

**KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAGER YANG
MELAKUKAN TINDAK PIDANA PENGGELAPAN DALAM JABATAN
(Studi Kasus Di Perusahaan Bridgestone Pematang Siantar)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

RICKY SELANJANI HAREFA

NPM. 1806200158



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menulis surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [u umsumedan](#) [u umsumedan](#) [u umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

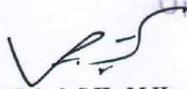
NAMA : RICKY SELANJANI HAREFA
NPM : 1806200158
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PIDANA
JUDUL SKRIPSI : KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP
MANAGER YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA
PENGHELAPAN DALAM JABATAN
(STUDI KASUS DI PERUSAHAAN BRIDGESTONE
PEMATANG SIANTAR)

PENDAFTARAN : Tanggal, 28 September 2022

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Sripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM


Dr. Faisal, S.H., M.Hum.

NIDN: 0122087502

PEMBIMBING


Assoc. Prof. Dr. Ramlan, S.H., M.Hum

NIDN: 105057105



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mempunyai surat ini agar dibuktikan
kepada dan tanggapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam-sidanganya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 21 September 2022, Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : RICKY SELANJANI HAREFA
NPM : 1806200158
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PIDANA
JUDUL SKRIPSI : KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAGER YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA PENGHELAPAN DALAM JABATAN (STUDI KASUS DI PERUSAHAAN BRIDGESTONE PEMATANG SIANTAR)

Dinyatakan : (A -) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Pidana

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Faisal, S.H., M. Hum.
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Assoc. Prof. Dr. Ramlan, S.H., M.Hum.
2. Guntur Rambey, S.H., M.H.
3. Erwin Asmadi, S.H., M.H.

- 1.
- 2.
- 3.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Hal ini merupakan surat yang akan diterbitkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : RICKY SELANJANI HAREFA
NPM : 1806200158
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PIDANA
JUDUL SKRIPSI : KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP
MANAGER YANG MELAKUKAN TINDAK
PIDANA PENGHELAPANDALAM JABATAN
(STUDI KASUS DI PERUSAHAAN
BRIDGESTONE PEMATANG SIANTAR)

DI SETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

UMSU

Medan, 28 September 2022

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. Ramlan, S.H., M.Hum

NIDN: 105057105



UMSU

Unggul & Cerdas, Tumbuh & Berkembang

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 85/SK/BAN-PT/Akred/PT/16/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [f](#)umsumedan [ig](#)umsumedan [fb](#)umsumedan [yt](#)umsumedan

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : **RICKY SELANJANI HAREFA**
NPM : **1806200158**
Program : **Strata - I**
Fakultas : **Hukum**
Program Studi : **Hukum**
Bagian : **Hukum Pidana**
Judul Skripsi : **KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP
MANAGER YANG MELAKUKAN TINDAK
PIDANA PENGGELAPAN DALAM JABATAN
(Studi Kasus Perusahaan Bridgestone Pematang
Siantar)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 30 Agustus 2022
Saya yang menyatakan

RICKY SELANJANI HAREFA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dikembangkan untuk keperluan distribusi
sumber dan tanggapan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2011
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : RICKY SELANJANI HAREFA
NPM : 1806200158
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PIDANA
JUDUL SKRIPSI : KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAGER YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA PENGGELAPAN DALAM JABATAN (STUDI KASUS DI PERUSAHAAN BRIDGESTONE PEMATANG SIANTAR)

Pembimbing : ASSOC. PROF. DR. RAMLAN, S.H., M.HUM

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
7/12/2021	Diskus. judul skripsi dan Rumusan masalah	R
14/1/2022	Revisi Proposal	R
20/1/2022	Revisi Proposal	R
22/1/2022	Acc Proposal untuk diseminarkan	R
3/8/2022	Revisi Proposal setelah seminar	R
8/8/2022	Diskusi hasil snips	R
27-8-2022	Diskusi hasil skripsi	R
1-9-2022	Acc untuk sidang magistrij	R

Diketahui,
a.n. DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(ASSOC. PROF. DR. RAMLAN, S.H., M.HUM.)

ABSTRAK
**KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAGER YANG
MELAKUKAN TINDAK PIDANA PENGGELAPAN DALAM JABATAN
(Studi Kasusdi Perusahaan Bridgestone Pematang Siantar)**

Ricky Selanjani Harefa
1806200158

Tindak pidana penggelapan bukanlah tindak pidana baru dalam hukum Indonesia. Penggelapan dapat dilakukan dengan berbagai modus termasuk dengan menyalahgunakan jabatan yang dikuasainya. Penulisan ini membahas tentang penggelapan dalam jabatan yang dilakukan oleh seorang manager. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kebijakan perusahaan terhadap manager yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris, sumber data yang digunakan adalah data hukum Islam Q.S Ali-Imran Ayat 161, data primer dan data skunder, dengan alat pengumpul data untuk data primer adalah wawancara dengan nara sumber di PT. Bridgestone Pematang Siantar, sedangkan untuk data skunder adalah studi dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya tindak pidana penggelapan dalam jabatan di PT. Bridgestone Pematang Siantar antara lain yang pertama adalah faktor kurangnya pengawasan dari perusahaan Bridgestone Pematang Siantar, faktor jabatan yang diberikan oleh perusahaan Bridgestone Pematang Siantar, faktor gaya hidup, upayaupaya pihak Bridgestone Pematang Siantar Dalam menanggulangi masalah tersebut secara garis besar melalui upaya preventif (upaya pencegahan), upaya represif (upaya penindakan). Serta kendala yang dihadapi perusahaan Bridgestone dalam melakukan penanggulangan yaitu pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif, pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang tidak dapat dipecahkan, biasanya masalah keuangan, kebutuhan, kesehatan keluarga, gaya hidup yang berlebihan, industri dimana perusahaan menjadi bagiannya, memiliki sejarah atau tradisi keuangan.

Kata kunci: Kebijakan Perusahaan, Tindak Pidana, Penggelapan Jabatan

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Pertama-tama saya mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, dan tak lupa pula sholawat beriringan salam dihadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, maka dibuatlah skripsi yang berjudul: **“Kebijakan Perusahaan Terhadap Manager Yang Melakukan Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan (Studi Kasus Di Perusahaan Bridgestone Pematang Siantar)”**

Melalui kesempatan ini saya sebagai penulis ingin menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini: Bapak Prof. Dr. Agussani., M. AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Ilmu Hukum. Bapak Dr.Zainuddin, S.H., M.H, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Hukum. Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Hukum. Bapak Faisal Riza, S.H., M.H, Selaku Kepala Bagian Hukum Pidana. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ramlan, S.H., M.Hum, Selaku pembimbing skripsi yang sudah banyak membantu memberikan masukan dan arahan sehingga sekripsi ini dapat terselesaikan.

Tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua saya kepada Ayahanda Rahmadin Harefa, Selaku ayah tersayang saya yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya kepada saya. Ibunda tercinta Siti Nanggani, Selaku mama saya yang selalu memberikan semangat dan mendoakan saya agar dimudahkan jalan penyelesaian penulisan skripsi saya. Dan tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada seluruh dosen, staf, dan civitas akademik fakultas ilmu hukum, terutama pada bagian hukum pidana. Serta teman-teman semuanya.

Semoga Allah Swt melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas kebaikan hati Bapak dan Ibu, aamiin.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan disana disini, untuk itu saya harapkan kepada para pembaca untuk memberikan kritik dan saran yang membangun, agar saya dapat memperbaikinya menjadi lebih baik lagi. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan teman-teman, terkhusus untuk penulis pribadi sehingga apa yang saya tulis tidak sia-sia.

Medan, 01 September 2022
Hormat Saya
Penulis

Ricky Selanjani Harefa
NPM. 1806200158

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	6
2. Faedah Penelitian.....	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Defenisi Operasional	9
D. Keaslian Penelitian	10
E. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	13
2. Sifat Penelitian.....	14
3. SumberData	15
4. Alat Pengumpul Data	16
5. Analisis Data	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKAN.....	18
A. Kebijakan yang Dilakukan Perusahaan dalam Mengantisipasi Terjadinya Tindak Pidana	18
B. Bentuk-Bentuk Dan Jenis-Jenis Tindak Pidana Yang Terjadi Di Perusahaan	22
C. Sebab-Sebab Terjadinya Penggelapan Dalam Jabatan	27

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Apa Faktor Penyebab Terjadinya Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan Di Perusahaan Bridgestone Pematangsiantar?.....	29
B. Bagaimana Sanksi yang Diberikan Perusahaan Terhadap Manager yang Melakukan Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan di Perusahaan Bridgestone PematangSiantar ?.....	33
C. Bagaimana Penyelesaian dan Penanggulangan Terhadap Manager yang Melakukan Penggelapan dalam Jabatan di Perusahaan Bridgestone Pematangsiantar?	46
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	
1. Daftar Wawancara	
2. Surat Izin Riset	
3. Surat Keterangan Riset	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jabatan di perusahaan membawa pengaruh terhadap berjalannya suatu perusahaan, ketika karyawan di beri jabatan oleh perusahaan, karyawan tersebut mendapatkan kekuasaan yang lebih untuk mengontrol jalannya suatu perusahaan dan diharapkan memberikan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang lebih baik lagi dan juga berkontribusi dalam memudahkan perusahaan dan membantu memajukan perusahaan, Jabatan Manager adalah jabatan yang tinggi di dalam perusahaan, Manager memiliki kekuasaan dalam mengambil perintah, mengontrol jalannya setiap departemen yang ada diperusahaan.

Salah satu persoalan managerial yang melakukan tindakan yang menguntungkan diri sendiri sehingga pelakunya dapat dikatakan telah melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan, karena perbuatan tersebut memberikan kerugian kepada perusahaan dan tindakan ini merupakan perbuatan melawan hukum yang dilarang oleh undang-undang. Peraturan yang mengatur tentang tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana adalah tindak pidana penggelapan. Tindak pidana penggelapan telah diatur dalam BABXXIV (buku II) KitabUndang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang termaktub kedalam pasal 372-377.¹

¹Jonaedi Effendi, *Cepat dan Mudah Memahami Hukum Pidana*, Cetakan Ke-I, (Jakarta: Kencana 2015), hlm. 139

Tindak pidana penggelepan sangat eratkaitannya dengan rasa kejujuran ataupun kepercayaan atas seseorang, karena tindak pidana penggelapan dalam praktiknya telah dilakukan oleh hampir seluruh kalangan masyarakat, mulai dari lapisan masyarakat biasa hingga lapisan masyarakat yang memiliki jabatan tertentu, baik jabatan dalam pemerintahan maupun jabatan dalam perusahaan swasta.

Tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh kalangan masyarakat atau dalam jabatan swasta, yang memiliki jabatan dapat diklasifikasikan sebagai Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan diatur didalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) pada Pasal 374 yang merupakan penggelapan pemberatan dari penggelapan dalam bentuk pokok pada pasal 372 KUHP.

Tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan diranah swasta dengan ranah pemerintahan merupakan dua hal yang berbeda. Perbedaan secara mendasar berada pada poin merugikan keuangan negara atau merugikan perekonomian negara. Adapun tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang sedang marak terjadi dikalangan perusahaan swasta yang tidak menimbulkan kerugian terhadap keuangan negara ataupun perekonomian negaramaka itu tidak termasuk dalam unsur-unsur tindak pidana korupsi.²

Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan menurut pasal 374 KitabUndang-Undang Hukum Pidana (KUHP) merupakan penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencarian atau karena mendapat upah untuk itu.

²Rodliyah, *Hukum Pidana Khusus (Unsur dan Sanksi Pidananya)*, (Depok: Apress 2017), hlm.23-24.

Penegakan hukum terhadap kerugian ekonomi yang diderita oleh perusahaan-perusahaan swasta tentulah harus ditegakkan untuk memberikan kepastian hukum walaupun hal tersebut tidak merugikan keuangan negara dan perekonomian negara. Karena negara harus menjamin hak-hak setiap warga negaranya sebagai subjek hukum baik dalam perseorangan maupun badan hukum, jika Manager yang terbukti melakukan tindakan penggelapan dalam jabatan di perusahaan swasta, sesuai dengan aturan Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Manager tersebut dapat di PHK.

Tindak pidana penggelapan dalam jabatan telah pada Pasal 374 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Tindak pidana penggelapan dalam jabatan merupakan tindak pidana penggelapan dengan pemberatan. Pemberatan-pemberatan yang dimaksud tersebut sebagaimana dijelaskan oleh R. Soesilo dalam bukunya:³

- a. Terdakwa diserahin menyimpan barang yang digelapkan itu karena hubungan pekerjaan, misalnya perhubungan antara majikan dan pembantu rumah tangga atau majikan dan buruh.
- b. Terdakwa menyimpan barang tersebut karena jabatannya (beroep), misalnya adalah tukang binatu yang menggelapkan pakaian yang dicucikan kepadanya, tukang jam, sepatu, sepeda, dan sebagainya. Menggelapkan sepatu, jam, sepeda yang diserahkan kepadanya untuk diperbaiki.

³R. Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)*, (Bogor: Politeria, 1995), hlm. 259

- c. Karena mendapatkan upah (bukan upah yang berupa barang), misalnya pekerja stasium yang membawakan barang seorang penumpang dengan upah uang, barang yang dibawakan tersebut kemudian digelapkannya.

Hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan pasal pada pelaku tindak pidana penggelapan dalam jabatan ialah dengan memperhatikan jabatan yang dimiliki oleh pelaku tinak pidana penggelapan dalam jabatan Pasal 374 kitab undang-undang hukum pidananya diperuntuhkan bagi pelaku tindak pidana dalam ranah jabatan swasta.

Tindak pidana penggelapan dalam jabatan terhadap manager contoh kasusnya manager diserahi menyimpan barang yang digelapkan itu karena hubungan pekerjaan, perhubungan antara manager dan bawahan atau manager menyimpan barang tersebut karena jabatannya, contoh yang lain misalnya adalah manager yang menggelapkan dana perusahaan lalu memalsukan data nya, atau karena mendapatkan upah (bukan upah yang berupa barang), manager yang menerima barang perusahaan dengan upah uang, barang yang dibawakan tersebut kemudian digelapkannya,

Jabatan manager disuatu perusahaan sangat berpeluang dalam melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan, padahal sudah jelas sanksi pidana yang mengatur untuk itu, dengan kata lain penerapan sanksi pidana tidak terlalu efektif karena itu harus ada kebijakan dari perusahaan terhadap manager yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan, maka perlu adanya penyelesaian melalui aspek kebijakan perusahaan.

