

TINDAK PIDANA PENGGELAPAN OLEH KARYAWAN PERUSAHAAN BERDASARKAN PASAL 488 KITAB UNDANG UNDANG HUKUM PIDANA¹

Oleh:

Jesika Lumantow²

Roy R. Lembong³

Eugenius Paransi⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan serta pertanggungjawaban pidana terhadap karyawan yang melakukan tindak pidana penggelapan berdasarkan Putusan Nomor 569/Pid.B/2021/PN.Tjk. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data yang digunakan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang dianalisis secara yuridis normatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan diatur dalam Pasal 488 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana sebagai bentuk pemberatan dari tindak pidana penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 486. Pemberatan tersebut didasarkan pada adanya hubungan kerja, profesi, atau pemberian upah yang menyebabkan pelaku memperoleh penguasaan terhadap barang milik orang lain. Berdasarkan analisis terhadap Putusan Nomor 569/Pid.B/2021/PN.Tjk, terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan tindak pidana penggelapan terhadap uang perusahaan yang berada dalam

penguasaannya karena hubungan kerja. Pertanggungjawaban pidana terdakwa didasarkan pada terpenuhinya unsur tindak pidana, adanya kesengajaan, kemampuan bertanggung jawab, serta tidak ditemukannya alasan pembeda maupun alasan pemaaf yang dapat menghapuskan pertanggungjawaban pidana.

Kata Kunci: Tindak Pidana Penggelapan, Karyawan Perusahaan, Hubungan Kerja, Pertanggungjawaban Pidana, Pasal 488 KUHP.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konsekuensinya, setiap tindakan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara harus didasarkan pada hukum yang bertujuan mewujudkan ketertiban, keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan terhadap hak-hak warga negara. Dalam konteks penegakan hukum, setiap perbuatan yang melanggar ketentuan hukum harus dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Hukum pidana berfungsi mengatur kehidupan masyarakat guna menciptakan dan memelihara ketertiban umum. Salah satu bentuk tindak pidana yang berkaitan dengan penyalahgunaan kepercayaan adalah tindak pidana penggelapan. Penggelapan merupakan perbuatan melawan hukum terhadap barang yang berada dalam penguasaan seseorang bukan karena kejahatan, tetapi kemudian dimiliki atau digunakan secara melawan hukum.

Peraturan tindak pidana penggelapan terdapat pada Pasal 486 KUHP, tetapi dalam

¹Artikel Skripsi

²Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat

³Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ MahendriMassie, Tindak Pidana Penggelapan Dalam Menggunakan, jabatan Berdasarkan Pasal 415 KUHP, Jurnal Lex Crimen, 6, 7, (2017), hlm. 101.

penulisan ini penulis akan membahas tentang tindak pidana penggelapan dalam jabatan pada Pasal 488 KUHP.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, penggelapan yang dilakukan karena adanya hubungan kerja atau karena seseorang memperoleh upah diatur sebagai penggelapan dengan pemberatan.⁶

Tindak pidana penggelapan dalam hubungan kerja memiliki keterkaitan erat dengan adanya kepercayaan dan kewenangan yang diberikan kepada pekerja dalam menjalankan tugasnya. Penyalahgunaan kewenangan tersebut dapat terjadi apabila pekerja menggunakan barang, dokumen, atau harta yang berada dalam penguasaannya untuk kepentingan yang bertentangan dengan tujuan hubungan kerja. Oleh karena itu, unsur kesengajaan, perbuatan melawan hukum, penguasaan terhadap benda, serta adanya hubungan kerja menjadi aspek penting dalam menganalisis tindak pidana penggelapan dalam jabatan.⁷

Dalam praktiknya, tindak pidana penggelapan dapat terjadi di berbagai lingkungan pekerjaan dan umumnya berawal dari penyalahgunaan kepercayaan. Salah satu Contoh kasus tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan toko erafone megastore cabang mall kartini bandar lampung dalam putusan pengadilan negeri tanjung karang nomor 569/Pid.B/2021/PN.Tjk dengan terdakwa dimas pratama bin indra taufik yang didakwa bersalah melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan sebagaimana diatur dalam pasal 488 KUHP. Akibat perbuatan

terdakwa saksi korban mengalami kerugian sebesar Rp. 24.397.000, (Dua Puluh Empat Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Ribu Rupiah).

