihat dari objeknya, yaitu dari segi hukum. Dalam hal ini makna juga mencakup makna luas dan makna terbatas. Secara umum penerapan hukum juga mencakup nilai-nilai keadilan yang

terkandung dalam aturan resmi yang sehat dan nilai-nilai keadilan yang ada dalam masyarakat. Namun penerapan hukum dalam arti sempit hanya dapat melibatkan penerapan peraturan formal dan tertulis.[56]

Bahasa nasional dapat membedakan pengertian penegakan hukum dan keadilan. Penerapan hukum dapat dihubungkan dengan konsep "hukum yang berlaku" dalam arti sempit, penerapan hukum dalam arti luas disebut penerapan keadilan dalam arti hukum materiil.[57]

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum

Dalam membahas faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum ini dari para ahli hukum sendiri terdapat beberapa persamaan yang mendasar. Para ahli hukum ini diantaranya adalah Lawrence M Friedman yang dikutip dari bukunya Sirajudin, Zulkarnain dan Sugianto yang berjudul Komisi Pengawas Penegak Hukum Mampukah Membawa Perubahan dimana menurut Lawrence M Friedman dikatakan setidaknya ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi penegakan hukum. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah: [58]

1. Faktor Substansi Hukum

   Yang dimaksud substansi disini adalah aturan, norma, pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun. Substansi

[56] Laurensius Arliman S, Penegekan Hukum dan Kesadaran Masyarakat, Deepublish, Yogyakarta, 2015, hal. 12-13.
[57] imly Asshiddiqie, Penegakan Hukum https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34124812/ Diakses pada tanggal 22 Juli 2021 pukul 14.00 wita
[58] Sirajudin, Zulkaranain dan Sugianto, *Komisi Pengawas Penegak Hukum Mampukah Membawa Perubahan*, Malang Coruption Watch dan YAPPIKA, Malang, 2007, hlm 25-26

juga mencakup *living law* (hukum yang hidup), dan bukan hanya saran yang ada dalam kitab undang-undang.

2. Faktor Struktural

   Dalam hal ini adalah bagian yang tetap bertahan, bagian yang member semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan. Friedman mengambil contoh jika membicarakan struktur sistem hukum di Indonesia maka termasuk didalamnya yang dibicarakan adalah struktur institusi penegak hukumnya seperti Kepolisian, Kejaksaan, dan Pengadilan dan juga termasuk unsur struktural jumlah dan jenis pengadilan, yuridiksinya.

3. Faktor Kultural

   Kultural Dalam hal ini sikap manusia dalam sistem hukum-kepercayaan, nilai pemikiran serta harapannya. Dengan kata lain kultur hukum adalah suasana pikiran sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan.

Perubahan digambarkan ketiga unsur sistem hukum itu adalah sebagai berikut[59]:

1. Struktur diibaratkan sebagai mesin,
2. Substansi adalah apa yang dikerjakan dan dihasilkan oleh mesin itu,
3. Kultur hukum adalah apa saja atau siapa saja yang memutuskan menghidupkan atau mematikan mesin itu serta memutuskan bagaiman mesin itu digunakan.

[59] Ibid, hlm 27-28

D. Karakteristik Hubungan Kerja Antara Karyawan dan Pekerja

1. Pengertian Karyawan dan Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan keja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[60] Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri untuk masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan.[61] Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan.[62] Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar,

---

[60] Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Semarang: University Press, 2015, hlm 13
[61] Ibid hlm 14.
[62] Ibid hlm 15

konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan:[63]

a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan
c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
d. Menciptakan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Perusahaan (*bedriiff*) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD).[64] Seseorang yang

[63] Ibid, hlm 16

mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terang- terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.[65]

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Cindawati, dari Molengraaff, "bahwa perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan." Cindawati sendiri berpendapat bahwa perusahaan adalah keseluruhan.

Perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang- terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.[66] Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Zainal Asikin yang merujuk dari Ensiklopedia Bebas Wikipedia, bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdapftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.[67]

---

[64] C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 28-29.
[65] Ibid, hlm 30-31
[66] Cindawati, Hukum Dagang dan Perkembangannya, Palembang: Putra Penuntun, 2014, hlm. 31.
[67] Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 4.

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Hubungan Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan

Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat menjadi penentu tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Begitu pula pihak perusahaan akan memiliki kepercayaan kepada karyawan. Adanya hubungan kerja yang baik maka dapat membentuk lingkungan kerja yang sehat untuk semua pihak. Hubungan kerja yang baik antara karyawan dan perusahaan menjdi salah satu kunci produktivitas. Bahkan jika pihak manajemen perusahaan ditanyakan, Apa aset paling penting di dalam perusahaan adalah karyawan. Oleh karena itu hubungan kerja perusahaan dengan karyawannya sangat penting. [68] Keberhasilan sebuah perusahaan sangat erat berkaitan dengan kinerja dari karyawan yang ada dalam perusahaan. Karyawan mengemban tugas dan fungsi dalam perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan merupakan indikator dari keberhasilan suatu perusahaan. [69]

[68] Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*: Dari Teori ke Praktik. Jakarta:Raja Grafindo Perkasa, 2012, hlm 54.
[69] Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, dkk, *Kinerja yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja*, 2017, Volume 10, No 2.

Ada beberapa unsur dalam Karyawan dan Perusahaan, yaitu: [70]

a. Unsur Hubungan Kerja

Bila merujuk pada pasal 1 dari ayat 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara umum terdapat tiga unsur hubungan kerja. Unsur ini menjadi landasan saat membuat kesepakatan kerja.

b. Unsur Pekerjaan

Di dalam hubungan kerja itu sendiri ada sebuah objek yang harus ada, yaitu pekerjaan itu sendiri. Sebab jika tidak ada pekerjaan yang harus dilakukan maka tidak mungkin tercipta hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan.

c. Unsur Upah

Apabila merujuk pada Pasal 1 UU Ketenagakerjaan, upah adalah:

Pekerja/buruh berhak memperoleh imbalan dari pengusaha atau pengusaha dan membayar dalam bentuk uang kepada pekerja/buruh yang ditetapkan kemudian dibayar sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/pekerja dan keluarganya atas hasil dari pekerjaan atau jasa yang telah diberikan.

d. Unsur Perintah

Didalam dunia kerja terdapat perintah dari pemilik pekerjaan yaitu perusahaan, dan penerima perintah dalam hal ini adalah karyawan. Perintah dapat berupa tugas, target, instruksi, dan lain sebagainya.

---

[70] Yuliana Yuli W, Sulastri, dkk, *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*, 2018, Volume 5 Nomor 2.

3. Hak dan Kewajiban Antar Karyawan dan Perusahaan

Dalam bekerja, yang paling penting untuk diketahui adalah hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan yang memperkerjakannya.[71] Hak dan kewajiban ini harus terpenuhi guna menjaga dan membina hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaannya. Berikut adalah hak-hak karyawan yang wajib dipenuhi secara utuh oleh perusahaannya: [72]

Hak dan Kewajiban Pekerja

a. Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
b. Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan

[71] Ari Hernawan , *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja*, 2012, Volume 24 Nomor 3.
[72] Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan* Jasa, cetakan pertama, Mandar Maju, Bandung: 2004, hlm. 12.

bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf (a)Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut: [73]

   1. Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan atas penghidupan yang layak.”
   2. Hak atas upah yang adil Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
   3. Hak untuk berserikat dan berkumpul Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

[73] Ibid, hlm 14.

4. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. [74] Adapun kewajiban dari pekerja/buruh yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:[75]
    a. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
    b. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
    c. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib isi perjanjian kerjasama atau perubahannya kepada seluruh pekerja
    d. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
    e. Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja

[74] Ibid, hlm 16
[75] Nurhotia Harahap, *Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan* 2020, Volume 6 Nomor 1.

wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat. [76]

Hak dan Kewajiban Perusahaan

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni simbiosis mutualisme yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan adanya perusahan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja.[77] Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja dimana terdapat keseimbangan (*equilibrium*) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja.

Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan baik itu umum maupun dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003

Hak Perusahaan Antara lain:

a. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka
b. Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaanya.[78]

[76] https://konsultanku.co.id/blog/pahami-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-perusahaan, (diakses pada 4 Juni 2022)
[77] Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 19
[78] https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan, (diakses pada 5 Juni 2022)

Kewajiban Perusahaan antara lain:[79]

a. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh
b. Memeriksakan kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja;
c. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;[80]

[79] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 127
[80] Ibid hlm 128

III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris.

1. Pendekatan yuridis normatif

   Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan mempelajari, melihat dan menelaah mengenai beberapahal yang bersifat teoritis yang menyangkutasas-asas hukum, konsepsi, pandangan, doktrin-doktrin hukum, peraturan hukum dan sistem hukum yang berkenaan dengan permasalahan penelitian ini.

   Pendekatan masalah secara yuridis normatif dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman tentang pokok bahasan yang jelas mengenai gejala dan objek yang sedang diteliti yang bersifat teoritis berdasarkan atas kepustakaan dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas. Penelitian ini merupakan penafsiran subjektif yang merupakan pengembangan teori-teori dalam kerangka penemuan ilmiah.

2. Pendekatan yuridis empiris

   Pendekatan yrudis empiris dilakukan untuk mempelajari hukum dalam kenyataan atau berdasarkan fakta yang didapat secara objektif di lapangan, baik berupa pendapat, sikap dan perilaku aparat penegak hukum yang

didasarkan pada identifikasi hukum dan efektifitas hukum. Pendekatan empiris dilakukan dengan mengambil objek kajian terhada psegi-segi hukum tertentu yang memiliki nilai empiris, untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis yang terlebih dahulu telah disusun secararuntut, dengan jalan meneliti data lapangan melalui observasi.

B. Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah tempat dari mana data tersebut diperoleh. Adapun sumber dan jenis data yang akan dipergunakan dalam penulisan skripsi ini terbagi atas dua yaitu:

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber pertama.[81] Dengan begitu data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan wawancara kepada narasumber untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Adapun salah satu contoh yang dapat dilakukan untuk mendapatkan sumber data primer yakni dengan mewawancarai langsung pemahaman hukum masyarakat dengan berlakunya suatu aturan melalui kegiatan seperti wawancara dan observasi.

   Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

   UU No. 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana

   Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

   Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan

[81]Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif.* Jakarta :Rajawali Press. 1984. Hlm. 12

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari hasil penelitian kepustakaan dengan melalui studi peraturan perundang-undangan, tulisan, jurnal ilmiah, buku-buku, dokumen, arsip, dan literatur-literatur dengan mempelajari hal-hal yang bersifat teoritis, konsep-konsep dan pandangan mempelajari hal-hal yang bersifat teoritis, konsep-konsep, pandangan-pandangan, doktrin, asas asas hukum, serta bahan lain yang berhubungan dan menunjang dalam penulisan skripsi ini. Fokus penulis dalam mendapatkan sumber data dalam penelitian ini melalui wawancara dengan instansi terkait yang mengatasi hal tersebut. Selain itu, penulis juga menggunakan sumber data dari instans terkait dan internet sebagai tinjauan dalam mencari perkembangan terkini terhadap penelitian yang penulis lakukan.

Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 925/Pid/B/2021/PN Tjk)

C. Penentuan Narasumber

Penelitian ini membutuhkan narasumber sebagai sumber informasi untuk memberikan penjelasan terkait dengan permasalahan yang dibahas. Narasumber penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Hakim Pengadilan Negeri Tanjung Karang = 1 orang
2) Advokat Wahrul Fauzi Silalahi & Partner = 1 orang
3) Dosen Bagian Hukum Pidana Universitas Lampung = 2 orang

Jumlah = 4 orang

D. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Prosuder Pengumpulan Data

   Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi Pustaka dan studi lapangan :

   a. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau *field research*. Penelitian lapangan adalah penelitian yang mengambil data langsung di lapangan (biasanya data primer). Penelitian lapangan pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistisapa yang tengahterjadi pada suatusaat di tengah masyarakat.
   b. Studi Pustaka (*library research)*, adalah pengumpulan data dengan menelaah, mengutip bahan kepustakaan dan melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bahasan.