Tindak Pidana Penggelapan Dalam Hukum Islam Dalam khazanah pemikiran hukum Islam masalah penggelapan yang dihubungkan dengan tindak pidana penggelapan memang tidak disebutkan secara jelas dan khusus dalam al-Qur'an dan Hadist. Akan tetapi bukan berarti Islam tidak mengatur masalah ini. Justru diperlukan kajian dari al-Qur'an untuk menemukan hukum dari masalah ini.

Hukum Islam merupakan hukum yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadist. Apapun bentuk tindak kejahatan yang dilakukan oleh manusia pasti ada hukumannya. Dalam hukum Islam bentuk tindak kejahatan dikenal dengan istilah jarimah. Dalam Islam tidak ada istilah khusus tentang penggelapan, jika dilihat dari sudut pandang perbuatan dan unsur yang terdapat dalam penggelapan makadisini terdapat persamaan antara tindak pidana penggelapan dengan tindak pidana.

Disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surah Ali Imran ayat 161, yang artinya: "Yang tidak mungkin seorang Nabi berkhianat dalam urusan harta rampasan perang. Barangsiapa yang berkhianat, niscaya pada hari kiamat dia akan datang dengan membawa apa yang dikhianatin yaitu, kemudian setiap orang akan diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang dilakukannya, dan mereka tidak dizhalimi". Pada umumnya para ulama menghubungkan ayat 161 surah Ali-Imran ini dengan peristiwa perang uhud yang terjadi pada tahun ke-3 H, walaupun ada juga riwayat yang menginformasikan bahwa ayat ini turun berkaitan dengan kasus sehelai belud rumerah yang hilang pada waktu perang badar. Mutawalli Al-Sya'rawi

mengemukakan pandangan yang sedikit berbeda. Menurutnya, dalam perang badar, Rasul saw, mengumumkan bahwa “Siapa yang membunuh seseorang maka harta rampasan perang yang ditemukan bersamasang terbunuh menjadi miliknya”.

Berdasarkan rangkaian latar belakang diatas, maka peneliti menemukan beberapa masalah didalamnya terutama mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penggelapan dalam jabatan yang dilakukan oleh manager dan adanya kelemahan sistem yang mengakibatkan terjadinya tindak pidana penggelapan dalam jabatan, dan apa kebijakan perusahaan terhadap manager yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan tersebut dan bagaimana penyelesaian dilihat dari kebijakan perusahaan, karena apakah perusahaan mengambil kebijakan untuk mengatasi permasalahan manager yg melakukan tindak pidana khususnya dengan cara menggunakan jabatan sebagai alat. Oleh sebab itu peneliti menyimpulkan untuk mengambil judul penelitian **“Kebijakan Perusahaan Terhadap Manager Yang Melakukan Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan (Studi Kasus di Perusahaan Bridgestone Pematang Siantar)”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil suatu rumusan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apa faktor penyebab terjadinya tindak pidana penggelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar?

- b. Bagaimana sanksi yg diberikan perusahaan terhadap manager yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone pematangsiantar?
- c. Bagaimana penyelesaian dan penanggulangan terhadap manager yang melakukan penggelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar?

2. Faedah Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah di uraikan, maka diharapkan penelitian ini memberikan faedah kepada banyak pihak. Adapun faedah penelitian tersebut ialah berguna baik secara teoritis maupun praktis, faedah tersebut yaitu:⁴

- a. Secara Teoritis

Faedah dari segi teoritis adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum pada khususnya. Dalam hal ini pengetahuan ilmu hukum yang khusus tersebut ialah hal-hal yang berhubungan dengan tindak pidana dalam jabatan yg dilakukan diperusahaan, menambah literatur akademik khususnya pada hukum pidana dalam sudut pandang korporasi. Lebih mendalam lagi manfaat teoritisnya dapat memahami terkait tindak pidana dalam jabatan yang dilakukan oleh manager di suatu perusahaan.

⁴ Ida Hanifah, dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, (Medan: CV. Pustaka Prima, 2018), hlm. 16

b. Secara Praktis

Faedah segi praktisnya penelitian ini berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, dan masyarakat. Serta juga penelitian ini dapat bermamfaat dan berguna bagi saya sendiri sebagai peneliti serta pihak-pihak terkait khususnya perusahaan dalam membuat kebijakan terhadap manager yang melakukan tindak pidana dalam jabatan serta bermanfaat bagi masyarakat atau karyawan yang telah diberikan jabatan manager oleh perusahaan dan diamanahkan tidak melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan karena akan berakibat dikenakan sanksi pidana maupun dari perusahaan itu sendiri.

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa faktor penyebab terjadi tindak pidana penggelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui sanksi apa yg diberikan terhadap manager yg melakukan tinndak pidana penggelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui penyelesaian dan penanggulangan terhadap manager yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar.

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional atau konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/ konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih memerlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya. Untuk ilmu hukum dapat di ambil misalnya dari peraturan perundang-undangan dan pendapat dari para ahli. Definisi operasional mempunyai tujuan untuk mempersempit cakupan makna variasi sehingga data yang diambil akan lebih terfokus. Definisi operasional antara lain.

1. Kebijakan adalah suatu kumpulan keputusan yang diambil oleh seorang pelaku atau oleh kelompok politik dalam usaha memilih tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan-tujuan itu.⁵
2. Perusahaan adalah Istilah Perusahaan lahir sebagai wujud perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha yang kemudian diakomodir dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) sebagai akibat kekurangan dalam KUHD.⁶
3. Manager adalah orang yang memiliki hubungan langsung terhadap tenaga kerja dan sumber daya manusia yang memiliki fungsi teknis operasional di dalam sebuah perusahaan. Bisa dibilang manajer memiliki fungsi sebagai

⁵ Mirriam Budiharjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm. 12

⁶ Dwi tatak, Shanti Wulandari, Fries Melia Salviana, *Hukum Perusahaan*, (Surabaya: PT. Revka Petra Media, 2017), hlm. 1

pemimpin dari SDM yang ada di perusahaan dan menghubungkan SDM dengan pimpinan struktur jabatan di atas.⁷

4. Tindak pidana, istilah tindak pidana adalah dimaksudkan sebagai dalam bahasa Indonesia untuk istilah bahasa Belanda “Strafbaarfeit” atau “Delict” untuk terjemahan itu dalam bahasa Indonesia disamping istilah “Tindak Pidana” juga dipakai dan beredar istilah lain baik dalam buku ataupun dalam peraturan tertulis yang penulis jumpai antara lain: Perbuatan yang dapat dihukum, Perbuatan yang boleh dihukum, Peristiwa pidana, Pelanggaran pidana, Perbuatan pidana.⁸
5. Penggelapan Menurut R. Soesilo mengatakan bahwa kejahatan yang hamper sama dengan pencurian Pasal 362. Bedanya ialah pada pencurian barang yang dimiliki itu belum berada di tangan pencuri dan masih harus diambilnya sedangkan pada penggalapan waktu dimilikinya barang itu sudah ada di tangan sipembuat tidak degan jalan kejahatan.⁹
6. Jabatan yang di tetapkan oleh kamus besar indonesia, yaitu "pekerjaan(tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan.¹⁰

D. Keaslian Penelitian

Permasalahan terhadap manager yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan di Perusahaan Bridgestone Pematangsiantar. Oleh

⁷ *Ibid*, hlm. 30

⁸ EY. Kanter, *Azas-azas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, (Jakarta: Alumni AHM-PTHM, 1992), hlm. 187

⁹ R. Soesilo, *Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)*, (Bogor: Politea, 1985), hlm.

karena itu, penulis meyakini bahwa telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang tindak pidana penggelapan dalam jabatan ini. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan melalui searching via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkup Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan berbagai perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan penulis terkait “Kebijakan Perusahaan Terhadap Manager Yang Melakukan Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan (Studi Kasus di Perusahaan Bridgestone Pematang Siantar)”.

Berdasarkan judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada 1 (satu) judul yang mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antarlain:

1. Skripsi Edianto Sihaloho Npm 14.840.0063, Universitas Medan Area Medan 2019, yang berjudul ”Tindak Pidana penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh sales Executive Hotel the Hill Sibolangit Medan”. Rumusan masalahnya adalah 1. Bagaimana bentuk tindak pidana penggelapan dalam hukum pidana? 2. Bagaimana faktor penyebab timbulnya tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan oleh sales executive The Hill Hotel Sibolangit Medan? 3. Bagaimana penerapan sanksi pidana terhadap penggelapan dalam jabatan dilakukan oleh sales executive The Hill Hotel Sibolangit Medan berdasarkan putusan nomor: 1170/Pid.B/2016/PN.Mdn? Skripsi ini merupakan

penelitian yuridis normatif yang lebih menekankan pada analisis hukum terhadap kebijakan hukum pidana dalam penanggulangan. untuk mengetahui bentuk-bentuk tindak pidana penggelapan yang terdapat dalam hukum pidana serta mengetahui faktor-faktor apa saja penyebab terjadinya tindak pidana penggelapan dalam jabatan,

2. Skripsi Ahmad Ihsan Npm. 0871010044, Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Perumahan Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur 2013, yg berjudul "Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan Senior Finance Executive di PT Rhodia di Gresik". Rumusan Masalahnya adalah 1. Faktor-faktor apakah yang menyebabkan terjadinya tindak pidana penggelapan dalam jabatan dengan menggunakan identitas palsu (putusan Pengadilan Negeri Gresik No. 163/Pid.B/2010/PN.Gs)? 2. Bagaimana penerapan sanksi terhadap pelaku tindak pidana penggelapan dalam jabatan (analisis putusan Pengadilan Negeri Gresik No. 163/Pid.B/2010/PN.Gs)? Skripsi ini merupakan Penelitian ini dilakukandi Pengadilan Negeri Gresik. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan menggunakan pendekatan konseptual (conseptual approach) yakni mengutip pendapat-pendapat para sarjana. Sumber data diperoleh dari sumber data sekunder dengan bahan pustaka yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk skripsi ini mengarah kepada aspek kajian terkait faktor-faktor terjadinya tindak pidana penggelapan yang dilakukan oleh manager, bentuk-bentuk manager dalam melakukan penggelapan dengan berbagai cara yg dilakukan oleh pelaku dan bagaimana kebijakan perusahaan terhadap tindakan manager tersebut

E. Metode Penelitian

Metode penelitian atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan salah satu faktor permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat penelitian ilmiah. Sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang akan dilakukan meliputi.¹¹

Metode penelitian merupakan proses sistematisasi dan pestrukturan atau perumusan sejumlah aturan hukum dan pengertian- pengertiannya atau hukum dapat dikaji dalam Pendekatan Konsep Hukum (LegalConsept) dalam hukum untuk memungkinkan atau memudahkan pengelohan material hukum.¹²

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Peneliti wajib mencantumkan jenis dan pendekatan penelitian yang akan dilakukan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan yang titik

¹¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm 14

¹² Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Depok: Prenada Media Group, 2018), hlm. 2-3

beratnya kepada penelitian hukum (yuridis empiris) Penelitian hukum empiris (empirical law research) merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum yang konsepkan sebagai perilaku nyata (actual behavior), sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat. dengan menganalisa data-data dan dokumen yang didapat.¹³

Penelitian ini berguna untuk mengetahui atau mengenal apakah dan bagaimanakah hukum positifnya mengenai suatu masalah tertentu dan juga dapat menjelaskan atau menerangkan kepada orang lain apakah dan bagaimanakah hukumnya mengenai peristiwa atau masalah tertentu. Pendekatan yuridis empiris bertujuan menganalisa permasalahan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum dengan data primeryang di peroleh dilapangan.¹⁴

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan sifat penelitian deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan objek, menerangkan dan menjelaskan sebuah peristiwa dengan maksud untuk mengetahui keadaan objek yang akan diteliti.¹⁵

Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data terkait Kebijakan Perusahaan Terhadap Manager yang Melakukan Penggelapan Dalam Jabatan.

¹³ Ida Hanifah, dkk. *Op.Cit.*, hlm 19

¹⁴ *Ibid.*, hlm 20

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 31

3. Sumber Data

Sumber data yang digubakan dalam melakukan penelitian yuridis empiris ini adalah bersumber dari Hukum Islam, data primer yang diambil dari perusahaan Bridgestone pematang siantar dan juga data sekunder yang menggunakan bahan hukum baik berupa hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Selanjutnya akan dijabarkan sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian initerdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu Al- Qur'an diantaranya surah Ali Imran ayat 161, yang artinya: "Yang tidak mungkin seorang Nabi berkhianat dalam urusan harta rampasan perang. Barangsiapa yang berkhianat, niscaya pada hari kiamat dia akan dating dengan membawa apa yang dikhianatin yaitu, kemudian setiap orang akan diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang dilakukannya, dan merekatidak dizhalimi.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahanpustakayangterdiri dari:
 - a) Bahan primer yaitu bahan-bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, yakniUndang-Undang Tahun 1945, Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan menurut pasal 374Kitab UndangUndangHukumPidana (KUHP), Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) sebagai akibat kekurangan dalam KUHD. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

- b) Bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku, karya ilmiah, jurnal ilmiah dan tulisan-tulisan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.
- c) Bahan hukum tersier terdiri atas bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder yaitu kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan internet.

4. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka/studi dokumentasi dan menganalisis data-data dan peraturan perundang-undangan yang ada. Studi dokumentasi merupakan studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada.¹⁶ Selain daripada itu juga melakukan studi lapangan. Baik studi lapangan dan studi kepustakaan (libraryresearch) dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Studi lapangan (fieldresearch), yaitu dilakukan dengan metode wawancara tertulis kepada narasumber langsung yang berkaitan dengan judul penelitian, guna menghimpun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud. Dalam hal ini yakni melakukan wawancara dengan pihak perusahaan Bridgestone Pematangsiantar yang berkompeten dalam bidang yang akan diteliti oleh penulis.

¹⁶Salim HS dan Erlis Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan disertasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2019), hlm. 19

Nama : Zikri Hidayat

Jabatan : Legal Staff PT. Bridgestone Pematangsiantar

- b. Studi kepustakaan (library research) dilakukan dengan dua cara yaitu:
- a) Offline, yaitu dengan menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko- toko buku atau pun perpustakaan (baik didalam maupun diluar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 - b) Online, yaitu studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian yang di maksud.