Terdakwa dimas pratama bin indra taufik terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana penggelapan dilakukan oleh orang yang menguasai barang itu karena hubungan kerja, sehingga akibat perbuatan terdakwa maka majelis hakim menjatuhkan pidana terhadap terdakwa tersebut oleh karena itu dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun 10 (sepuluh) bulan.

Tindak pidana penggelapan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain mentalitas karyawan yang lemah sehingga mudah terpengaruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan nilai moral harkat dan martabatnya sebagai aparatur. Sehingga dorongan melakukan tindak pidana tersebut bersumber dari faktor internal pelaku.

Ketentuan mengenai penggelapan dalam hubungan kerja pada dasarnya memberikan dasar hukum bagi pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku yang menyalahgunakan kepercayaan atau kewenangan yang diperolehnya karena hubungan pekerjaan. Dalam penyelesaian perkara, penyelesaian internal dapat ditempuh sebagai langkah awal, tetapi apabila tidak tercapai penyelesaian, pihak yang dirugikan dapat menempuh jalur hukum melalui aparat penegak hukum.⁸

Berdasarkan uraian tersebut, tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan merupakan persoalan hukum yang penting untuk dikaji karena berkaitan dengan penyalahgunaan kepercayaan, kewenangan,

⁶ Barda Nawawi Arief, Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2011, h.21

⁷ Andreas. C. A. Loho. 2019. Alasan Pemberat dan Peringatan Pidana Terhadap Delik Penggelapan Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Manado. Volume 8 No. 12.

⁸ Afrizal Dwi Prastyo "Tinjauan Yuridis Tindak Pidana Penggelapan oleh Karyawan Perusahaan" <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jkhkp> Vol. 1 No 2 Januari -juni 2024 Hal. 95 100

dan hubungan kerja. Permasalahan tersebut menjadi dasar bagi penulis untuk mengkaji pertanggungjawaban pidana terhadap karyawan yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam hubungan kerja berdasarkan ketentuan hukum pidana yang berlaku di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Mengenai Tindak Pidana Penggelapan?
2. Bagaimana Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Karyawan Yang Melakukan Penggelapan 596/Pid.B/2021/PN.Tjk?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Mengenai Tindak Pidana Penggelapan

Pengaturan hukum mengenai tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan merupakan bagian dari upaya negara dalam memberikan perlindungan terhadap hak milik seseorang maupun badan hukum. Dalam hubungan kerja, seorang karyawan memperoleh kewenangan untuk menguasai atau mengelola harta kekayaan perusahaan berdasarkan kepercayaan yang diberikan oleh pemberi kerja.

Apabila kepercayaan tersebut disalahgunakan dengan cara menguasai atau memiliki harta perusahaan untuk kepentingan pribadi secara melawan hukum, maka perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana penggelapan.⁹

Dalam sistem hukum pidana Indonesia, pengaturan mengenai tindak pidana penggelapan diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Ketentuan tersebut memberikan dasar hukum bagi aparat penegak hukum untuk menindak setiap orang yang dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang milik orang lain yang berada dalam penguasaannya bukan karena kejahatan.

Khusus terhadap penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan, pembentuk undang-undang memberikan ancaman pidana yang lebih berat karena pelaku melakukan perbuatan tersebut dengan memanfaatkan hubungan kerja dan kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan.

