

## **BAB I**

### **LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI**

#### **A. Latar Belakang Pemilihan Kasus**

Pada dasarnya pekerja dan perusahaan merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Setiap perusahaan sangat membutuhkan pekerja demikian sebaliknya. Untuk itu perusahaan dengan pekerja diikat oleh suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Perjanjian kerja berfungsi untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hal ketenagakerjaan. Suatu perjanjian adalah semata-mata untuk suatu persetujuan kedua belah pihak yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok di dalam dunia usaha dan menjadi dasar bagi kebanyakan transaksi dagang seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha dan termasuk juga menyangkut pekerja.<sup>1</sup>

Perjanjian atau *verbinten* mengandung pengertian suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua atau lebih pihak yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk memberi prestasi.<sup>2</sup> Dari pengertian singkat

---

<sup>1</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Abadi, 1992, hlm. 93.

<sup>2</sup> M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1996, hlm. 6.

tersebut dijumpai beberapa unsur yang memberi wujud pengertian perjanjian, antara lain: hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) yang menyangkut hukum kekayaan antara dua orang (*persoon*) atau lebih yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi.

Pada dasarnya suatu perjanjian kerjasama ini berawal dari suatu perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan diantara para pihak yang bersangkutan. Perumusan hubungan perjanjian senantiasa diawali dengan proses negosiasi diantara para pihak. Melalui proses negosiasi tersebut para pihak berupaya menciptakan bentuk-bentuk adanya kesepakatan untuk saling mempertemukan sesuatu yang diinginkan (kepentingan) melalui proses tawar menawar tersebut.<sup>3</sup>

Latar belakang dibuatnya suatu perjanjian karena adanya perbedaan kepentingan para pihak akan dicoba dipertemukan melalui adanya kesepakatan para pihak yang dikenal dengan istilah perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Adapun yang menjadi kewajiban para pekerja dan pengusaha adalah wajib melaksanakan ketentuan yang ada di dalam perjanjian

---

<sup>3</sup>Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008. hlm 1.

kerja bersama, wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Oleh karena itu melalui hubungan perjanjian, perbedaan tersebut dapat dipersatukan dengan sebuah perangkat hukum yang mengikat para pihak. Mengenai sisi kepastian hukum dan keadilan, justru akan tercapai apabila perbedaan yang ada diantara para pihak dapat terakomodir melalui sebuah mekanisme hubungan perikatan yang bekerja secara seimbang dan terarah.<sup>4</sup> Seringkali salah satu pihak tidak mematuhi perjanjian kerja, salah satunya dilakukan oleh pekerja dengan melakukan pelanggaran berat. Adapun hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh pekerja yang termasuk dalam kategori pelanggaran berat adalah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. “Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.”

---

<sup>4</sup>*Ibid.*

Dalam praktik kehidupan masyarakat pada umumnya, norma-norma yang berlaku dan larangan sering sekali dilanggar. Pelanggaran yang terjadi dikemudian hari dipengaruhi oleh faktor lingkungan, perekonomian yang sangat lemah maupun karakter manusia yang mempunyai itikad buruk. Pelanggaran tersebut dapat berupa perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh seorang pekerja atau buruh terhadap perusahaan.

Jika seorang pekerja melakukan perbuatan melawan hukum terhadap perusahaan tempat dia bekerja maka adalah wajar jika perusahaan menghukum pekerja tersebut untuk membayar ganti rugi atas segala kerugian yang timbul akibat perbuatan pekerja tersebut. Menurut Pasal 1365 KUHPerdara Indonesia, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang, yang karena kesalahannya itu telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan: “Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Jadi inti dari Pasal 1365 KUHPerdara adalah jika ada seseorang yang melakukan kesalahan dan menimbulkan kerugian bagi orang lain, ia dikatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum dan ia wajib mengganti kerugian tersebut.

Adapun contoh kasus yang penulis ambil dalam hubungan dengan ketenagakerjaan adalah kasus perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh

Ny. Y sebagai tergugat terhadap PT. RKMA yang berdomisili di Bandung sebagai penggugat berdasarkan Putusan Pengadilan Perkara Perdata Nomor: 19/Pdt.G/2014/PN.BB di Pengadilan Negeri Bale Bandung. Contoh kasusnya secara singkat adalah sebagai berikut: Ny Y bekerja sebagai seorang sales pada PT RKMA yang bergerak dalam bidang distribusi penjualan minuman beralkohol. Ny Y dinilai orang yang tekun dalam bekerja serta memiliki integritas yang tinggi. Kemudian Tn E selaku direktur PT. RKMA mendapatkan laporan dari karyawan mengenai adanya beberapa *account* konsumen yang telah melakukan pemesanan dan telah dikeluarkan barang sesuai dengan pesanan namun belum menyelesaikan pembayaran para konsumen menolak dikarenakan mereka merasa tidak pernah melakukan pemesanan sehingga tidak memiliki kewajiban untuk membayar. Kemudian timbul kecurigaan yang mengarah kepada Ny Y. Ny.Y dipanggil untuk dimintai keterangan dan pada akhirnya Ny Y mengakui perbuatannya yang telah melakukan transaksi fiktif dengan menggunakan *account-account* konsumen milik perusahaan. Ny Y melakukan transaksi fiktif dengan cara membuat *purchase order* atas nama konsumen tanpa sepengetahuan konsumen lalu membuat lembar penagihan (*invoice*) dari perusahaan tanpa sepengetahuan perusahaan. (uraian lebih jelasnya terdapat pada kasus posisi).