5. Analisis Data

Analisis data adalah merupakan tahap yang paling penting dan menentukan dalam penulisan skripsi. Melalui proses penelitian itu diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah. Analisis data merupakan kegiatan memfokuskan, mengabtraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis danrasional untukmemberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu: analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan-temuan dan karenanya lebih menguatomakan mutu/kualitas dari data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Yang Dilakukan Perusahaan Dalam Mengantisipasi Terjadinya Tindak Pidana

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut oleh para karyawan dalam suatu organisasi. Budaya tersebut akan mempresentasikan segala peraturan dan prosedur, baik tertulis maupun tidak tertulis, dari masing-masing departemen fungsional dalam organisasi sebagai penambahan atas peraturan dan prosedur yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan tersebut. Budaya organisasi memengaruhi karyawannya dalam membuat keputusan yang etis. Budaya organisasi yang etis merupakan budaya dimana para karyawan didorong untuk bertindak secara bertanggung jawab dan etis walaupun aturan hukum tidak mewajibkannya.¹⁷

Menurut Mayerson, D dan Martin, J dalam *Jurnal Management Studies*, Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama antar anggota organisasi. Oleh karena alasan tersebut, harapan yang dikembangkan disini adalah individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada ditingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Dengan demikian, diperlukan upaya penyamaan persepsi atas budaya organisasi dari semua stakeholder perusahaan. Disinilah pedoman etika perusahaan mengambil perannya yakni

¹⁷Uyu Wahyudin, *Peran Penting Pedoman Etika Bisnis Perusahaan Dalam Upaya Pencegahan Korupsi*, Volume 2, Nomor 12, tahun 2017. hlm 151, [330443-peran-penting-pedoman-etika-bisnis-perus-72af5eac.pdf](https://doi.org/10.30605/330443-peran-penting-pedoman-etika-bisnis-perus-72af5eac.pdf) (neliti.com)

dalam menerapkan etika yang disepakati bersama sehingga menjadi sebuah kebiasaan bersama dan akhirnya mewujudkan menjadi budaya organisasi.

Etika secara moral di samping merupakan dasar dari prinsip dan aturan yang dapat menentukan apakah tindakan yang dilakukan itu benar atau salah, akan tetapi juga memberikan petunjuk apakah akibat tindakan yang dilakukan tersebut bermanfaat bagi masyarakat secara umum ataukah justru membahayakannya, apakah tindakan yang dilakukannya bermanfaat bagi organisasi dan perusahaan atau membahayakan organisasi dan perusahaan. Sementara itu, perusahaan tentu saja mempunyai motivasi guna memperoleh profit atas apa yang dilakukannya, atas dasar ini perusahaan membangun entitas perusahaan dan menentukan target sasaran. Pada saat inilah diperlukan prinsip-prinsip etika ke dalam kegiatan usahanya yang secara keseluruhan diterapkan baik dalam Peran Penting Etika Bisnis dalam Pencegahan tindak pidana diperusahaan.

Etika secara moral di samping merupakan dasar dari prinsip dan aturan yang dapat menentukan apakah tindakan yang dilakukan itu benar atau salah, akan tetapi juga memberikan petunjuk apakah akibat tindakan yang dilakukan tersebut bermanfaat bagi masyarakat secara umum ataukah justru membahayakannya, apakah tindakan yang dilakukannya bermanfaat bagi organisasi dan perusahaan atau membahayakan organisasi dan perusahaan. Sementara itu, perusahaan tentu saja mempunyai motivasi guna memperoleh profit atas apa yang dilakukannya, atas dasar ini perusahaan membangun entitas.

Perusahaan dan menentukan target sasaran. Pada saat inilah diperlukan prinsip-prinsip etika ke dalam kegiatan usahanya yang secara keseluruhan

diterapkan baik dalam entitas perusahaan, dalam menetapkan sasaran bisnis perusahaan, membangun jaringan dengan stakeholders, maupun dalam upaya pengembangan diri para pelaku usaha itu sendiri. Penerapan prinsip-prinsip etika ini dalam jangka panjang diharapkan dapat tercipta suatu kegiatan bisnis yang beretika, tidak sekedar meraup untung semata, tetapi juga ikut peduli terhadap lingkungan sekitar dan masyarakat. Korupsi bagaikan sebuah virus yang membuat manusia lemah menjadi semakin lemah, karena tidak mempunyai kekuatan nilai etika dan moral yang secara konsisten dapat diterapkan. Sejak kecil hampir semua orang diajarkan tentang sebuah nilai bahwa mencuri adalah perbuatan tidak baik, namun saat dewasa semuanya tergantung kita apakah akan mempertahankan nilai-nilai tersebut ataukah membuangnya dengan alasan tertentu.

Sehubungan dengan tindak pidana, etika kemudian lahir sebagai alat kontrol dalam menjalankan sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan ada seperangkat nilai yang kemudian diyakini untuk dipegang teguh dalam setiap tingkah laku karyawan dan pemilik perusahaan. Keseluruhan nilai etika yang biasanya tercantum dalam Kode Etik Perusahaan pada umumnya berisi mengenai petunjuk dalam tingkah laku sejak diangkat sebagai karyawan hingga kewajiban dan larangan. Sejak diangkat sebagai karyawan seseorang biasanya telah menandatangani semacam pakta integritas dan amanah untuk tidak melakukan hal-hal yang melanggar etika. Dalam menanamkan etika bisnis kepada karyawan harus melalui peraturan yang tidak melihat dari perspektif tunggal atau hanya menawarkan satu solusi dari masing-masing masalah berkenaan dengan etika. Pengambilan keputusan harus berdasarkan pada fakta, dugaan, dan pertimbangan

etis yang tajam. Hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan atas cara berpikir yang unggul dalam menghadapi berbagai situasi. Pelatihan atas pengambilan keputusan yang bertanggung jawab perlu mengacu pada pendekatan yang ditetapkan oleh perusahaan, apakah menggunakan pendekatan kepatuhan atau integritas.

Pelatihan etika bagi perusahaan yang menggunakan metode pendekatan integritas dapat mengikuti cara-cara berikut:

1. Menyediakan rasionalisasi dan ide bagi karyawan untuk berpartisipasi secara efektif dalam proses pengambilan keputusan beretika
2. Membantu karyawan untuk peka terhadap lingkungan dengan menyeleksi prioritas etika
3. Memberikan sanksi yang sesuai terhadap pelanggaran etik
4. Menyiapkan karyawan untuk melaporkan apabila terdapat praktik bisnis yang tidak memenuhi standar etika
5. Meningkatkan kesadaran dan sensitivitas terhadap isu-isu moral dan berkomitmen untuk menemukan solusinya
6. Meningkatkan efektivitas dan meneguhkan moral karyawan dalam menjalankan aktivitas bisnis
7. Meningkatkan kemampuan karyawan untuk secara sendirinya bertindak sesuai Etika.
8. Menyediakan konsep etik dan alat bantu dalam menyusun kode etik bagi perusahaan yang

Menggunakan metode pendekatan kepatuhan, cara yang digunakan akan berbeda, karena pada perusahaan yang menggunakan pendekatan tersebut, pada umumnya segala peraturan telah tercantum dalam kode etik. Berikut uraiannya:

1. Mengadakan pelatihan atasetika dengan kodeetik perusahaan sebagai dasar;
2. Menyediakan akses bagi karyawan untuk melakukan pelaporan jika terjadi pelanggaran etika;
3. Memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran etik Pada kaitan ini, kita mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang bagaimana sifat hubungan antara perusahaan dan para karyawannya? Kontrak macam apakah yang adil? Apakah kewajiban timbal balik antara manajer dan karyawan lainnya? Hak-hak apakah yang dimiliki para karyawan? Apakah ada hak karyawan untuk mendapatkan perlindungan dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan? Untuk bebas menyatakan pendapat di tempat kerja? Hak berpartisipasi dalam manajemen yang mempekerjakannya. Pemberhentian, Upah tambahan, pedoman kerja, motivasi dan kepemimpinan semuanya merupakan kategori etis dalam arti deskriptif.

B. Bentuk-Bentuk Dan Jenis-Jenis Tindak Pidana Yang Terjadi Di Perusahaan

Jenis-Jenis Tindak Pidana Kejahatan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jenis-jenis tindak pidana kejahatan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 185, diantaranya, mempekerjakan dan

melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. meliputi: segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Bilamana suatu perbuatan dapat disebut sebagai suatu tindak pidana, maka perbuatan tersebut harus memenuhi 5 (lima) unsur, sebagai berikut:¹⁸

1. Harus ada suatu kelakuan (gedraging)
2. Kelakuan itu harus sesuai dengan uraian undang-undang (wetterlijke omshrijving);
3. Kelakuan itu adalah kelakuan tanpa hak (melawan hukum);
4. Kelakuan itu dapat diberatkan (dipertanggungjawabkan) kepada pelaku;
5. Kelakuan itu diancam dengan pidana.

Delik kejahatan dan delik pelanggaran dikenal dalam rumusan pasal-pasal KUHP Indonesia yang berlaku sampai sekarang ini, akan tetapi pembentuk undang-undang tidak menjelaskan secara tegas apa yang dimaksud dengan delik kejahatan dan delik pelanggaran, juga tidak ada penjelasan mengenai syarat-syarat

¹⁸Heavenly Sherand Tetehuka, *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Volume VIII, Nomor 6, Tahun 2019, hlm. 63. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1396629>

yang membedakan antara delik kejahatan dan delik pelanggaran. KUHP hanya mengelompokkan perbuatan-perbuatan yang terdapat dalam Buku II (Kedua) sebagai delik kejahatan dan dan Buku III (Ketiga) sebagai delik pelanggaran. Secara doktrinal apa yang dimaksud dengan delik kejahatan dan delik pelanggaran, sebagai berikut:

Delik kejahatan adalah perbuatan-perbuatan yang sudah dipandang seharusnya dipidana karena bertentangan dengan keadilan, meskipun perbuatan itu belum diatur dalam undang-undang. Delik kejahatan ini sering disebut mala per se atau delik hukum, artinya perbuatan itu sudah dianggap sebagai kejahatan meskipun belum dirumuskan dalam undang-undang karena merupakan perbuatan tercela dan merugikan masyarakat atau bertentangan dengan keadilan.

Delik pelanggaran adalah perbuatan-perbuatan itu barulah diketahui sebagai delik setelah dirumuskan dalam undang-undang. Delik pelanggaran ini sering disebut sebagai mala quia prohibita atau delik undang-undang. Artinya perbuatan itu baru dianggap sebagai delik setelah dirumuskan dalam undang-undang. Semua hal yang telah diatur sebagai norma, baik oleh peraturan perundang-undangan atau dengan perjanjian, menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam suatu hubungan kerja, pekerja dan pengusaha merupakan subjek hukum. Tindakan para pelaku dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha, merupakan obyek hukum, dalam memenuhi hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau perjanjian.

Suatu peristiwa hukum, pada hakikatnya adalah kejadian, keadaan atau perbuatan seseorang yang oleh hukum dihubungkan dengan akibat hukum.

Peristiwa hukum terjadi karena adanya perbuatan hukum oleh subjek hukum, berupa perbuatan aktif, untuk berbuat sesuatu. Peristiwa hukum terjadi, setelah para pihak seharusnya telah melakukan hak dan kewajibannya masing-masing. Pada saat pihak yang berkewajiban, tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan norma peraturan perundang-undangan atau perjanjian (wanprestasi), timbulah hak relatif dari pemilik hak, yaitu kewenangan untuk menuntut haknya kepada pihak yang belum atau tidak memenuhi kewajibannya. Pemilik hak berwenang untuk menuntut haknya apabila pihak yang berkewajiban tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya, baik karena lalainya maupun karena kesengajaannya.

Menurut ketentuan-ketentuan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Jenis-jenis tindak pidana kejahatan di bidang ketenagakerjaan, seperti perbuatan:

1. Mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. meliputi: segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
2. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

3. Pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun dan tidak melaksanakan kewajiban memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
4. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak melaksanakan kewajiban memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
5. Pemberi kerja orang perseorangan tidak mematuhi larangan mempekerjakan tenaga kerja asing.
6. Pengusaha tidak mematuhi larangan mempekerjakan anak.
7. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tidak memenuhi persyaratan: izin tertulis dari orang tua atau wali; perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; keselamatan dan kesehatan kerja; adanya hubungan kerja yang jelas; dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
8. Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

9. Pengusaha tidak memenuhi hak pekerja/buruh perempuan untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

C. Sebab-Sebab Terjadinya Penggelapan Dalam Jabatan

Sebab-Sebab Terjadinya Penggelapan Dalam Jabatan dikarenakan beberapa faktor yaitu:¹⁹

1. Faktor Lemahnya Iman dan Pemahaman Agama

Rendahnya pemahaman agama seseorang memudahkan seseorang itu untuk tergoda melakukan perilaku yang menyimpang dan dilarang oleh agama yang dianutnya, karena apabila Iman dan ilmu agama dari orang tersebut lemah maka dia akan cepat mengambil keputusan untuk berbuat yang tidak baik atau yang dilarang.

2. Faktor ekonomi

Umumnya pelaku kejahatan khususnya yang masih dalam kawasan wilayah hukum Mataram yaitu mereka dengan taraf ekonomi rendah bahkan tidak mempunyai pekerjaan. Karena desakan ekonomi yang menghimpit, yaitu harus memenuhi kebutuhan keluarga, membeli sandang maupun pangan, maka seseorang dapat berbuat nekat dengan melakukan tindak pidana penggelapan.

3. Faktor lingkungan

Seseorang yang bergaul dengan orang-orang berperilaku jahat, maka cepat atau lambat seseorang itu juga akan terpengaruh oleh kebiasaan orang-orang

¹⁹Januar Putra, *Kajian Kriminologi Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Mobil Sewa, Tahun 2018*, hlm 5. <https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2019/09/JANUAR-PUTRA-D1A013170.pdf>

disekitarnya, Inilah yang menjadi salah satu faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kejahatan.