Apabila seorang karyawan menyalahgunakan kewenangan yang dimilikinya untuk menguasai aset perusahaan, maka perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap norma hukum pidana sekaligus pelanggaran terhadap kewajiban dalam hubungan kerja.¹⁰

KUHP Nasional yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, tindak pidana penggelapan diatur kembali dalam Pasal 486 sampai dengan Pasal 489. Secara khusus, penggelapan yang dilakukan karena hubungan kerja atau jabatan diatur dalam Pasal 488 KUHP Nasional (Dalam hal perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 486 dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang tersebut karena ada hubungan kerja, karena profesinya, atau karena mendapat upah untuk penguasaan barang tersebut, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau pidana denda paling banyak kategori V), yang pada prinsipnya mengatur

⁹ Moeljatno, Asas-Asas Hukum Pidana, Cetakan ke-9, Jakarta: Rineka Cipta, 2015, hlm. 171.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

pemberatan pidana terhadap pelaku yang memperoleh penguasaan atas barang karena hubungan kerja, profesi, atau mendapatkan imbalan tertentu.

Oleh karena itu, pelaku yang melakukan penggelapan dalam hubungan kerja diancam dengan pidana yang lebih berat dibandingkan penggelapan biasa. Pengaturan mengenai penggelapan dalam jabatan bertujuan memberikan perlindungan hukum terhadap harta benda serta menjaga kepercayaan yang timbul dalam hubungan kerja. Kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus digunakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Adami chazawi menyatakan mengenai pemberatan ini juga termaksud melakukan tindak pidana dengan menggunakan jabatan sebagai alatnya karena kadang kala memiliki suatu waktu yang tepat untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang, apabila kesempatan ini disalah gunakan untuk melakukan tindak pidana itu maka dia dipidana dengan dapat diperberat sepertiganya dari ancaman pidana maksimum yang ditentukan dalam tindak pidana yang dilakukannya tadi.

Dalam perkembangannya, hukum pidana memberikan pemberatan terhadap pelaku penggelapan yang melakukan perbuatan tersebut karena adanya hubungan kerja, jabatan, atau kepercayaan tertentu. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 488 KUHP yang berbunyi bahwa penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena hubungan kerja, pencarian, atau karena mendapat upah untuk itu, diancam dengan pidana yang lebih berat.

Melalui sistem peradilan pidana, pelaku kejahatan dapat dimintai pertanggungjawaban atas perbuatannya dan dijatuhi pidana yang

bertujuan memberikan efek jera serta menjaga ketertiban masyarakat. Ketentuan mengenai ancaman pidana terhadap tindak pidana penggelapan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) merupakan wujud nyata dari kebijakan penal dalam penegakan hukum. Penerapan ketentuan tersebut dapat dilihat dalam berbagai putusan pengadilan yang menangani perkara penggelapan, yang menunjukkan bagaimana hukum pidana dijalankan dan ditegakkan melalui proses peradilan.

Penegakan hukum pidana tidak hanya mencakup pembuatan undang-undang tetapi juga langkah-langkah yang diambil oleh aparat penegak hukum untuk meramalkan dan mengatasi permasalahan yang mungkin berkembang selama proses penegakan hukum, khususnya dalam situasi pencurian kriminal. Oleh karena itu, penegakan hukum pidana selain mengambil sikap preventif dan represif juga merupakan cara penanganan permasalahan terkait penegakan hukum, khususnya yang menyangkut tindak pidana penggelapan.

Pencegahan kejahatan mencakup upaya menghentikan perbuatan-perbuatan yang dianggap melanggar hukum onrecht, atau perbuatan-perbuatan yang melawan hukum, meskipun perbuatan-perbuatan tersebut tidak secara tegas tercantum sebagai kejahatan dalam KUHP.¹¹

Keberadaan pasal 488 KUHP menunjukkan bahwa hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan mengandung unsur kepercayaan yang harus dijaga. Karyawan diberikan kewenangan untuk mengelola uang, barang, atau aset perusahaan guna menunjang pelaksanaan pekerjaannya. Apabila kewenangan tersebut disalahgunakan untuk kepentingan pribadi, maka perbuatan tersebut

¹¹ Muhammad Rendi Ismail Saputra "Analisis Penegakan Hukum dalam Penanganan Tindak Pidana Penggelapan dalam Hukum Pidana" Vol.2, No.3, November 2024.

tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga merupakan pengkhianatan terhadap kepercayaan yang diberikan.