2. Pengolahan Data

   Setelah melakukan pengumpulan data, selanjutnya dilakukan pengolahan data Lapangan atau data empiris, sehingga data yang diperoleh dapat mempermudah permasalahan yang diteliti. Pengolahan data meliputi tahapan sebagai berikut:

   a. Seleksi Data, data yang terkumpul kemudian diperiksa untuk mengetahui kelengkapan data, selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
   b. Klasifikasi Data, penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian.

c. Sistematisasi Data, penempatan data yang salingberhubungan dan merupakansatukesatuan yang bulat dan terpadu pada sub pokok bahasan sesuai sistematika yang ditetapkan untuk mempermudah interpretasi

E. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif dengan alur berpikir deduktif dengan dilakukan melalui berbagai interview serta dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk di interpresentasikan dan ditarik kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian. Dalam karyatulis ini, penulis lebih memfokuskan pada kualitatif karena penelitian yang akan dilakukan tidak membutuhkan data angka atau *numeric* melainkan membutuhkan data berbentuk narasi untuk meneliti masalah-masalah dan fenomena-fenomena yang terjadi di masyarakat pada suatu wilayah tertentu.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan mengenai permasalahan dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan telah diatur dalam Pasal 374 KUHP dengan batas ancaman maksimal 5 tahun dan tidak ada batas ancaman minimal. Secara normatif, putusan dalam kasus ini sudah ideal dan terimplementasi karena berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim dan semua unsur dari Pasal 374 KUHP telah terpenuhi, maka terdakwa haruslah dinyatakan telah terbukti secara sah bersalah dan meyakinkan melakukan tindak pidana. Namun, jika dinilai dari rasa keadilan, keadilan dinilai personal, tidak bisa dinilai mutlak. Jika berbicara mengenai sanksi pidana, hakim memiliki hak prerogatif untuk memutus sanksi pidana, yang mana hak prerogatif dapat diartikan hak istimewa/hak mutlak yang diberikan oleh konstitusi dalam lingkup kekuasaan pemerintah. Perlu diingat juga terlepas dari semua itu, pada dasarnya para aparat penegak hukum untuk memberi putusan yang seadil-adilnya pada setiap kasus dengan berdasarkan prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa.
2. Faktor yang mempengaruhi implementasi sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan adalah Faktor Penegak Hukum itu sendiri, Penegak

Hukum mempunyai peranan yang sangat penting karena semua keputusan akhir dalam penjatuhan sanksi pidana ada pada Majelis Hakim. Penegak hukum merupakan golongan panutan dalam masyarakat yang hendaknya mempunyai kemampuan-kemampuan tertentu, sesuai dengan aspirasi masyarakat. Jika peraturan hukumnya sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum kurang baik, maka dapat terjadi terdapat masalah. Maka dari itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah kepribadian dari sumber daya manusia itu sendiri.

B. Saran

Berdasarkan Penelitian skripsi Implementasi Sanksi Pidana terhadap Tindak Pidana Penggelapan Oleh Karyawan Perusahaan, Penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi aparatur penegak hukum khususnya Majelis Hakim sebaiknya dapat membuat putusan yang seadil-adilnya berdasarkan prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa, bagi terdakwa yang memiliki itikad baik mengembalikan barang yang digelapkan seharusnya tidak usah dijatuhkan pidana yang cukup berat.
2. Sebaiknya, perusahaan memiliki lembaga pengawas penegak hukum yang diatur untuk menindaklanjuti jika terjadinya tindak pidana penggelapan dyang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adji, Indriyanto Seno. 2002. *Korupsi dan Hukum Pidana*, Jakarta: Kantor Pengacara dan Konsultasi Hukum "Prof. Oemar Seno Adji & Rekan.