4. Faktor Pekerjaan

Banyaknya jumlah pengangguran yang ada, dapat membuka peluang bagi mereka yang tidak memiliki pekerjaan melakukan perbuatan-perbuatan yang menyimpang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

5. Faktor Pendidikan Dan Jabatan

Apabila seseorang tidak pernah mengecap yang namanya bangku sekolah, maka perkembangan jiwa seseorang dan cara berpikir orang tersebut akan sulit berkembang, sehingga dengan keterbelakangan dalam berpikir maka dia akan melakukan suatu perbuatan yang menurut dia baik tetapi belum tentu bagi orang lain itu baik. Dan juga jabatan mempengaruhi seseorang dalam melakukan penggelapan karena adanya wewenang dan kekuasaan yang diberikan kepadanya jabatan tersebut.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor Penyebab Terjadinya Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan Disuatu Perusahaan Bridgestone Di Pematangsiantar

Bedasarkan Penelitian yang dilakukan di Bridgestone Pematangsiantar Faktor penyebab adalah terjadinya tindak pidana penggelapan dalam jabatan . Dengan mengetahui faktor penyebab nya maka akan diperoleh gambaran yang jelas bagaimana perbuatan tersebut terjadi oleh pelaku tersebut.

Faktor penyebab suatu tindak pidana penggelapan dalam jabatan disuatu perusahaan Bridgestone adalah:

a. Faktor Kurangnya Pengawasan Dari Perusahaan Bridgestone Pematangsiantar

Kurangnya pengawasan maka tindak pidana penggelapan dalam jabatan bisa terjadi disuatu perusahaan, karena untuk mencapai tujuan ygdi inginkan. Kesempatan menjadi salah satu faktor penyebab seseorang atau karyawan didalam suatu perusahaan melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan.

Pada saat melakukan wawancara dengan bapak Zikri Hidayat selaku Legal Staff PT. Bridgestone Pematangsiantar, Kasus yang pernah terjadi di PT. Bridgestone Sumatera Pematangsiantar yaitu kasus tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan sodara Tonrusdi sebagai General Manager melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan karena adanya kesempatan, pada saat peristiwa kasus itu terjadi, sodara Tonrusdi dan bawahan manager bagian HRD yaitu sodara Lutfi bekerja sama karena kasus tersebut, ksus tersebut

tentang asuransi, pihak PT. Bridgestone melakukan ikatan kontrak asuransi dengan perusahaan asuransi Bumi Putera karena adanya desas desus bahwa perusahaan asuransi bumi putera bangkrut dan tambah lagi uang pensiun yang di cairkan oleh perusahaan asuransi bumi Putera tidak berjalan dengan baik atau tersendat, maka pada saat itu perusahaan mengambil kebijakan.

Saat itu sodara Tonrusdi mengambil kebijakan bahwa perusahaan PT. Bridgestone harus memindahkan asuransi karyawan PT. Bridgestone ke pihak asuransi lain, dan Tonrusdi mengambil kebijakan atas perintahnya bahwa asuransinya akan dipindahkan ke perusahaan asuransi Bringin life, ternyata saat melakukan tender perusahaan asuransi mana yg akan dipilih, ternyata sudah ada indikasi gratifikasi bahwa pihak BRIlife menjanjikan kepada sodara tonrusdi uang sebesar 33 miliar rupiah jika perusahaan asuransi Bringin Ilife terpilih dan menang tender tersebut. Kurangnya pengawasan dari perusahaan mengakibatkan terjadinya kerjasama tersebut.

b. Faktor Jabatan yg Diberikan Oleh Perusahaan Bridgestone Pematangsiantar.

Peran Manager sebagai kepala divisi di suatu departement adalah:

- a. Membuat rumusan kerja Berkoordinasi dengan divisi lain dalam membahas dan menyelesaikan masalah yang terjadi. Mengontrol segala masalah dilapangan Menginformasikan masalah kepada atasannya.
- b. Tanggung jawab. Tanggung Jawab Manager adalah meningkatkan skill bawahannya, mengaplikasikan target yang dibuat oleh

pimpinannya dan Bertanggungjawab atas segala permasalahan yang terjadi.

Pada kasus yang pernah terjadi di PT. Bridgestone General Manager dan Manager bagian HRD menyalahgunakan jabatan yang diberikan perusahaan dan menggunakan jabatannya untuk kepentingan diri sendiri dimana sodara Tonrusdi dan lutfi menerima suap dari pihak asuransi Bringin Life jika dimenangkan tendernya.²⁰

Tindak pidana suap juga diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1980 tentang Tindak Pidana Suap (“UU 11/1980”) yang berbunyi:“Barangsiapa memberi atau menjanjikan sesuatu kepada seseorang dengan maksud untuk membujuk supaya orang itu berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum, dipidana karena memberi suap dengan pidana penjara selama-lamanya 5 (lima) tahun dan denda sebanyak-banyaknya Rp.15.000.000,- (lima belas juta rupiah)”

Pasal 3 UU 11/1980 kemudian menerangkan sanksi pidana bagi pihak penerima suap tersebut:“Barangsiapa menerima sesuatu atau janji, sedangkan ia mengetahui atau patut dapat menduga bahwa pemberian sesuatu atau janji itu dimaksudkan supaya ia berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum, dipidana karena menerima suap dengan pidana penjara

³¹Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.15 WIB

selama-lamanya 3 (tiga) tahun atau denda sebanyakbanyaknya Rp.15.000.000.- (lima belas juta rupiah).

c. Faktor Gaya Hidup

Gaya hidup itu merupakan perilaku yang dipengaruhi lingkungan didalam kehidupan, dimana gaya hidup berlebihan memicu adanya pemborosan dan tidak terencana terhadap jasa atau barang sehingga merasa kurang dan selalu bernafsu akan mater, Gaya hidup yang berlebih-lebihan menjadikan seseorang haus akan kekuasaan, ketamakan, suara, sehingga merusak mental masyarakat.²¹

Faktor yang sangat mempengaruhi perilaku seseorang adalah kebutuhan, keinginan atau pun harapan yang belum terpenuhi sehingga mendorong gaya hidup individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu guna memenuhi apa yang diinginkan. Apalagi saat mempunyai jabatan ingin diakui eksistensinya oleh lingkungan , mereka melakukan dengan berbagai Cara untuk berusaha menjadi bagian dari lingkungan itu. Akibat gaya hidup sebagai seorang yang mempunyai jabatan yg tinggi di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar sodara Tonrusdi dan Lutfi meliki gaya hidup yg harus dipenuhi.

d. Faktor Moral yang Lemah

Orang yang memiliki moral yang tidak kuat atau lemah, cenderung mudah terpengaruh untuk melakukan tindak pidana. Pengaruh-pengaruh ini bisa datang dari atasan, teman kerja, atau pihak mana pun yang memberi kesempatan untuk melakukan tindak pidana.

³²Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.00 WIB

Penggelapan dalam jabatan juga membahayakan terhadap standar moral dan intelektual PT.Bridgestone Pematangsiantar. Lemahnya standar moral inilah yang menyebabkan terjadinya tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan oleh sodara Tonrusdi dan Lutfi. Karena para pemilik kekuasaan yang melakukan tindak pidanasudah tidak mempunyai malu dan lemahnya standar moral dalam diri mereka²²

B. Bagaimana Sanksi Yang Diberikan Perusahaan Terhadap Manager Yang Melakukan Penggelapan Dalam Jabatan Di Perusahaan Bridgestone

Setiap perusahaan pasti memiliki beberapa kemungkinan melakukan pelanggaran hukum, bisa dari dalam proses kegiatan bisnis itu sendiri, ataupun tindakan pelanggaran dari internal karyawan. kasus penggelapan uang perusahaan atau praktik pelanggaran pasal penggelapan dalam jabatan.

Ketika perusahaan maupun pekerja mengetahui secara pasti apa yang menjadi hak dan kewajibannya demi terwujudnya dan terpeliharanya keselarasan antara peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Diperlukan sebuah peraturan yang memuat tentang apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Peraturan tersebut terbagi menjadi dua macam diantaranya Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Zikri Hidayat selaku Legal Staff di PT.Bridgestone Pematangsiantar Peraturan Perusahaan PT.Bridgestone adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-

³³Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.00 WIB

syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Sedangkan, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kedua peraturan tersebut memiliki tujuan yang sama.²³

Rugi adalah hal mutlak bagi sebuah perusahaan, ketika ada karyawan Anda yang menyelewengkan uang milik perusahaan. Pasal yang terkait pada kasus ini adalah pasal 372 dan 374 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang dapat menjerat maksimal 5 tahun penjara sebagai hukuman kasus penggelapan dalam jabatan perusahaan. Tidak hanya itu, ujung dari penyelesaian kasus penggelapan jabatan perusahaan ini juga dapat berupa denda juga dapat dibebankan oleh pelanggar sesuai dengan keputusan pengadilan dan kesepakatan penuntut/pelapor.

Sebelum melaporkan pelaku ke polisi, ada baiknya perusahaan melakukan serangkaian upaya yang bersifat administratif. Dalam kasus PT.Bridgestone, PT.Bridgestone telah menerapkan peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau SOP yang jelas, di mana aturan tersebut menjelaskan tugas administratif serta pertanggungjawaban ketika tenaga kerja memegang inventaris atau aset kantor dalam menjalankan perusahaan. Pada kasus yang dilakukan sodara Tonrusdi dan Lutfi perusahaan memberikan sanksi administratif.

³⁴Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.00 WIB

Ada ragam masalah sumber daya organisasi yang akan Anda temui, beberapa di antaranya ialah karyawan mangkir dan karyawan yang tidak tepat waktu (terlambat) dan juga melakukan penggelapan dan menggunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi.²⁴

Untuk meminimalisir pelanggaran aturan tersebut, maka perusahaan PT.Bridgestone bisa memberlakukan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran karyawan atau Manager yang bersangkutan.²⁵

Dasar dari sanksi tersebut dapat mengacu pada UU Cipta Kerja tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau kesepakatan dalam perjanjian/kontrak kerja (PK) antara perusahaan dengan karyawan.

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pasal 1 angka (20) UU No.13/2003 mendefinisikan peraturan perusahaan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (“Peraturan Perusahaan”).

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau

²⁴ Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.15 WIB

²⁵Ibid

perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁶

Menurut Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara satu atau lebih serikat pekerja dengan beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kepada dua belah pihak. Serikat pekerja yang bisa melakukan perundingan PKB harus tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Instansi yang dimaksud di sini adalah:²⁷

- a. Dinas Ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota untuk perusahaan yang wilayah kerjanya terdapat dalam 1 (satu) kabupaten/kota.
- b. Dinas Ketenagakerjaan tingkat provinsi jika wilayah kerja perusahaan terdapat di lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota.
- c. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.

1. Manfaat Perjanjian Kerja Bersama

Pada dasarnya, PKB bukanlah dokumen yang wajib dimiliki oleh semua perusahaan, melainkan sarana untuk memuat kesepakatan baru jika hal ini dibutuhkan oleh kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja). Meski tidak wajib, Haiyani Rumondang sebagai Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan

²⁶ Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.15 WIB

²⁷ *Ibid*

Sosial Tenaga Kerja (PHI dan Jamsos) mengatakan bahwa setiap perusahaan idealnya memiliki PKB. Di mana dengan adanya PKB inilah hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan dapat terwujud. Karena itulah, pembuatan PKB sangat disarankan untuk memberikan beberapa manfaat bagi pekerja maupun pengusaha itu sendiri.²⁸

Pekerja maupun Perusahaan akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing;²⁹

- a. Mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjaga kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha;
- b. Pengusaha dapat menganggarkan biaya tenaga kerja (labour cost) yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya PKB.

2. Bedanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Kerja

Selain PKB, UU Ketenagakerjaan juga mengenal perjanjian kerja yang diartikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perbedaan antara PKB dengan perjanjian kerja terletak di keberlakuan perjanjian tersebut di perusahaan dan pihak yang membuat. PKB dibuat secara bersama-sama melalui perundingan antara perusahaan dan pekerja sehingga pekerja dapat menyuarakan aspirasinya serta memberikan saran.³⁰

²⁸ Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.15 WIB

²⁹ *Ibid*

³⁰ Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.15 WIB

Selain itu, dalam satu perusahaan hanya ada 1 PKB yang akan berlaku dan mengikat bagi seluruh pekerja, sebagaimana disebutkan pada Pasal 118 UU Ketenagakerjaan. Lain halnya dengan perjanjian kerja yang mengikat pekerja secara individu dan pekerja tidak memiliki kesempatan untuk memberikan saran dalam pembuatan perjanjian kerja.³¹

3. Siapa yang Terlibat Ketenaga kerjaan Kontrak

Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi Perusahaan Maupun Karyawan. Bagi bisnis kecil, mungkin hal ini belum terlalu dibutuhkan, tapi bagaimana jika bisnis ini sudah besar dan memiliki banyak karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja? PKB tentu menjadi hal penting yang harus diperhatikan pemilik bisnis. Untuk memahami PKB lebih lanjut, di bawah ini LIBERA akan menjelaskannya secara detail mengenai apa itu PKB, manfaat, dan pentingnya surat PKB bagi perusahaan maupun pekerja.

1. PKB

Menurut Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara satu atau lebih serikat pekerja dengan beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kepada dua belah pihak. Serikat pekerja yang bisa melakukan perundingan PKB harus tercatat di

³¹ Ibid

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Instansi yang dimaksud di sini adalah.³²

Dinas Ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota untuk perusahaan yang wilayah kerjanya terdapat dalam 1 (satu) kabupaten/kota.

- a. Dinas Ketenagakerjaan tingkat provinsi jika wilayah kerja perusahaan terdapat di lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota.
- b. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.³³

2. Yang Terlibat Dalam Penyusunan PKB

Kedua belah pihak yang terlibat dalam penyusunan PKB adalah pengusaha atau perkumpulan pengusaha dan serikat pekerja atau perkumpulan serikat pekerja. Menurut Pasal 116 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, penyusunan PKB ini dilakukan antara serikat pekerja dan perusahaan dengan musyawarah.

3. Jumlah PKB yang Diizinkan Berlaku di Perusahaan

Dalam satu perusahaan, hanya boleh memiliki satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja. Sedangkan, untuk perusahaan yang memiliki kantor cabang, PKB induk berlaku di semua cabang dan boleh dibuat PKB turunan untuk masing-masing cabang. Sedangkan untuk perusahaan yang tergabung dalam satu grup dan memiliki badan hukum masing-masing, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing perusahaan.

³² Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.15 WIB

³³ Ibid

4. Masa Berlaku PKB dalam Perusahaan

Masa berlaku PKB diatur dalam Pasal 123 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa PKB berlaku untuk jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara perusahaan dengan serikat pekerja. Perundingan untuk membuat PKB yang baru dimulai paling cepat 3 bulan sebelum berakhirnya PKB yang berlaku. Namun, jika ternyata dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka PKB yang berlaku saat itu masih berlaku akan tetap berlaku hingga 1 tahun ke depan.³⁴

5. Ketentuan Pembuatan PKB

Pada dasarnya, PKB adalah suatu perjanjian sehingga pembuatannya tetap mengacu pada Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sah perjanjian. Agar PKB dianggap sah dan mengikat para pihak, baik perusahaan maupun pekerja tidak boleh mencantumkan ketentuan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika ditemukan terdapat ketentuan PKB yang bertentangan, maka ketentuan tersebut akan batal demi hukum.

Namun, Pasal 124 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menentukan poin-poin yang harus ada di dalam PKB, antara lain: Hak dan kewajiban perusahaan; Hak dan kewajiban serikat pekerja; Jangka waktu dan tanggal dimulainya PKB; dan Tanda tangan para pihak yang membuat PKB.³⁵

³⁴ Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.15 WIB

³⁵ *Ibid*

Sedangkan mengenai aturan tambahan lainnya dapat disepakati lebih lanjut oleh para pihak, misalnya ketentuan mengenai kenaikan upah, waktu kerja, cuti, dan lainnya. Pendaftaran PKB ke Instansi Berwenang.

Menurut Pasal 30 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB, Perusahaan merupakan pihak yang bertanggung jawab untuk mendaftarkan PKB pada instansi yang berwenang, yakni dinas ketenagakerjaan.

Kode Etik Berlaku Tanggung Jawab Kita sebagai Karyawan dan Manajer Harapan Kita bagi Pemasok dan bagi karyawan di semua perusahaan Bridgestone di seluruh dunia. Seperti yang digunakan dalam Kode Etik ini, istilah “karyawan” termasuk para direktur dan pejabat dari perusahaan-perusahaan ini.

Dalam beberapa kasus, perusahaan Bridgestone mungkin memiliki kebijakan lokal dengan konten yang tumpang tindih dengan Kode Etik ini. Jika kebijakan lokal kurang ketat daripada Kode Etik ini, Kode Etik ini yang akan berlaku.³⁶

Selain itu, dalam kasus yang sangat jarang, undang-undang lokal suatu negara mungkin dapat melarang kepatuhan terhadap ketentuan tertentu dalam Kode Etik ini. Sebagai karyawan Bridgestone harus menunjukkan integritas dalam semua yang kita lakukan. Membiasakan diri dengan dan mengikuti

³⁶Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.45 WIB

Kode Etik dan kebijakan perusahaan lainnya yang mungkin berlaku di lokasi kita.³⁷

Mengenai kemungkinan pelanggaran Kode Etik atau pelanggaran kebijakan atau masalah etika lainnya. Sebagai tambahan tanggung jawab sebagai karyawan, manajer Bridgestone harus: Menciptakan lingkungan dimana para karyawan Bridgestone merasa nyaman dalam mengajukan serta berbicara terbuka tentang pertanyaan etika dan hal lainnya. Memastikan para karyawan memahami pentingnya Kode Etik ini dan mematuhi. Bertindak sebagai panutan setiap saat.

Memperjuangkan etika perusahaan dan program kepatuhan serta berpartisipasi secara aktif dalam inisiatif kepatuhan dan etika di lokasi mereka. Karyawan Bridgestone di semua negara benar-benar dilarang terlibat dalam penyuapan atau melakukan penggelapan dalam jabatan. Dalam situasi apa pun karyawan Bridgestone atau pihak ketiga yang bertindak atas nama Bridgestone tidak dapat memberikan sesuatu yang berharga kepada pejabat pemerintah atau pihak ketiga lainnya, atau perwakilannya, untuk mendapatkan atau mempertahankan bisnis atau untuk keuntungan komersial lainnya.³⁸

Penggelapan adalah ilegal di negara-negara di seluruh dunia. Pelanggaran terhadap undang-undang ini dapat merusak nama baik dan kemungkinan bisnis Bridgestone dari sisi perspektif global diatur dalam Pasal 1365 BW. Pasal ini menetapkan bahwa perbuatan yang melawan hukum mewajibkan orang yang melakukan perbuatan itu, jika karena kesalahannya telah timbul

³⁷ Ibid

³⁸ Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.00 WIB

kerugian, untuk membayar kerugian itu. Pasal 1365 BW menyatakan: “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”³⁹

Sedangkan ketentuan pasal 1366 BW menyatakan: “Setiap orang bertanggung-jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena kelalaiannya atau kurang hati-hatinya.”

Karyawan perusahaan juga alangkah baiknya memperhatikan tentang keseimbangan para pihak dalam berkontrak merupakan konsep dasar yang bersifat imperatif dari pemahaman prinsip equality before the law, hal ini harus selalu menjadi acuan dalam tiap-tiap penerapan azas kebebasan berkontrak, sebagaimana di tegaskan dalam pasal 1338 BW. Kebebasan berkontrak selalu melahirkan konsekuensi, bahwa kontrak yang akan dibuat selalu berlandaskan pada dua kepentingan yang tidak sama dan mengarah pada tujuan yang sama yaitu pemenuhan prestasi. Dalam kebebasan berkontrak yang notabene dilandasi semangat liberalisme yang mengagungkan individu, juga dipengaruhi semboyan dalam revolusi Perancis “liberte, egalite et fraternite” dengan akibat memberi peluang kepada golongan ekonomi kuat untuk menekan dan mengalahkan golongan ekonomi lemah.

Para pihak yang terlibat dalam dunia perusahaan ingin agar segala sesuatunya dapat berjalan sesuai dengan apa yang di rencanakan. Akan tetapi,

³⁹Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.50 WIB

dalam praktik ada kalanya apa yang telah di setuju oleh kedua belah pihak tidak dapat di laksanakan karena salah satu pihak mempunyai penafsiran yang berbeda dengan apa yang telah di setuju sebagaimana yang tercantum dalam kontrak sehingga dapat menimbulkan perselisihan.⁴⁰

Kedudukan dari pihak yang terkena akibat dari perbuatan melanggar hukum berbeda dengan pihak yang terhadapnya telah dilakukan wanprestasi oleh kontraktan lawan. Dalam menandatangani suatu perjanjian atau kontrak, berarti pihak-pihak penandatanganan telah mengetahui hak, kewajiban dan akibat serta resiko dari dibubuhkannya tanda tangannya tersebut, termasuk resiko kerugian yang terbit dari kontrak tersebut. Akan tetapi, lain halnya bagi pihak yang menderita atas akibat dari perbuatan melanggar hukum, yang sama sekali tidak pernah terpikir akan resiko dari perbuatan melanggar hukum, bahkan tidak terpikirkan sama sekali.⁴¹

Pihak korban dari perbuatan melanggar hukum sama sekali tidak siap menerima resiko dan sama sekali tidak pernah berpikir tentang resiko tersebut, maka seyogianya dia lebih dilindungi, sehingga ganti kerugian yang berlaku kepadanya lebih luas dan lebih tegas berlakunya. timbul pertanyaan bagaimana dengan perusahaan sebagai korban dari fraud yang dilakukan oleh karyawan, apakah kedudukan perusahaan sebagai “korban” dari perbuatan melanggar hukum berupa fraud yang dilakukan oleh karyawan ini berhak

⁴⁰Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.50 WIB

⁴¹ Ibid

mendapatkan ganti rugi yang lebih luas dan tegas berlakunya, bagaimana karyawan harus mengganti kerugian perusahaan.

Kedua adalah pengaturan ganti kerugian dalam tata kelola perusahaan, dimana fraud control system belum ditetapkan secara hulu ke hilir, dalam artian bahwa upaya kontrol perusahaan hanya sebatas menetapkan apa itu fraud, unsur-unsur fraud, serta sanksi administrasi atas fraud namun belum sampai mengatur ganti kerugian oleh karyawan dalam hal yang bersangkutan melakukan fraud. Di dalam mendirikan suatu perusahaan tentu tidak lepas dari tanggung jawab karena tanggung jawab merupakan salah satu kewajiban dari pelaku usaha terhadap konsumen, karyawan maupun lingkungan sekitarnya. .⁴²

Pada dasarnya tindakan-tindakan karyawan telah diatur dalam aturan internal dalam perusahaan baik dalam bentuk peraturan perusahaan maupun kode etik dalam perusahaan, hal ini diperlukan agar karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan, rekan kerja atau konsumen.

Berikut ini adalah jenis-jenis kesalahan karyawan:⁴³

1. Melakukan penipuan, penggelapan, pencurian barang atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu yang dapat merugikan karyawan;
3. Terlambat masuk kerja;
4. Sering bolos atau tidak masuk kerja;

⁴² Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.15 WIB

⁴³ *Ibid*

5. Meminum-minuman keras atau memakai obat-obatan terlarang pada saat jam kerja atau dilingkungan kerja;
6. Dengan sengaja atau tidak membongkar rahasia perusahaan, dan lain-lain yang dapat merugikan perusahaan.

Kesalahan perusahaan tidak jarang disebabkan oleh faktor internal perusahaan, misal kesalahan tersebut disebabkan oleh karyawan perusahaan yang menipu konsumen saat melaksanakan pekerjaannya sehingga merugikan konsumen. Konsumen yang merasa dirugikan oleh perusahaan tentu akan meminta pertanggung jawaban kepada perusahaan, konsumen tidak memperdulikan siapa pihak yang bersalah atau tidak dalam penyebab kerugiannya tersebut, konsumen hanya mengetahui bahwa dia harus meminta pertanggung jawaban kepada perusahaan tempatnya membeli barang/jasa yang dikonsumsinya.

C. Bagaimana Penyelesaian Dan Penanggulangan Terhadap Manager Yang Melakukan Penggelapan Dalam Jabatan Diperusahaan Bridgestone Pematangsiantar

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Zikri Hidayat selaku Legal Staff PT.Bridgestone Pematangsiantar, dalam kasus yang dilakukan oleh sodara tonrusdi dan luthfi adalah penggelapan jabatan yang dilakukan secara sengaja, perusahaan mengambil kebijakan bahwa kasus ini tidak dibawa ke kepolisian dan diselesaikan secara internal oleh perusahaan dimana perusahaan meminta sodara tonrusdi mengundurkan diri dari perusahaan, dan sodara Lutfi dipindah tugaskan atau mutasi.

Tindakan administratif yang dilakukan PT.Bridgestone berupa pembuatan perjanjian atau surat pernyataan pengembalian uang yang digelapkan selama jangka waktu tertentu. sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Ketika aksi penyelewengan dana itu sudah terjadi dan akhirnya terbongkar, tentu perusahaan harus siap dengan berbagai kemungkinan terburuk terutama dalam hal keseimbangan finansial.

Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan intervensi dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.⁴⁴

1. Apa tujuan dari kebijakan perusahaan.

- a. Untuk mengatur ketidakpastian secara efektif dengan meminimalkan ancaman dan memaksimalkan Kesempatan.
- b. Untuk memahami "resiko yang ada" dalam semua proses yang dapat mempengaruhi kinerja perseroan dan stakeholder.
- c. Untuk menilai tingkat keparahan dan menanggulangi kemungkinan kejadian kejadiannya.

2. Prinsip dalam penerapan Tata Kelola Perusahaan, meliputi:⁴⁵

- a. Keterbukaan

Prinsip ini diadopsi sebagai Budaya Perusahaan yang mengedepankan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan.

Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan

⁴⁴ Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.00 WIB

⁴⁵ Amrizal, Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan Oleh Internal Auditor, <https://www.bpkp.go.id>

keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan. Perusahaan akan menyediakan informasi yang cukup, akurat, dan tepat waktu kepada seluruh stakeholders, sehingga pihak-pihak yang mempunyai keterkaitan dengan Perusahaan, seperti pemegang saham, Bapepam, Bursa Efek, pegawai, pelanggan, pemasok dan stakeholders lainnya, mengetahui risiko yang mungkin terjadi dan keuntungan yang dapat diperoleh dalam melakukan transaksi dengan Perusahaan, sekaligus ikut serta dalam mekanisme pengawasan terhadap jalannya Perusahaan.⁴⁶

b. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ-organ Perusahaan sehingga pengelolaan Perusahaan terlaksana secara efektif. Akuntabilitas menciptakan pengawasan efektif yang mendasarkan pada keseimbangan hak dan tanggungjawab antara Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi. Akuntabilitas mencerminkan aplikasi mekanisme sistem internal checks and balances yang mencakup praktik-praktik yang sehat. Direksi bertanggung jawab dalam kegiatan operasional sehari-hari dan Dewan Komisaris mewakili Pemegang Saham dalam pelaksanaan pengawasan atas jalannya Perusahaan.⁴⁷

c. Tanggung Jawab

⁴⁶Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.00 WIB

⁴⁸ Ibid

Tanggung jawab untuk kesesuaian di dalam pengelolaan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat. Perusahaan memenuhi dan mematuhi hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk didalamnya pemenuhan hak-hakstakeholders, keselamatan dan kesehatan kerja, dan penghindaran dari praktik bisnis yang tidak sehat. Perusahaan tidak hanya bertanggung jawab terhadap mereka yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan Perusahaan.

d. Kemandirian

Merupakan suatu keadaan di mana Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan intervensi dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat. Direksi dalam menjalankan tugas tugas kepengurusan Perusahaan dan Dewan Komisaris dalam melaksanakan peran pengawasan atas jalannya Perusahaan bebas dari intervensi pihak luar.

e. Kewajaran

Merupakan keadaan dimana keadilan dan kesetaraan didalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terhadap stakeholders tersebut diberikan perlindungan, kesempatan dan perlakuan yang wajar untuk menuntut jika terjadi pelanggaran terhadap hak mereka.⁴⁸

⁴⁹ Ibid

3. Kebijakan Hukum Pidana

Upaya Preventif adalah upaya dilakukan untuk menanggulangi terjadinya atau timbulnya kejahatan yang pertama kali. Mencegah kejahatan lebih baik dari pada mencoba untuk mendidik penjahat menjadi lebih baik kembali, sebagaimana semboyan dalam kriminologi yaitu usaha-usaha memperbaiki penjahat perlu diperhatikan dan diarahkan agar tidak terjadi lagi kejahatan ulangan.