Unsur-unsur tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan meliputi adanya pelaku, adanya barang milik orang lain, barang tersebut berada dalam penguasaan pelaku karena hubungan kerja, adanya perbuatan memiliki atau menguasai secara melawan hukum, dan adanya kesengajaan. Apabila seluruh unsur tersebut terpenuhi, maka pelaku dapat dimintai pertanggungjawaban pidana.

Khusus terhadap penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan, ketentuan Pasal 488 KUHP menunjukkan adanya perlindungan hukum yang lebih kuat karena perbuatan tersebut dilakukan dengan menyalahgunakan hubungan kerja dan kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan. Pemberatan pidana tersebut merupakan bentuk kebijakan hukum pidana yang tepat untuk menjaga kepercayaan dalam hubungan kerja serta memberikan efek jera kepada pelaku.¹²

Dalam praktik peradilan, hakim tidak hanya menilai terpenuhinya unsur-unsur tindak pidana penggelapan, tetapi juga mempertimbangkan hubungan kerja antara pelaku dengan perusahaan. Adanya hubungan kerja menjadi faktor penting karena hubungan tersebut memberikan akses dan kesempatan kepada pelaku untuk menguasai harta perusahaan.

Demikian, pengaturan hukum tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan bertujuan memberikan perlindungan terhadap harta kekayaan perusahaan serta menjaga kepercayaan yang menjadi dasar hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan.

B. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Karyawan Yang Melakukan Penggelapan Berdasarkan (studi kasus nomor 569 /Pid.B/2021/PN.Tjk)

Pertanggungjawaban pidana merupakan konsekuensi hukum yang harus ditanggung oleh seseorang atas perbuatan pidana yang dilakukannya. Dalam hukum pidana seseorang hanya dapat dimintai pertanggungjawaban apabila telah memenuhi unsur tindak pidana dan memiliki kesalahan. Dengan kata lain hanya dengan hubungan batin inilah maka perbuatan yang dilarang itu dapat dipertanggungjawabkan pada si pelaku.¹³

Menurut teori kesalahan, pertanggungjawaban pidana didasarkan pada adanya unsur kesengajaan dolus atau kealpaan culpa. Dalam tindak pidana penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 488 KUHP, unsur kesalahan yang umumnya ditemukan adalah kesengajaan.

Pertanggungjawaban tindak pidana penggelapan seperti pada Putusan Nomor 569/Pid.B/2021/Pn.Tjk merupakan tindak pidana terhadap harta benda yang menyebabkan kerugian materil bagi korbannya, tindak pidana penggelapan berasal dari adanya kepercayaan yang diberikan namun disalahgunakan akibat rendahnya suatu kejujuran. Tindak pidana penggelapan diatur dalam Pasal 486 KUHP, kemudian diatur lebih lanjut pada Pasal 488 KUHP mengenai penggelapan dalam hubungan kerja.

1. Posisi Kasus

Perkara dalam putusan Nomor 569/Pid.B/2021/PN Tjk bermula ketika terdakwa bekerja sebagai karyawan pada toko erafone megastore cabang mall kartini bandar lampung. Dalam kedudukannya sebagai karyawan, terdakwa memperoleh kepercayaan

¹² Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana*, Jakarta: Rajawali Pers, 2019, hlm. 48–52.