Agustina, Rosa. *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta: Pasca Sarjana FH Universitas Indonesia, 2003

Alamzah, Eric, 2013. Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*, Volume 1 Nomor 2.

Ali, Mahrus. 2015. *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Jakarta.

Andrisman, Tri, 2009. Asas-Asas dan Dasar Aturan Hukum Pidana Indonesia, Bandar Lampung, Unila.

Ari Hernawan. 2012. *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja*, Volume 24 Nomor 3.

Asikin, Zainal. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, Jakarta: Kencana.

Bonger, W.A. 1995. *Pengantar Tentang Kriminologi*.Terjemahan Oleh R.A. Koesnoen. PT. Pembangunan, Jakarta.

Chazawi, Adami, 2010 *Pelajaran Hukum Pidana I*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

_____ 2006. *Kejahatan Terhadap Harta Benda*, Jakarta: Bayu Media

Cindawati. 2014. Hukum Dagang dan Perkembangannya, Palembang: Putra Penuntun.

Fuady, Munir. 2005. *Perbuatan Melawan Hukum*: Pendekatan Kontemporer, Bandung: Citra Aditya.

Hamzah, Andi, *2009.Deik-Delik Tertentu (Special Delicten) Di Dalam KUHP* Jakarta: Sinar Grafika. Jakarta

Harahap, Yahya, M. 2020, *Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP*. Jakarta: Sinar Grafika

Huda, Chairul, 2006. *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggung jawaban Pidana Tanpa Kesalahan. Tinjauan Kritis Terhadap Teori Pemisahan Tindak Pidanadan Pertanggung jawaban Pidana*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Ishaq. 2008. *DasarDasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

Jasin, Johan. 2019, Penegakan Hukum Dan Hak Asasi Manusia di Era Otonomi Daerah. Yogyakarta: Deepublish.

Kansil, C.S.T. 2013. *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika.

Koentjaraningra. Sejarah Teori Antropologi, 1987, Jakarta, Penerbit UI Press.

Maroni, Pengantar Hukum Pidana Administrasi, Bandar Lampung, Unila, 2009.

Marpaung, Leden. 2009. Asas-Teori-Praktek Hukum Pidana, Jakarta: Sinar Grafika.

Muyadi, Lilik, 2008. Pergeseran Perspektif Dan Praktik Dari Mahkamah Agung Republik Indonesia Mengenai Putusan Pemidanaan, Artikel, PN Kepanjen.

Arief, Barda Nawawi, 2008. Perkembangan Asas hukum Pidana Indonesia, Pustaka Magister Semarang.

Pujiastuti, Endah. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Semarang: University Press.

Rahardjo,Satjipto. 1983. *Masalah Penegakan Hukum. Bandung*: Sinar Baru

Saleh, Roeslan. 1983. *Perbuatan Pidana dan Pertanggungjawaban Pidana, Dua Pengertian Dasar dalam Hukum Pidana*, Jakata: Aksara Baru.

Samosir, Djisman. 2020. Timbul Andes Samosir, *Tindak Pidana Tertentu di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Bandung: CV Nuansa Aulia.

Setiyono, H. 2003.*Kejahatan Korporasi Analisis Viktimologi I Pertanggungjawaban Korporasi Dalam HukumPidana*, Edisi ke___ Cetakan pertama, Malang: Bany media Publishing.

Soekanto, Soerjono. 2002. *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002. .

Soekanto, Soerjono. 1984. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta:Rajawali Press.

_____ 2008. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Group.

T. Hani Handoko, 1995. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, hlm. 135-137.

Triyanto, Djoko. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan* Jasa, Bandung: Cetakan Pertama, Mandar Maju.

Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: Grasindo.

Veitzhal, Rivai. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

Wijayanti, Asri 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Zaeni, Asyhadie. 2007. Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Raja GrafindoPersada.