Upaya Represif adalah suatu upaya penanggulangan kejahatan secara konsepsional yang ditempuh setelah terjadinya kejahatan. Penanggulangan dengan upaya represif dimaksudkan untuk menindak para pelaku kejahatan sesuai dengan perbuatannya serta memperbaikinya kembali agar mereka sadar bahwa perbuatan yang dilakukannya merupakan perbuatan yang melanggar hukum dan merugikan masyarakat, sehingga tidak akan mengulangnya dan orang lain juga tidak akan melakukannya mengingat sanksi yang akan ditanggungnya sangat berat.⁴⁹

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam upaya represif ini, antara lain:

- a. Tahap penyidikan, merupakan tahapan awal yang dilakukan oleh penyidik untuk mencari bukti-bukti diharuskan membuktikan dan mengetahui sebab-sebab terjadinya tindak pidana untuk menentukan bentuk laporan polisi yang akan dibuat. Rangkaian tahap penyidikan apabila sudah selesai dan dinyatakan terbukti maka dilakukan tahap penindakan.
- b. Tahap penindakan, dimana tahap penangkapan tersangka dan penyitaan barang bukti. Penangkapan dilakukan setelah Polisi menentukan secara

⁴⁹Zikri Hidayat, Legal Staff PT Bridgestone Pematang Siantar, Wawancara di kantor staff, 07 Maret 2022 Pukul 09.00 WIB

pasti siapa tersangka atau pelaku dari tindak pidana penggelapan dalam transaksi sewamenyewa kendaraan bermotor.

- c. Tahapan pemeriksaan, dimana disini memeriksa saksi dan korban dari tindak pidana penggelapan sewa-menyewa kendaraan bermotor.
- d. Tahapan penyelesaian berkas perkara, yaitu tahapan untuk melengkapi barang bukti.

Berikut ini beberapa hal yang bisa Anda lakukan untuk mencegah terjadinya penggelapan di perusahaan:⁵⁰

- a. Sosialisasi Standard Operating Procedure (SOP)

Anda sebagai pengelola atau pemilik bisnis bisa mencegah fraud lewat cara sosialisasi Standard Operating Procedure (SOP) anti korupsi. Baik karyawan lama maupun karyawan baru harus paham betul dengan aturan anti penggelapan lengkap dengan ancaman hukumannya.

- b. Fraud dalam tiga kelompok besar, yaitu:

Financial Statement Fraud (Kecurangan Laporan Keuangan). Kecurangan terjadi apabila terdapat manipulasi laporan keuangan secara sengaja, oleh pihak manajemen maupun akuntan yang membuatnya. Kecurangan seperti ini akan menimbulkan kerugian di pihak investor atau kreditor. Bisa jadi manipulasinya hanya dalam bentuk data, namun bisa pula dalam bentuk finansial.

Asset misappropriation (Penyalahgunaan Aset). Kecurangan terjadi apabila ada aset atau harta perusahaan yang disalahgunakan. Bentuk

⁵⁰ibid

penyalahgunaan ini bermacam-macam. Dapat berupa penggelapan kas, pemakaian fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, ataupun pengeluaran biaya perusahaan tanpa prosedur dan kesepakatan. Semakin besar kecurangan ini terjadi, maka semakin besar pula pengaruh buruknya bagi cashflow.⁵¹

Corruption (Korupsi). Kecurangan ini berbentuk suap, pemerasan, pemberian secara ilegal maupun konflik kepentingan yang merugikan perusahaan. Korupsi dapat dilakukan baik secara pribadi maupun secara berkelompok.

4. Jenis-Jenis Fraud Berdasarkan Pelakunya;

Kecurangan Pegawai (Employee Fraud). Seperti judulnya tentunya yang melakukan kecurangan adalah pegawai dalam suatu perusahaan. Kecurangan Manajemen (Management Fraud). Kecurangan ini dilakukan oleh pihak manajemen dengan cara menggunakan laporan keuangan/transaksi keuangan sebagai sarana fraud, biasanya dilakukan untuk mencurangi pemegang kepentingan (stakeholders) yang terkait organisasinya.⁵²

Customer Fraud. Kecurangan yang dilakukan oleh konsumen/pelanggan, misalnya kecurangan oleh pihak kontraktor/konsultan terhadap satuan kerja proyek dan lain-lain. Cara perusahaan melindungi diri dari dari tindak

⁵¹ Dimas Setio Wicaksono, *Instrumen Pemulihan Kerugian Perusahaan terhadap Fraud Karyawan*, Jurnal Notaire, Volume 2, Nomor 3 Tahun 2019, <https://e-journal.unair.ac.id>

⁵² Association of certified fraud examiners (ACFE), “What Is Fraud” (Association of certified fraud examiners (ACFE), 2017). <https://www.acfe.com/fraud-resources/fraud-101-what-is-fraud>

penggelapan yang dilakukan oleh perusahaan PT.Bridgestone adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan audit Membuat dan menetapkan kode etik karyawan.
Melakukan manajemen sertifikasi atas Laporan Keuangan.
- b. Melakukan penelaahan Manajemen keuangan dan karyawan.
Mengembangkan program dukungan karyawan.
- c. Memberikan pelatihan mengenai fraud bagi manajemen/eksekutif.
- d. Menyediakan tips anti-fraud secara online bagi karyawan.
- e. Memberikan pelatihan anti-fraud bagi karyawan. Melakukan audit internal secara mendadak.Menyediakan hadiah bagi pelapor tindak penggelapan.

5. Pencegahan pencegahan

Peran utama dari internal auditor sesuai dengan fungsinya dalam pencegahan penggelapan adalah berupaya untuk menghilangkan atau mengeleminir sebab- sebab timbulnya kecurangan tersebut. Karena pencegahan terhadap akan terjadinya suatu perbuatan curang akan lebih mudah daripada mengatasi bila telah terjadi kecurangan tersebut. Pada dasarnya kecurangan sering terjadi pada suatu suatu entitas apabila : ⁵³

- a. Pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif.
- b. Pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka.

⁵³Ibid

- c. Pegawai diatur, dieksploitasi dengan tidak baik, disalahgunakan atau ditempatkan dengan tekanan yang besar untuk mencapai sasaran dan tujuan keuangan yang mengarah tindakan kecurangan.
- d. Model manajemen sendiri melakukan kecurangan, tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang tidak dapat dipecahkan, biasanya masalah keuangan, kebutuhan kesehatan keluarga, gaya hidup yang berlebihan.
- f. Industri dimana perusahaan menjadi bagiannya, memiliki sejarah atau tradisi kecurangan

Pencegahan kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dengan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu ; keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum & peraturan yang berlaku. Untuk hal tersebut, kecurangan yang mungkin terjadi harus dicegah antara lain dengan cara –cara berikut :⁵⁴

- a. Membangun struktur pengendalian intern yang baik Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka tugas manajemen untuk mengendalikan jalannya perusahaan menjadi semakin berat. Agar tujuan yang telah ditetapkan top manajemen dapat dicapai, keamanan harta

⁵⁴ *Ibid*

perusahaan terjamin dan kegiatan operasi bisa dijalankan secara efektif dan efisien, manajemen perlu mengadakan struktur pengendalian intern yang baik dan efektif mencegah kecurangan.⁵⁵

Dalam memperkuat pengendalian intern di perusahaan, perusahaan PT. Bridgestone mengambil pedoman COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission*) pada bulan September 1992 memperkenalkan suatu kerangka pengendalian yang lebih luas daripada model pengendalian akuntansi yang tradisional dan mencakup manajemen risiko, yaitu pengendalian intern terdiri atas 5 (lima) komponen yang saling terkait yaitu :⁵⁶

- a. Lingkungan pengendalian (control environment) menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur. Lingkungan pengendalian mencakup :
 - 1) Integritas dan nilai etika
 - 2) Komitmen terhadap kompetensi
 - 3) Partisipasi dewan komisaris atau komite audit
 - 4) Filosofi dan gaya operasi manajemen
 - 5) Struktur organisasi
 - 6) Pemberian wewenang dan tanggungjawab

⁵⁵ Dimas Setio Wicaksono, *Instrumen Pemulihan Kerugian Perusahaan terhadap Fraud Karyawan*, Jurnal Notaire, Volume 2, Nomor 3 Tahun 2019, <https://e-journal.unair.ac.id>

⁵⁶ *Ibid*

- 7) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia
- b. Penaksiran resiko (risk assessment) adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola. Resiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut : ⁵⁷
- 1) Perubahan dalam lingkungan operasi
 - 2) Personel baru
 - 3) Sistem informasi yang baru atau diperbaiki
 - 4) Teknologi baru
 - 5) Lini produk, produk atau aktivitas baru
 - 6) Operasi luar negeri
 - 7) Standar akuntansi baru
- c. Standar Pengendalian (control activities) adalah kebijakan dari prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Kebijakan dan prosedur yang dimaksud berkaitan dengan:
- 1) Penelaahan terhadap kinerja
 - 2) Pengolahan informasi
 - 3) Pengendalian fisik
 - 4) Pemisahan tugas
- d. Informasi dan komunikasi (information and communication) adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dari waktu yang memungkinkan orang melaksanakan

⁵⁶ *Ibid*

tanggungjawab mereka. Sistem informasi mencakup sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aktiva, utang dan ekuitas. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan.⁵⁸

- e. Pemantauan (monitoring) adalah proses menentukan mutu kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan mencakup penentuan disain dan operasi pengendalian yang tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi.⁵⁹

6. Mengefektifkan aktivitas pengendalian

a. Review Kinerja

Aktivitas pengendalian ini mencakup review atas kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan anggaran, prakiraan, atau kinerja priode sebelumnya, menghubungkan satu rangkaian data yang berbeda operasi atau keuangan satu sama lain, bersama dengan analisis atas hubungan dan tindakan penyelidikan dan perbaikan; dan review atas kinerja fungsional atau aktivitas seseorang manajer kredit atas laporan cabang perusahaan tentang persetujuan dan penagihan pinjaman.⁶⁰

b. Pengolahan informasi

⁵⁸ *Ibid*

⁵⁹ *Ibid*

⁶⁰ Dimas Setio Wicaksono, *Instrumen Pemulihan Kerugian Perusahaan terhadap Fraud Karyawan*, Jurnal Notaire, Volume 2, Nomor 3 Tahun 2019, <https://e-journal.unair.ac.id>

Berbagai pengendalian dilaksanakan untuk mengecek ketepatan, kelengkapan, dan otorisasi transaksi. Dua pengelompokan luas aktivitas pengendalian sistem informasi adalah pengendalian umum (general control) dan pengendalian aplikasi (application control). Pengendalian umum biasanya mencakup pengendalian atas operasi pusat data, pemerosesan dan pemeliharaan perangkat lunak sistem, keamanan akses, pengembangan dan pemeliharaan sistem aplikasi. Pengendalian ini berlaku untuk mainframe, minicomputer dan lingkungan pemakai akhir (end-user). Pengendalian ini membantu menetapkan bahwa transaksi adalah sah, diotorisasi semestinya, dan diolah secara lengkap dan akurat.⁶¹

c. Pengendalian fisik

Aktivitas pengendalian fisik mencakup keamanan fisik aktiva, penjagaan yang memadai terhadap fasilitas yang terlindungi dari akses terhadap aktiva dan catatan; otorisasi untuk akses ke program komputer dan data files; dan perhitungan secara periodik dan perbandingan dengan jumlah yang tercantum dalam catatan pengendali.

d. Pemisahan tugas

Pembebanan tanggungjawab ke orang yang berbeda untuk memberikan otorisasi, pencatatan transaksi, menyelenggarakan penyimpanan aktiva ditujukan untuk mengurangi kesempatan bagi seseorang dalam posisi baik

⁶¹ *Ibid*

untuk berbuat kecurangan dan sekaligus menyembunyikan kekeliruan dan ketidakberesan dalam menjalankan tugasnya dalam keadaan normal.⁶²

7. Meningkatkan kultur organisasi⁶³

Meningkatkan kultur organisasi dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) yang saling terkait satu sama lain agar dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasikan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.

Prinsip-prinsip dasar menurut Saifuddien Hasan yaitu:⁶⁴

a. Keadilan (Fairness)

Melindungi kepentingan pemegang saham minoritas dan stakeholders lainnya dari rekayasa transaksi yang bertentangan dengan peraturan peraturan yang berlaku

b. Transparansi

Keterbukaan (disclosure) bagi stakeholder yang terkait untuk melihat dan memahami proses suatu pengambilan keputusan /pengelolaan suatu perusahaan. Dalam hal ini terkait pula kewajiban perusahaan untuk mengungkapkan informasi material kepada pemegang saham /publik dan pemerintah secara benar, akurat, teratur dan tepat waktu.