¹³ Andi Hamzah. 1993. *Sistem Pidana dan Pemidanaan Indonesia*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm. 12.

untuk menerima, mengelola, dan menguasai sejumlah uang hasil transaksi penjualan. Dalam pelaksanaan tugasnya, terdakwa tidak menyetorkan seluruh uang hasil penjualan kepada perusahaan sebagaimana mestinya. Sebagian uang yang berada dalam penguasaannya justru digunakan untuk kepentingan pribadi tanpa izin dan tanpa sepengetahuan pihak perusahaan. Akibat perbuatan tersebut, perusahaan mengalami kerugian materiil. Setelah dilakukan pemeriksaan internal perusahaan dan ditemukan adanya selisih keuangan, perkara tersebut dilaporkan kepada pihak kepolisian untuk diproses sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

2. Dakwaan Jaksa Penuntut Umum

Jaksa penuntut umum mendakwa terdakwa dengan dakwaan yang mengacu pada ketentuan Pasal 488 KUHP mengenai penggelapan dalam jabatan atau penggelapan yang dilakukan karena hubungan kerja. Menurut jaksa penuntut umum, terdakwa telah memenuhi seluruh unsur tindak pidana penggelapan karena terdakwa dengan sengaja menguasai uang milik perusahaan yang berada dalam penguasaannya akibat hubungan kerja dan menggunakannya untuk kepentingan pribadi secara melawan hukum.

Pada dakwaan pertama, terdakwa didakwa telah dengan sengaja dan melawan hukum menguasai atau memiliki barang yang seluruhnya atau sebagian merupakan milik orang lain, yang berada dalam penguasaannya bukan karena tindak pidana, melainkan karena adanya hubungan kerja, profesi, atau karena menerima upah tertentu.

Sementara itu, dalam dakwaan kedua, terdakwa diduga dengan sengaja dan bertentangan dengan hukum memiliki barang

yang seluruhnya atau sebagian merupakan milik orang lain yang berada dalam penguasaannya secara sah dan bukan karena hasil kejahatan. Perbuatan tersebut dilakukan dalam beberapa tindakan yang saling berkaitan sehingga menurut hukum dianggap sebagai satu rangkaian perbuatan yang berlanjut.

Berdasarkan fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan, Majelis Hakim menilai bahwa unsur "barang siapa" telah terpenuhi karena terdakwa merupakan subjek hukum yang cakap mempertanggungjawabkan perbuatannya. Unsur memiliki barang milik orang lain secara melawan hukum juga terbukti karena terdakwa dengan sengaja menguasai aset perusahaan yang seharusnya dipergunakan untuk kepentingan perusahaan.¹⁴

3. Analisis Unsur-Unsur Pasal 488 KUHP

Unsur barang siapa terpenuhi karena terdakwa merupakan subjek hukum yang sehat jasmani dan rohani serta mampu mempertanggungjawabkan perbuatannya secara hukum. Unsur dengan sengaja dan melawan hukum terlihat dari tindakan terdakwa yang secara sadar menggunakan uang perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa hak, bukan karena kekhilafan atau kelalaian. Selanjutnya, unsur memiliki barang yang seluruhnya atau sebagian milik orang lain terpenuhi karena uang yang menjadi objek perkara merupakan milik perusahaan tempat terdakwa bekerja, bukan milik terdakwa.

Adapun unsur pemberatan karena barang berada dalam penguasaan pelaku karena hubungan kerja juga terpenuhi, karena terdakwa menguasai uang perusahaan berdasarkan kedudukannya sebagai karyawan yang bertugas menerima dan mengelola transaksi penjualan. Dengan demikian, unsur-unsur tindak pidana penggelapan dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 488 KUHP telah terpenuhi.

4. Pertimbangan Hakim

¹⁴ Putusan Pengadilan Negeri Tanjungkarang Nomor 569/Pid.B/2021/PN.Tjk, bagian Pertimbangan Hukum.