Kasus ini secara pidana sudah diputus dengan dasar penggelapan dalam jabatan (Ny Y divonis dengan hukuman 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan). Selain secara pidana, Ny Y digugat secara perdata karena diduga telah

merugikan perusahaan. Majelis hakim dalam Putusan Pengadilan atas Perkara Perdata Nomor: 19/Pdt.G/2014/PN.BB tentang kasus perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Ny. Y adalah majelis hakim **tidak menerima gugatan (*niet ontvankelijke verklaard*)** yang diajukan oleh penggugat dengan alasan bukti yang diajukan tidak disertai dengan bukti asli. Di sisi lain, dalam perkara pidana dengan Putusan Nomor. 371/Pid.B/2014/PN.BDG memvonis Ny. Y dengan hukuman 1 tahun 8 bulan (satu tahun delapan bulan) karena terbukti melakukan penyalahgunaan jabatan. Putusan perdata sebagaimana dimaksud tidak didukung oleh putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap.

## **B. Kasus Posisi**

Pada tanggal 1 Februari 2013, Tn E selaku direktur PT RKMA melalui bagian *Human Resource Departement* (HRD) menerima Ny Y untuk menjadi karyawan sebagaimana surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang mana masa kesepakatan kerja telah ditetapkan selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 1 Februari 2013 dan berakhir pada tanggal 1 Februari 2014. Tn E menerima Ny Y untuk menjadi karyawan dikarenakan Ny Y adalah orang yang dianggap sangat dekat oleh Tn E dan Ny Y dinilai orang yang tekun dalam bekerja serta memiliki integritas yang tinggi. Selama beberapa bulan menjadi karyawan, Ny Y menjalani pekerjaan dengan baik bahkan dinilai sebagai salah satu karyawan yang berprestasi dapat memberikan pemasukan

yang baik bagi perusahaan. Pada tanggal 19 November 2013, Tn E mendapatkan laporan dari karyawan mengenai adanya beberapa *account* konsumen yang telah melakukan pemesanan dan telah dikeluarkan barang sesuai dengan pesanan namun belum menyelesaikan pembayaran. Pada tanggal 20 November 2013, Tn E melakukan konfirmasi kepada setiap konsumen terkait pemesanan tersebut sekaligus mengirimkan penagihan pembayaran atas pesanan yang dimaksud, namun para konsumen menolak dikarenakan mereka merasa tidak pernah melakukan pemesanan sehingga tidak memiliki kewajiban untuk membayar. Kemudian Tn E dibantu oleh beberapa karyawan melakukan penelusuran yang berkaitan dengan hal tersebut, hingga timbul kecurigaan yang mengarah kepada Ny Y. Tn E memanggil Ny Y untuk dimintai keterangan terkait kecurigaan Tn E dan pada akhirnya Ny Y mengakui perbuatannya yang telah melakukan transaksi fiktif dengan menggunakan *account-account* konsumen milik perusahaan. Ny Y melakukan transaksi fiktif dengan cara membuat *Purchase Order* atas nama konsumen tanpa sepengetahuan konsumen, lalu membuat lembar penagihan (*invoice*) dari perusahaan tanpa sepengetahuan perusahaan. Total kerugian Tn E berdasarkan perhitungan adalah Rp. 1.029.446.396 (satu miliar dua puluh sembilan juta empat ratus empat puluh enam ribu tiga ratus sembilan puluh enam rupiah). Karena perbuatan Ny. Y, Tn E telah mengalami banyak kerugian maka Ny Y dihukum untuk membayar ganti rugi atas segala kerugian yang timbul akibat perbuatannya.

Dari kasus posisi di atas terdapat permasalahan hukum mengenai perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Ny Y terhadap perusahaan. Ny Y membuat *invoice* palsu terkait pemesanan minuman beralkohol yang mengatasnamakan tempat-tempat karaoke. Ny Y melakukan transaksi fiktif dengan menggunakan *account-account* konsumen milik perusahaan. Ny Y melakukan transaksi fiktif dengan cara membuat Purchase Order atas nama konsumen tanpa sepengetahuan konsumen, lalu membuat lembar penagihan (*invoice*) dari perusahaan tanpa sepengetahuan perusahaan.

Pada tanggal 22 November 2013 Ny Y dilaporkan kepada pihak kepolisian dan dimintai keterangan seputar adanya pengaduan karyawan lain yang menyatakan bahwa ada pemesanan produk yang belum diselesaikan dan beberapa konsumen yang dihubungi mengaku tidak pernah memesan produk yang dimaksud dan akhirnya Ny Y mengakui perbuatannya yang telah melakukan transaksi fiktif dengan menggunakan *account-account* konsumen milik perusahaan. Ny Y telah ditahan oleh Kepolisian Sektor Sukasari dan segera akan dimasukkan ke dalam persidangan pidana di Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 20 Maret 2014. Ny Y dipanggil untuk hadir dalam persidangan perkara perdata pada tanggal 18 Februari 2014 dengan dasar perbuatan yang dilakukan oleh tergugat adalah perbuatan melawan hukum dan diputus pada tanggal 16 Juni 2014.