⁶² Dimas Setio Wicaksono, *Instrumen Pemulihan Kerugian Perusahaan terhadap Fraud Karyawan*, Jurnal Notaire, Volume 2, Nomor 3 Tahun 2019, <https://e-journal.unair.ac.id>

⁶³ Hasan Safuddien, *Membangun GCG pada Perusahaan, dari Bubble Company menuju Sustainable Company*, bahan Konvensi Nasional Akuntan IV tahun 2000

⁵⁹ *Ibid*

c. Akuntabilitas (Accountability)

Menciptakan sistem pengawasan yang efektif didasarkan atas distribusi dan keseimbangan kekuasaan antar anggota direksi, komisaris, pemegang saham dan pengawas. Di sini menyangkut pula proses pertanggungjawaban para pengurus perusahaan atas keputusan – keputusan yang dibuat dan kinerja yang dicapai.

d. Tanggung jawab (Responsibility)

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mematuhi hukum dan ketentuan/peraturan yang berlaku termasuk tanggap terhadap lingkungan di mana perusahaan berada.⁶⁵

e. Moralitas

Manajemen dan seluruh individu dalam perusahaan wajib menjunjung tinggi moralitas, di dalam prinsip ini terkandung unsurunsur kejujuran, kepekaan sosial dan tanggung jawab individu

f. Keandalan (Reliability)

Pihak manajemen/pengelola perusahaan dituntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam pengelolaan perusahaan.

g. Komitmen

Pihak manajemen/pengelola perusahaan dituntut untuk memiliki komitmen penuh untuk selalu meningkatkan nilai perusahaan , dan bekerja untuk

⁶⁰ Ibid

mengoptimalkan nilai pemegang sahamnya (duty of loyalty) serta menurunkan risiko perusahaan.⁶⁶

Dalam pedoman GCG yang disusun oleh The National Committee on Corporate Governance telah disarankan dengan jelas bagi perusahaan untuk memenuhi 13 (tiga belas) aspek penting yang harus diperhatikan manajemen perusahaan yaitu : Pemegang Saham, Dewan Komisaris, Direksi, Sistem Audit, Sekretaris Perusahaan, Pihak-pihak yang berkepentingan (steakholders), Keterbukaan, Kerahasiaan, Informasi Orang Dalam, Etika Barusaha dan Anti Korupsi, Donasi, Kepatuhan pada Peraturan Perundangundangan (Proteksi Kesehatan, Keselamatan Kerja, Pelestarian Lingkungan serta Kesempatan Kerja yang sama)

1. Mengefektifkan fungsi internal audit

Internal auditor tidak dapat menjamin bahwa kecurangan tidak akan terjadi, namun ia harus menggunakan kemahiran jabatannya dengan saksama sehingga diharapkan mampu mendeteksi terjadinya kecurangan dan dapat memberikan saran-saran yang bermanfaat kepada manajemen untuk mencegah terjadinya kecurangan. Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh manajemen agar fungsi internal audit bisa efektif membantu manajemen dalam melaksanakan tanggungjawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya adalah : ⁶⁷

⁶⁶Hasan Safuddien, *Membangun GCG pada Perusahaan, dari Bubble Company menuju Sustainable Company*, bahan Konvensi Nasional Akuntan IV tahun 2000

⁶⁷ Hasan Safuddien, *Membangun GCG pada Perusahaan, dari Bubble Company menuju Sustainable Company*, bahan Konvensi Nasional Akuntan IV tahun 2000

- a. Internal audit departemen harus mempunyai kedudukan yang independen dalam organisasi perusahaan dalam artikata ia tidak boleh terlibat kegiatan operasional perusahaan dan bertanggungjawab kepada atau melaporkan kegiatannya kepada top manajemen
- b. Internal audit departemen harus mempunyai uraian tugas secara tertulis, sehingga setiap auditor mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggungjawabnya.
- c. Internal audit harus mempunyai internal audit manual yang berguna untuk:
 - 1) $\frac{3}{4}$ mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaantugas $\frac{3}{4}$ menentukan standar yang berguna untuk mengukur dan meningkatkan performance .
 - 2) $\frac{3}{4}$ memberi keyakinan bahwa hasil akhir internal audit departemen sesuai dengan requirement dari internal audit director
- d. Harus ada dukungan yang kuat dari top manajemen kepada internal audit departemen . Dukungan tersebut dapat berupa :
 - 1) $\frac{3}{4}$ penempatan internal audit departemen dalam posisi yang independen .
 - 2) $\frac{3}{4}$ penempatan audit staf dengan gaji yang cukup menarik
 - 3) $\frac{3}{4}$ penyediaan waktu yang cukup dari top manajemen untuk membaca, mendengarkan dan mempelajari laporan –laporan internal audit departemen dan respon yang cepat dan tegas terhadap saran-saran perbaikan yang diajukan oleh internal auditor.⁶⁸

⁶⁸ *Ibid*

- e. Internal audit departemen harus memiliki sumber daya yang profesional, capable, bisa bersikap objective dan mempunyai integritas serta loyalitas yang tinggi
- f. Internal auditor harus bisa bekerjasama dengan akuntan publik. Jika internal auditor sudah bisa bekerja secara efisien dan efektif dan bisa bekerjasama dengan akuntan publik, maka audit fee yang harus dibayar kepada KAP bisa ditekan menjadi lebih rendah

2. Pendeteksian Kecurangan

Sebagaimana diuraikan sebelumnya, resiko yang dihadapi perusahaan diantaranya adalah Integrity risk, yaitu resiko adanya kecurangan oleh manajemen atau pegawai perusahaan, tindakan illegal, atau tindak penyimpangan lainnya yang dapat mengurangi nama baik/ reputasi perusahaan di dunia usaha, atau dapat mengurangi kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Adanya resiko tersebut mengharuskan internal auditor untuk menyusun tindakan pencegahan/ prevention untuk menangkal terjadinya kecurangan sebagaimana diuraikan dalam bagian sebelumnya. Namun, pencegahan saja tidaklah memadai, internal auditor harus memahami pula bagaimana cara mendeteksi secara dini terjadinya kecurangan-kecurangan yang timbul. Tindakan pendeteksian tersebut tidak dapat di generalisir terhadap semua kecurangan masing-masing.⁶⁹

Jenis kecurangan memiliki karakteristik tersendiri, sehingga untuk dapat mendeteksi kecurangan perlu kiranya pemahaman yang baik terhadap jenis-

⁶³ Hasan Safuddien, *Membangun GCG pada Perusahaan, dari Bubble Company menuju Sustainable Company*, bahan Konvensi Nasional Akuntan IV tahun 2000

jenis kecurangan yang mungkin timbul dalam perusahaan. Sebagian besar bukti-bukti kecurangan merupakan bukti-bukti tidak sifatnya langsung. Petunjuk adanya kecurangan biasanya ditunjukkan oleh munculnya gejala-gejala (symptoms) seperti adanya perubahan gaya hidup atau perilaku seseorang, dokumentasi yang mencurigakan, keluhan dari pelanggan ataupun kecurigaan dari rekan sekerja. Pada awalnya, kecurangan ini akan tercermin melalui timbulnya karakteristik tertentu, baik yang merupakan kondisi/ keadaan lingkungan, maupun perilaku seseorang.

Timbulnya red flag tersebut tidak selalu merupakan indikasi adanya kecurangan, namun red flag ini biasanya selalu muncul di setiap kasus kecurangan yang terjadi. Pemahaman dan analisis lebih lanjut terhadap Red flag tersebut dapat membantu langkah selanjutnya untuk memperoleh bukti awal atau mendeteksi adanya kecurangan. Berikut adalah gambaran secara garis besar pendeteksian kecurangan berdasar penggolongan kecurangan oleh ACFE tersebut di atas.⁷⁰

a. Kecurangan Laporan Keuangan (Financial Statement Fraud). Kecurangan dalam penyajian laporan keuangan umumnya dapat dideteksi melalui analisis laporan keuangan sebagai berikut:

- 1) Analisis vertikal, yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara item-item dalam laporan laba rugi, neraca, atau laporan arus kas dengan menggambarkannya dalam persentase. Sebagai contoh, adanya kenaikan persentase hutang niaga dengan total hutang dari rata-rata 28% menjadi 52% dilain pihak adanya

⁶⁴ Hasan Safuddien, *Membangun GCG pada Perusahaan, dari Bubble Company menuju Sustainable Company*, bahan Konvensi Nasional Akuntan IV tahun 2000

penurunan persentase biaya penjualan dengan total penjualan dari 20% menjadi 17% mungkin dapat menjadi satu dasar adanya pemeriksaan kecurangan.⁷¹

- 2) Analisis horizontal, yaitu teknik untuk menganalisis persentase-persentase perubahan item laporan keuangan selama beberapa periode laporan. Sebagai contoh adanya kenaikan penjualan sebesar 80% sedangkan harga pokok mengalami kenaikan 140%. Dengan asumsi tidak ada perubahan lainnya dalam unsur-unsur penjualan dan pembelian, maka hal ini dapat menimbulkan sangkaan adanya pembelian fiktif, penggelapan, atau transaksi illegal lainnya.
- 3) Analisis rasio, yaitu alat untuk mengukur hubungan antara nilai-nilai item dalam laporan keuangan. Sebagai contoh adalah current ratio, adanya penggelapan uang atau pencurian kas dapat menyebabkan turunnya perhitungan rasio tersebut.

b. Asset Misappropriation (Penyalahgunaan aset).⁷²

Teknik untuk mendeteksi kecurangan-kecurangan kategori ini sangat banyak variasinya. Namun, pemahaman yang tepat atas pengendalian intern yang baik dalam pos-pos tersebut akan sangat membantu dalam melaksanakan pendeteksian kecurangan. Dengan demikian, terdapat banyak sekali teknik yang dapat dipergunakan untuk mendeteksi setiap kasus penyalahgunaan aset. Masing-masing jenis kecurangan dapat

⁷¹ *Ibid*,

⁷² Hasan Safuddien, *Membangun GCG pada Perusahaan, dari Bubble Company menuju Sustainable Company*, bahan Konvensi Nasional Akuntan IV tahun 2000

dideteksi melalui beberapa teknik yang berbeda. Misalnya, untuk mendeteksi kecurangan dalam pembelian ada beberapa metode deteksi yang dapat digunakan.⁷³

Metode-metode tersebut akan sangat efektif bila digunakan secara kombinasi gabungan, setiap metode deteksi akan menunjukkan anomalies / gejala penyimpangan yang dapat diinvestigasi lebih lanjut untuk menentukan ada tidaknya kecurangan. Selain itu, metode-metode tersebut akan menunjukkan kelemahan-kelemahan dalam pengendalian intern dan mengingatkan / memberi peringatan pada auditor akan adanya potensi terjadinya kecurangan di masa mendatang.

Dalam banyak kasus kecurangan, khususnya kasus pencurian dan penggelapan aset, biasanya terdapat tiga faktor, yaitu:⁷⁴

- a. ada satu tekanan pada seseorang, seperti kebutuhan keuangan,
- b. adanya kesempatan untuk melakukan kecurangan dan menyembunyikan kecurangan yang dilakukan,
- c. adanya cara pembenaran perilaku tersebut yang sesuai dengan tingkatan integritas pelakunya,

⁷³ *Ibid*

⁷⁴ Hasan Safuddien, *Membangun GCG pada Perusahaan, dari Bubble Company menuju Sustainable Company*, bahan Konvensi Nasional Akuntan IV tahun 2000

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Faktor penyebab terjadinya tindak pidana penggelapan dalam jabatan di suatu perusahaan Bridgestone di Pematangsiantar pada saat melakukan wawancara dengan bapak Zikri Hidayat selaku Legal Staff PT. Bridgestone Pematangsiantar, Kasus yang pernah terjadi di PT. Bridgestone Sumatera Pematangsiantar yaitu kasus tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan saudara Tonrusdi sebagai General Manager melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan karena kurangnya pengawasan dari perusahaan PT. Bridgestone Pematangsiantar dan juga adanya faktor jabatan Pada kasus yang pernah terjadi di PT. Bridgestone General Manager dan Manager bagian HRD menyalahgunakan jabatan yang diberikan perusahaan dan menggunakan jabatannya untuk kepentingan diri sendiri dimana saudara Tonrusdi dan Lutfi menerima suap dari pihak asuransi Bringin Life jika memenangkan tendernya, faktor gaya hidup, Akibat gaya hidup sebagai seorang yang mempunyai jabatan yg tinggi di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar saudara Tonrusdi dan Lutfi memiliki gaya hidup yg harus dipenuhi.
2. Bagaimana Sanksi Yang Diberikan Perusahaan Terhadap Manager Yang Melakukan Penggelapan Dalam Jabatan Di Perusahaan Bridgestone sebelum melaporkan pelaku ke polisi, ada baiknya perusahaan melakukan serangkaian upaya yang bersifat administratif. Dalam kasus PT.

Bridgestone. PT. Bridgestone telah menerapkan peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau SOP yang jelas.

3. Bagaimana Penyelesaian Dan Penanggulangan Terhadap Manager Yang Melakukan Penggelapan Dalam Jabatan Diperusahaan Bridgestone Pematangsiantar, berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Zikri Hidayat selaku Legal Staff PT.Bridgestone Pematangsiantar, dalam kasus yang dilakukan oleh sodara tonrusdi dan luthfi adalah penggelapan jabatan yang dilakukan secara sengaja, perusahaan mengambil kebijakan bahwa kasus ini tidak dibawa ke kepolisian dan diselesaikan secara internal oleh perusahaan dimana perusahaan meminta sodara tonrusdi mengundurkan diri dari perusahaan, dan sodara Lutfi dipindah tugaskan atau mutasi.

B. Saran

1. Perusahaan harus lebih melakukan audit dalam menjalankan perusahaan dan lebih membuat pencegahan nya agar tidak terulang kembali kasus yang sama dan memberikan jabatan atau melilih General manager atau Manager yang memiliki integritas dan tanggung jawab yang jujur dalam menjalankan tugas dan jabatannya.
2. Perusahaan harus lebih memberikan sanksi sesuaisosialisasi Standard Operating Procedure (SOP) anti korupsi. Baik karyawan lama maupun karyawan baru harus paham betul dengan aturan anti penggelapan lengkap dengan ancaman hukumannya.
3. Perusahaan harus menanggulangi dan membuat kebijakan Perusahaan yang mengedepankan keterbukaan dalam melaksanakan proses

pengambilan keputusan. Karena agar tidak terjadi lagi kasus yang sama, Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Dwi tatak, Shanti Wulandari, Fries Melia Salviana. 2017. *Hukum Perusahaan*. Surabaya: PT. Revka Petra Media.
- EY. Kanter. 1992. *Azas-azas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*. Jakarta: Alumni AHM-PTHM.
- Mirriam Budiharjo 1992. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, (Medan: CV. Pustaka Prima.
- Jonaedi Effendi. 2015. *Cepat dan Mudah Memahami Hukum Pidana*, Cetakan Ke-I. Jakarta: Kencana.
- Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Depok: Prenada Media Group.
- Rodliyah. 2017. *Hukum Pidana Khusus (Unsur dan SanksiPidananya)*. Depok: Apress.
- R. Soesilo.1995. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)*. Bogor: Politeria.
- R. Soesilo. 1985. *Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)*, (Bogor: Politea.
- Salim HS dan Erlis Septiana Nurbaini. 2019. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan disertasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. PERATURAN

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

C. JURNALILMIAH

Amrizal, Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan Oleh Internal Auditor, <https://www.bpkp.go.id>

- Dimas Setio Wicaksono, *Instrumen Pemulihan Kerugian Perusahaan terhadap Fraud Karyawan*, Jurnal Notaire, Volume 2, Nomor 3 Tahun 2019. <https://e-journal.unair.ac.id>
- Hasan Safuddien. 2020 *Membangun GCG pada Perusahaan, dari Bubble Company menuju Sustainable Company*, bahan Konvensi Nasional Akuntan IV.
- Heavenly Sherand Tetehuka. 2019. *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Volume VIII, Nomor 6. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1396629>
- Januar Putra. 2018. *Kajian Kriminologi Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Mobil Sewa*. <https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2019/09/JANUAR-PUTRA-D1A013170.pdf>
- Uyu Wahyudin. 2017. *Peran Penting Pedoman Etika Bisnis Perusahaan Dalam Upaya Pencegahan Korupsi*, Volume 2, Nomor 12. [330443-peran-penting-pedoman-etika-bisnis-perus-72af5eac.pdf](https://www.neliti.com/publications/330443-peran-penting-pedoman-etika-bisnis-perus-72af5eac.pdf) (neliti.com)

C. ARTIKEL ONLINE

- Association of certified fraud examiners (ACFE), “What Is Fraud” (Association of certified fraud examiners (ACFE), 2017). <https://www.acfe.com/fraud-resources/fraud-101-what-is-fraud>

**LAMPIRAN WAWANCARA PENELITIAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN
TERHADAP MANAGER YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA
PENGHELAPAN DALAM JABATAN**

(Studi Kasus di Perusahaan Bridgestone Pematangsiantar)

Oleh: Ricky Selanjani Harefa / 1806200158 / Hukum Pidana

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Rumusan Masalah:

1. Apa faktor penyebab terjadinya tindak pidana penghelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar?
2. Bagaimana sanksi yg diberikan perusahaan terhadap manager yang melakukan tindak pidana penghelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar?
3. Bagaimana penyelesaian dan penanggulangan terhadap manager yang melakukan penghelapan dalam jabatan di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar?