Dalam menjatuhkan putusan, majelis hakim mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap di persidangan, keterangan saksi, alat bukti surat, serta keterangan terdakwa. Berdasarkan pertimbangan tersebut, seluruh unsur Pasal 488 KUHP dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan. Terdakwa terbukti melakukan penggelapan terhadap uang perusahaan yang berada dalam penguasaannya karena hubungan kerja. Hakim juga mempertimbangkan keadaan yang memberatkan dan meringankan, yaitu kerugian yang ditimbulkan terhadap perusahaan serta penyalahgunaan kepercayaan sebagai keadaan yang memberatkan, sedangkan sikap sopan selama persidangan, pengakuan dan penyesalan atas perbuatannya, serta belum pernah dihukum menjadi keadaan yang meringankan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Jaksa pada Kejaksaan Negeri Bandar Lampung, penjatuhan pidana didasarkan pada kualitas kesalahan dan latar belakang tindak pidana yang dilakukan. Perbuatan terdakwa memenuhi karakteristik penggelapan dalam hubungan kerja karena barang yang menjadi objek penggelapan berada dalam penguasaannya bukan karena kejahatan, melainkan karena hubungan kerja yang memberikan kewenangan untuk menguasainya. Penyalahgunaan kewenangan tersebut kemudian menjadi dasar terpenuhinya unsur melawan hukum. Dengan demikian, pertimbangan majelis hakim yang menyatakan terdakwa terbukti melanggar Pasal 488 KUHP dinilai telah tepat karena didukung oleh keterangan saksi, barang bukti, dan keterangan terdakwa di persidangan. Tindak pidana tersebut pada dasarnya merupakan tindak pidana terhadap harta benda yang menimbulkan kerugian materiil dan berawal dari penyalahgunaan kepercayaan yang diberikan kepada terdakwa karena hubungan kerja.¹⁵

5. Analisis pertanggungjawaban pidana

Pertanggungjawaban pidana hanya dapat dibebankan kepada seseorang yang melakukan

perbuatan pidana dan memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab. Dalam perkara ini tidak ditemukan alasan pembenar maupun alasan pemaaf yang dapat menghapuskan pertanggungjawaban pidana terdakwa. Tentunya dalam bidang hukum, semua orang sudah memahami bahwa pertimbangan hakim dalam setiap kasus-kasus yang ditangani memang memberikan kepastian hukum yang tinggi.¹⁶

Dari aspek kesalahan (*schuld*), terdakwa terbukti melakukan perbuatan tersebut dengan sengaja (*dolus*). Kesengajaan tersebut terlihat dari tindakan terdakwa yang secara sadar menggunakan atau menguasai harta perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa izin dari perusahaan. Kesengajaan merupakan unsur subjektif yang menjadi dasar utama dalam pembuktian pertanggungjawaban pidana.¹⁷

Dalam perkara ini, hakim juga tidak menemukan adanya alasan pembenar maupun alasan pemaaf. Perbuatan terdakwa tidak dilakukan dalam keadaan terpaksa (*overmacht*), bukan dalam rangka pembelaan terpaksa (*noodweer*), dan bukan pula karena menjalankan perintah jabatan yang sah. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang dapat menghapus sifat melawan hukum maupun kesalahan terdakwa. Setelah semua unsur-unsur tindak pidana berhasil dibuktikan, maka selanjutnya majelis hakim harus mempertimbangkan alasan-alasan pengecualian, pengurangan atau penambahan pidana.

Alasan-alasan pengecualian pidana secara umum dibagi atas: Alasan pembenar, Daya paksa relatif (*relative overmacht*). Pembelaan darurat (*noodweer*). Menjalankan ketentuan undang undang; dan Melaksanakan perintah jabatan dari pejabat yang berwenang. Alasan pemaaf. Tidak mampu bertanggung jawab. Daya paksa mutlak (*absolute overmacht*). Pembelaan yang melampaui batas; dan Melaksanakan perintah jabatan yang tidak sah.¹⁸

¹⁵ Adami Chazawi, *Kejahatan terhadap Harta Benda*, Malang: Bayumedia Publishing, 2016, hlm. 74–77.

¹⁶ Tesselonika Novela Pangaila. 2016. *Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Terhadap Tindak Pidana Umum*. Lex Privatum, Vol. 4 No. 3, hlm. 8.