Zulkaranain, Sirajudin dan Sugianto.2007. *Komisi Pengawas Penegak Hukum Mampukah Membawa Perubahan*, Malang Coruption Watch dan YAPPIKA, Malang.

Jurnal Terkait

Alam, Yogi Saputra, Erliana, dkk. 2021. *Analisis Putusan terhadap Pelaku Tindak Pidna Penggelapan Dalam Jabatan*, Volume 2 Nomor 2.

Amrullah Rinaldy, Maroni, dkk. 2023. *Implementasi Perampasan Harta Pelaku Tindak Pidana Korupsi Sebagai Upaya Pengembalian Kerugian Keuangan Negara (Studi di Kejaksaan Neegeri Kabupaten Lampung Barat)*, Volume 3 Nomor 1.

Anhar. 2014, *Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dengan Pemberatan Yang Dilakukan Secara Berlanjut*, Edisi 1 Volume 2.

Arliman, Laurensius. 2015, Penegakan Hukum dan Kesadaran Masyarakat, Deepublish.

Harahap, Nurhotia. 2020. *Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Volume 6 Nomor 1.

Hardiansyah Wicaksana, Ronny Marjam Desma Rahadhini, dkk. 2017. Kinerja yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Volume 10, No 2.

Hartanti, Devi Neng, Juanrico Alfaromona Sumarezs Titahelu dkk. 2021 *Penerapan Sanksi Pidana Bagi Pelaku Tindak Pidana Penggelapan Uang Cash On Delivery dalam Putusan Pengadilan Nomor: 139/Pid.B/2020/PN.Amc*, Volume 1 Nomor 2.

Massie, Mahendri. 2017. *Tindak Pidana Penggelapan Menggunakan Jabatan Berdasarkan Pasal 415 KUHP*, Jurnal ex crimen, Volume 6, Nomor 7.

Pakpahan, Edward. 2020, *Penegakkan Hukum Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan*. Jurnal Kajian Hukum, Volume 1, Nomor 1.

Prakarsa, Aliyth, Dadang Herli, dkk. 2021. *Mengkaji Penerapan Sanksi Pidana dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19*, Jurnal Hukum Pembangunan 51, Nomor 3

W,Yuliana Yuli, Sulastri, dkk. 2018. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*, Volume 5 Nomor 2.

Wibowo, Gabriella dan Roy Setiawan. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya*, Volume 2 Nomor 1.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Profesi Advokat

UU No 4/2004 tentang Perubahan Atas Undang-undang Pokok Kekuasaan

UU No 20/1947 tentang Peradilan Ulangan. Permohonan banding harus diajukan kepada panitera Pengadilan Negeri yang menjatuhkan putusan (pasal 7 UU No 20/194

Sumber lain

http://herybastyani.blogspot.co.id/2013/06/analisis-kasus-penggelapan.html

http://hukum.unsrat.ac.id/uu/kuhpidana.htm#b2_24

https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan

https://id.wikipedia.org/wiki/Penggelapan

https://konsultanku.co.id/blog/pahami-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-perusahaan

https://www.hukumonline.com/klinik/a/batasan-iultra-petita-i-dalam-putusan-perkara-pidana-lt59127a57206a8

https://www.hukumonline.com/klinik/a/tindak-pidana-penggelapan-dengan-pemberatan-lt4e9f694721b03

https://www.kompasiana.com/adingboy3601/61af977d62a70465b8380c62/definisi-jabatan-dan-siapa-pemilik-jabatan-dalam-organisasi

https://www.suduthukum.com/2016/09/pengertian-dan-bentuk-bentuk-sanksi.html/

http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuh/article/view/8864

https://heylawedu.id/blog/tata-cara-pelaksanaan-pidana-mati-di-indonesia

https://www.aksarahukum.my.id/2022/03/perbedaan-hukuman-penjara-dan-kurungan.html)

https://media.neliti.com/media/publications/3236-ID-eksistensi-pidana-denda-menurut-sistem- kuhp.pdf

https://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&src=a&id=199367