Daftar pertanyaan wawancara:

1. Apakah pernah ada kasus manager melakukan tindakan penyalagunaan jabatan yg mengakibatkan perusahaan rugi?

2. Ada berapa banyak kasus yg pernah terjadi di perusahaan ini?
3. Bagaimana awalnya perusahaan mengetahui bahwa manager tersebut telah melakukan tindakan penggelapan dalam jabatan sehingga merugikan perusahaan?
4. Apa yang dilakukan manager tersebut sehingga perusahaan mengalami kerugian?
5. Apa faktor penyebab manager tersebut melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan ?
6. Bagaimana sanksi yg diberikan perusahaan terhadap manager yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan?
7. Manager departemen apa yg melakukan perbuatan tersebut dan berapa orang pihak yg terkait ?
8. Bagaimana penyelesaian perusahaan terhadap manager yg melakukan tindakan yg merugikan perusahaan tersebut?
9. Apakah perusahaan melibat kan kepolisian dalam penyelesaian tindakan manager tersebut?
10. Apa upaya penanggulangan dari perusahaan agar tidak ada lagi manager yg melakukan tindakan pidana penggelapan dalam jabatan, sehingga tidak merugikan perusahaan lagi?

11. Bagaimana pendapat bapak agar manager yg melakukan tindakan yg merugikan perusahaan tidak melakukan perbuatan tersebut sehingga memberikan efek jera?
12. Manager yg melakukan penggelapan tersebut apa melakukannya sendiri atau ada yg membantu?
13. Apakah manager tersebut dipecat?
14. Berapa kerugian perusahaan PT.Bridgestone?
15. Apakah ada indikasi penyuapan dalam penggelapan yg dilakukan manager tersebut?

Jawaban wawancara:

1. Kasus yang pernah terjadi di PT.Bridgestone Sumatera Pematangsiantar yaitu kasus tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan saudara Tonrusdi sebagai General Manager melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan pada saat peristiwa kasus itu terjadi, saudara Tonrusdi dan bawahan manager bagian HRD yaitu saudara Lutfi bekerja sama karena kasus tersebut, kasus tersebut tentang asuransi, pihak PT.Bridgestone melakukan ikatan kontrak asuransi dengan perusahaan asuransi Bumi Putera karena adanya desas desus bahwa

perusahaan asuransi bumi putera bangkrut dan tambah lagi uang pensiun yang di cairkan oleh perusahaan asuransi bumi Putera tidak berjalan dengan baik atau tersendat, maka pada saat itu perusahaan mengambil kebijakan. Saat itu saudara Tonrusdi mengambil kebijakan bahwa perusahaan PT. Bridgestone harus memindahkan asuransi karyawan PT. Bridgestone ke pihak asuransi lain, dan Tonrusdi mengambil kebijakan atas perintahnya bahwa asuransinya akan dipindahkan ke perusahaan asuransi Bringin life, ternyata saat melakukan tender perusahaan asuransi mana yg akan dipilih, ternyata sudah ada indikasi gratifikasi bahwa pihak BRLife menjanjikan kepada saudara tonrusdi uang sebesar 33 milyar rupiah jika perusahaan asuransi Bringin Life terpilih dan menang tender tersebut.

2. Untuk kasus yang pernah terjadi di perusahaan Bridgestone Pematangsiantar ada beberapa, tetapi yang untuk kasus penggelapan dalam jabatan dan diselesaikan secara internal kasus itu.
3. Awal tahunnya karena adanya postingan akun facebook dimana adanya foto surat yang menyangkut soal asuransi Bringinlife tersebut

4. Melakukan penggelapan dalam jabatan sehingga Pihak Bringinlife melakukan pembayaran asuransi yang tersendat, akibat dana 33 miliar yg sudah dikasih kepada sodara Tonrusdi dan Lutfi
5. Faktor Kurangnya Pengawasan Dari Perusahaan Bridgestone Pematangsiantar, Kurangnya pengawasan maka tindak pidana penggelapan dalam jabatan bisa terjadi disuatu perusahaan, karena untuk mencapai tujuan yg di inginkan. Kesempatan menjadi salah satu faktor penyebab seseorang atau karyawan didalam suatu perusahaan melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan. Yang kedua adalah Faktor Jabatan yg Diberikan Oleh Perusahaan Bridgestone Pematangsiantar Manager berperan sebagai pada suatu divisi atau departement Membuat rumusan kerja Berkoordinasi dengan divisi lain dalam membahas dan menyelesaikan masalah yang terjadi. Mengontrol segala masalah dilapangan Menginformasikan masalah kepada atasannya, Tanggung jawab, Tanggung Jawab Manager adalah meningkatkan skill bawahanya, mengaplikasikan target yang dibuat oleh pimpinannya dan Bertanggungjawab atas segala permasalahan yang terjadi. Yang ketiga adalah gaya hidup itu merupakan perilaku yang dipengaruhi lingkungan didalam kehidupan, dimana gaya hidup berlebihan memicu adanya

pemborosan dan tidak terencana terhadap jasa atau barang sehingga merasa kurang dan selalu bernafsu akan materi, Gaya hidup yang berlebihan menjadikan seseorang haus akan kekuasaan, ketamakan, suara, sehingga merusak mental. Orang yang memiliki moral yang tidak kuat atau lemah, cenderung mudah terpengaruh untuk melakukan tindak pidana. Pengaruh-pengaruh ini bisa datang dari atasan, teman kerja, atau pihak mana pun yang memberi kesempatan untuk melakukan tindak pidana.

6. Sebelum melaporkan pelaku ke polisi, ada baiknya perusahaan melakukan serangkaian upaya yang bersifat administratif. Dalam kasus PT.Bridgestone, PT.Bridgestone telah menerapkan peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau SOP yang jelas. Untuk meminimalisir pelanggaran aturan tersebut, maka perusahaan PT.Bridgestone bisa memberlakukan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran karyawan atau Manager yang bersangkutan. Dasar dari sanksi tersebut dapat mengacu pada UU Cipta Kerja tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau kesepakatan dalam perjanjian/kontrak kerja (PK) antara perusahaan dengan karyawan.

7. Yang melakukan perbuatan tindak pidana penggelapan dalam jabatan tersebut adalah General Manager yaitu saudara Tonrusdi dan Manager bagian departemen HRD yaitu saudara Lutfi
8. dalam kasus yang dilakukan oleh saudara tonrusdi dan luthfi adalah penggelapan jabatan yang dilakukan secara sengaja, perusahaan mengambil kebijakan bahwa kasus ini tidak dibawa ke kepolisian dan diselesaikan secara internal oleh perusahaan, dimana perusahaan meminta sodara tonrusdi mengundurkan diri dari perusahaan, dan sodara Lutfi dipindah tugaskan atau mutasi.
9. Perusahaan mengambil kebijakan bahwa kasus ini tidak dibawa ke kepolisian dan diselesaikan secara internal oleh perusahaan, untuk beberapa kasus yang lain, jika memang masih bisa diselesaikan secara internal, maka tidak akan dibawa ke kepolsian,tetapi ada beberapa kasus di Bridgestone yang dibawa ke kepolsian.
10. Upayanya adalah dengan memperkuat pengendalian intern di perusahaan,perusahaan PT.Bridgestone, mengefektifkan aktivitas pengendalian, Peran utama dari internal auditor sesuai dengan fungsinya dalam pencegahan penggelapan adalah berupaya untuk menghilangkan atau mengeleminir sebab- sebab timbulnya kecurangan tersebut. Karena

pengecehan terhadap akan terjadinya suatu perbuatan curang akan lebih mudah daripada mengatasi bila telah terjadi kecurangan tersebut. Pada dasarnya kecurangan sering terjadi pada suatu entitas apabila . Pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif. Ada beberapa masalah yg harus di perhatikan perusahaan misalnya Pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka. Pegawai diatur, dieksploitasi dengan tidak baik, disalahgunakan atau ditempatkan dengan tekanan yang besar untuk mencapai sasaran dan tujuan keuangan yang mengarah tindakan kecurangan. Model manajemen sendiri melakukan kecurangan, tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, Pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang tidak dapat dipecahkan , biasanya masalah keuangan, kebutuhan kesehatan keluarga, gaya hidup yang berlebihan, Industri dimana perusahaan menjadi bagiannya, memiliki sejarah atau tradisi kecurangan, jadi penanggulangan nya masalah yg diatas harus diselesaikan terlebih dahulu.

11. Pendapat saya Prinsip ini diadopsi sebagai Budaya Perusahaan yang mengedepankan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan. Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan. Dan Perusahaan bisa melakukan upaya hukum agar memberikan efek jera tetapi sebelum itu ada langkah perusahaan untuk menyelesaikan secara internal.
12. Seperti yang saya sebutkan tadi General Manager tonrusdi itu dibantu oleh Manager HRD Lutfi
13. Untuk General manager perusahaan mangambil kebijakan Tonrusdi agar mengundurkan diri dan Lutfi dimutasi
14. Ada semua pencairan uang asuransi yg tersendat dengan 33 miliar yg diberikan oleh pihak Bringinlife kepada sodara Tonrusdi
15. Ada pemberian gratifikasi kepada saudara tonrusdi

Dolok Merangin, 20 Agustus 2022

Zikri Hidayat
Legal Staff





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@ umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 266/II.3-AU/UMSU-06/F/2022
Lamp. : ---
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Medan, 04 Sya'ban 1443 H
07 maret 2022 M

Kepada Yth : PT. Bridgestone Serbalawan
di
Sumatera Utara

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Ba'da salam, dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini kami mohon kiranya mahasiswa tersebut di bawah ini dapat diberikan Izin untuk melakukan Penelitian di Kantor PT.Bridgestone Serbalawan, guna memperoleh informasi dan data yang akan digunakan untuk penyelesaian penulisan skripsi.

N a m a : Ricky Selanjani Harefa
N P M : 1806200158
Fakultas : Hukum
Prodi./Bagian : Hukum/ Hukum Pidana
Judul Skripsi : Kebijakan Perusahaan Terhadap Manager Yang Melakukan Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan.

Demikian hal ini kami sampaikan atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih. Akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan
Dr.Faisal, S.H,M.Hum

PT BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE

Pos Serbalawan 21155, Sumatera Utara, Indonesia, Telp. (0622) 64098, 64268 Fax. (0622) 64094, 64269

Dolak Merangir, 20 April 2022

Kepada Yth :
Bapak. Dr. Faisal, S.H,M.Hum
Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mukhtar Basri No. 3
Medan : 20238

Ref : HR/1397/2022

Hal : **Izin Penelitian**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 266/II.3-AU/UMSU-06/F/2022 pada tanggal 07 Maret 2022 perihal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa Perusahaan kami dapat memberikan izin kepada Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai mana yang disebutkan di bawah ini untuk dapat melakukan Penelitian di HRD Department PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate mulai tanggal 25 April 2022 s/d 29 April 2022.

Adapun Mahasiswa yang dimaksud sbb :

No	MAMA	NPM	FAKULTAS	PRODI	JUDUL SKRIPSI
1	Ricky Salanjani Harefa	1806200158	Hukum	Hukum Pidana	Kebijakan Perusahaan Terhadap Manager Yang Melakukan Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan

Dengan ketentuan harus memenuhi syarat dan peraturan yang tersebut di bawah ini sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak menyediakan akomodasi dan uang saku.
2. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas dan biaya perobatan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Izin Penelitian
3. Mahasiswa wajib mematuhi semua peraturan K3 yang berlaku di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
4. Mahasiswa diharapkan agar menjaga ketertiban dan kesopanan selama melakukan Riset Pendahuluan serta tidak dibenarkan melakukan pengambilan photo di lingkungan areal Pabrik PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
5. Perusahaan tidak dapat memberikan Data atau Dokumen yang bersifat seperti laporan keuangan Perusahaan maupun laporan-laporan lainnya yang merupakan rahasia Perusahaan.
6. Mahasiswa harus mengikuti Jam Kerja yang ditentukan oleh Perusahaan.
7. Mahasiswa diwajibkan mengikuti Protokol Kesehatan untuk mencegah penularan Covid-19 di BSRE sebagai berikut :
 - Melampirkan Surat Keterangan sehat dari Dokter.
 - Melampirkan Hasil Rapid Test Antigen atau Kartu Vaksin (Vaksin 1 atau 2).
 - Menggunakan Masker, selalu mencuci tangan dan tetap menjaga jarak saat beraktifitas di PT. BSRE.
 - Setiap memasuki Areal Pabrik PT. BSRE, wajib memakai tanda pengenalan dan melakukan Check Suhu Badan di Security Gate.
8. Bagi Mahasiswa yang tidak mengikuti ketentuan sebagaimana disebutkan diatas akan diberikan sanksi administrasi berupa pembatalan izin Penelitian.

Demikian disampaikan. Terimakasih.



cc: GM Adm Manager
HR Legal & Adm Assistant
SHE Manager
File