¹⁷ Andi Hamzah, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta: Rineka Cipta, 2019, hlm. 98–101.

¹⁸ Bachrul amiq”pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku tindak pidana penggelapan dalam jabatan vol.2 no.02 maret 2025.

Menurut Simons, pertanggung jawaban pidana mensyaratkan adanya kemampuan bertanggung jawab, adanya kesalahan, serta tidak adanya alasan penghapus pidana. Kemampuan bertanggung jawab berarti pelaku mampu memahami makna dari perbuatannya dan mampu menentukan kehendaknya sesuai dengan kesadaran hukum. Dalam perkara ini, terdakwa berada dalam kondisi mental yang normal dan tidak ditemukan adanya gangguan kejiwaan yang dapat menghilangkan kemampuan bertanggung jawab.

Hakim tidak hanya mempertimbangkan terpenuhinya unsur-unsur tindak pidana, tetapi juga mempertimbangkan adanya kesalahan dan kemampuan bertanggung jawab pada diri terdakwa. Pemidanaan terhadap terdakwa tidak hanya bertujuan untuk memberikan penderitaan sebagai balasan atas perbuatan yang telah dilakukan, tetapi juga memiliki tujuan yang lebih luas. Dalam teori hukum pidana dikenal beberapa teori pemidanaan, yaitu teori absolut, teori relatif, dan teori gabungan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum mengenai tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan diatur dalam Pasal 488 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Pasal tersebut merupakan bentuk khusus atau pemberatan dari tindak pidana penggelapan sebagaimana diatur dalam pasal 486 KUHP. Pemberatan pidana dalam Pasal 488 KUHP didasarkan pada adanya hubungan kerja, jabatan, atau pencarian yang menyebabkan pelaku memperoleh penguasaan atas barang milik orang lain. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya mengandung unsur kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu. Oleh karena itu, apabila kepercayaan tersebut disalahgunakan untuk menguasai atau memiliki barang milik perusahaan secara melawan hukum, maka perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana penggelapan dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 488 KUHP.
2. Pertanggungjawaban pidana terhadap karyawan yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam Putusan Nomor 569/Pid.B/2021/PN.Tjk telah sesuai dengan ketentuan hukum pidana dan teori pertanggungjawaban pidana yang berkembang dalam doktrin hukum pidana. Berdasarkan fakta fakta yang terungkap di persidangan, terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan telah melakukan perbuatan penggelapan terhadap harta perusahaan yang berada dalam penguasaannya karena hubungan kerja. Seluruh unsur Pasal 488 KUHP telah terpenuhi, yaitu unsur barang siapa, unsur dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang yang seluruhnya atau sebagian milik orang lain, unsur barang tersebut berada dalam penguasaan pelaku bukan karena kejahatan, serta unsur

penguasaan tersebut terjadi karena hubungan kerja atau jabatan. Putusan Majelis Hakim dalam perkara Nomor 569/Pid.B/2021/PN.Tjk telah mencerminkan penerapan hukum yang tepat dan sesuai dengan prinsip-prinsip pertanggungjawaban pidana. Hakim tidak hanya mempertimbangkan aspek yuridis berupa alat bukti, keterangan saksi, keterangan terdakwa, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi juga mempertimbangkan aspek non-yuridis berupa dampak perbuatan terdakwa terhadap perusahaan, penyalahgunaan kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan, serta keadaan yang memberatkan dan meringankan terdakwa. Dengan demikian, putusan yang dijatuhkan tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga mencerminkan nilai keadilan dan kemanfaatan hukum.

B. Saran

1. Kepada perusahaan, disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan internal dan mekanisme pengendalian operasional guna mencegah terjadinya tindak pidana penggelapan oleh karyawan. Perusahaan perlu menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan berlapis terhadap pengelolaan keuangan maupun aset perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kerja yang berpotensi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang. Kepada karyawan, disarankan untuk senantiasa menjunjung tinggi integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap karyawan harus menyadari bahwa kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan merupakan amanah yang wajib dijaga. Penyalahgunaan kepercayaan untuk memperoleh keuntungan pribadi tidak hanya

bertentangan dengan norma hukum, tetapi juga bertentangan dengan etika profesi dan nilai-nilai moral yang berlaku dalam masyarakat. Oleh karena itu, setiap karyawan hendaknya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional serta menghindari segala bentuk perbuatan yang dapat merugikan perusahaan.

2. Kepada aparat penegak hukum, baik kepolisian, kejaksaan, maupun pengadilan, disarankan untuk terus meningkatkan profesionalisme dan ketelitian dalam menangani perkara tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Penegakan hukum yang konsisten dan berkeadilan sangat penting untuk memberikan perlindungan hukum kepada korban serta menjaga kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan pidana. Selain itu, aparat penegak hukum perlu memastikan bahwa setiap unsur tindak pidana dan pertanggungjawaban pidana dibuktikan secara cermat sehingga putusan yang dijatuhkan benar-benar mencerminkan keadilan. Dengan adanya upaya penegakan hukum yang konsisten, peningkatan kesadaran hukum masyarakat, serta penguatan sistem pengawasan dalam lingkungan kerja, diharapkan tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dapat diminimalkan sehingga tercipta hubungan kerja yang sehat, aman, dan berlandaskan kepercayaan serta kepastian hukum.

DAFTAR PUSAKA

Buku

- Arief Barda Nawawi (2011). *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Hamzah, Andi. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.

Hamzah Andi, (1993). Stelsel Pidana dan Pemidanaan di Indonesia, Jakarta: PT. Pradya Paramita.

Hamzah Andi. (1993). Sistem Pidana dan Pemidanaan Indonesia, Jakarta, Pradnya Paramita.

Kartonegoro,(2005).Diktat Kuliah Hukum Pidana, Jakarta: Penerbit Balai Lektur Mahasiswa.

Moeljatno, Asas-Asas Hukum Pidana, Cetakan ke-9, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Prodjodikoro Wirjono, (2004). Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia, Eresco, Jakarta,

Simons, (1992).Kitab Pelajaran Hukum Pidana, Pioner Jaya, Bandung.

Jurnal

Amiq, Bachrul. “Pertanggungjawaban Pidana terhadap Pelaku Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan.” Vol. 2, No. 2, Maret 2025.

Chazawi, Adami. “Kejahatan terhadap Harta Benda.” Malang: Bayumedia Publishing, 2016.

Loho, Andreas C. A. “Alasan Pemberat dan Peringan Pidana terhadap Delik Penggelapan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.” Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Manado 8, no. 12 (2019).

Massie, Mahendri. “Tindak Pidana Penggelapan dalam Menggunakan Jabatan Berdasarkan Pasal 415 KUHP.” Jurnal Lex Crimen 6, no. 7 (2017).

Pangaila, Tesselonika Novela. “Pertimbangan Hakim dalam Menjatuhkan Putusan terhadap Tindak Pidana Umum.” Lex Privatum 4, no. 3 (2016).

Prastyo, Afrizal Dwi. “Tinjauan Yuridis Tindak Pidana Penggelapan oleh Karyawan

Perusahaan.” Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik 1, no. 2 (Januari–Juni 2024).

Saputra, Muhammad Rendi Ismail. “Analisis Penegakan Hukum dalam Penanganan Tindak Pidana Penggelapan dalam Hukum Pidana.” Vol. 2, no. 3 (November 2024).

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Sumber Lainnya

Pengadilan Negeri Tanjungkarang. Putusan Nomor 569/Pid.B/2021/PN.Tjk.

Prastyo, Afrizal Dwi. “Tinjauan Yuridis Tindak Pidana Penggelapan oleh Karyawan Perusahaan.” Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik 1, no. 2 (Januari–Juni 2024).

<https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jkhkp>.