

PENERAPAN SANKSI OLEH BANK TERHADAP KARYAWAN YANG MELAKUKAN FRAUD DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

THE APPLICATION OF SANCTIONS BY BANKS AGAINST EMPLOYEES WHO COMMIT FRAUD IS REVIEWED FROM THE MANPOWER LAW

Arfian Oktafianto^{1*)}, Nynda Fatmawati O²⁾

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Narotama

¹arifanoktafianto671@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i2.4012

ABSTRAK

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki laporan keuangan yang menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan untuk kebutuhan perusahaannya. Namun saat ini banyak perusahaan yang melakukan kecurangan atau *fraud*. Perusahaan yang banyak melakukan *fraud* adalah *private company* dengan perusahaan manufaktur pada peringkat pertama kemudian disusul dengan usaha perbankan. Bagi perusahaan dampak yang harus dihadapi atas tindakan *fraud* dimulai dari turunnya *image* sebuah bank yang tersebar luas kemudian menyebabkan hilangnya kepercayaan masyarakat atau khususnya nasabah hingga terjadi peralihan dana nasabah tersebut ke bank lain. Penggunaan metode dalam penelitian ini adalah yuridis normatif (*legal research*) yang mengkaji penerapan norma-norma atau kaidah-kaidah dalam hukum positif yang kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang menjadi pokok dalam penulisan. Hasilnya yaitu sanksi terhadap karyawan yang melakukan *fraud* yaitu sanksi berupa denda atau ganti rugi sesuai dengan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Serta karyawan bank yang telah dikenakan sanksi masih mendapatkan hak-hak sebagai karyawan Pekerja.

Kata kunci: *fraud*; ketenagakerjaan; penerapan sanksi

ABSTRACT

A good company is a company that has a financial report that provides information regarding the financial position for the needs of the company. But now many companies are committing fraud or fraud. Companies that commit a lot of fraud are private companies with manufacturing companies in the first rank then followed by banking businesses. For companies, the impact that must be faced by fraud starts from the decline in the image of a bank that is widespread and then causes a loss of public trust or especially customers until there is a transfer of customer funds to other banks. The use of methods in this study is juridical normative (legal research) which examines the application of norms or rules in positive law which are then associated with problems that are the subject of writing. The result is sanctions against employees who commit fraud, namely sanctions in the form of fines or compensation in accordance with Article 1365 of the Civil Code in accordance with the Manpower Law. As well as bank employees who have been sanctioned still get rights as employees of Workers.

Keywords: fraud; employment; application of sanctions

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai laporan keuangan yang bertujuan menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai laporan keuangan dalam pengambilan keputusan secara ekonomi. Laporan keuangan bisa fatal apabila laporan keuangan tersebut mengandung salah saji yang dampaknya secara individual atau keseluruhan, cukup signifikan sehingga dapat mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Namun saat bekerja, seorang karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan menyimpang karna hal tersebut berkenaan dengan mental hidup manusia, terkadang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang atau oknum karyawan melakukan perbuatan/tindakan *fraud* saat bekerja yang mana ini merugikan orang lain dan perusahaan.

Di Indonesia hampir semua lembaga keuangan seperti perbankan pernah mengalami *fraud* baik yang dari pihak eksternal maupun dari internal perusahaan itu sendiri. Dampak yang harus dihadapi atas tindakan *fraud* dimulai dari turunnya *image* sebuah bank yang tersebar luas kemudian menyebabkan hilangnya kepercayaan masyarakat atau khususnya nasabah hingga terjadi peralihan dana nasabah tersebut ke bank lain. Selain merugikan pihak bank baik dalam hal material, resiko akan penurunan citra bank pasti terjadi pasca tindakan *fraud*. Terkait hal yang tidak diinginkan tersebut berlangsung dalam sebuah organisasi khususnya perbankan, maka perlu adanya tata kelola yang mampu menangani kasus *fraud* atau tindakan kecurangan-kecurangan lainnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan. Perusahaan

memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (*legal research*). Yuridis normatif merupakan penelitian yang fokus untuk mengkaji penerapan norma-norma atau kaidah-kaidah dalam hukum positif yang kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang menjadi pokok dalam penelitian ini. Sumber primer yang didapatkan pada penelitian ini berasal dari buku, laporan penelitian, tesis, disertasi. Sedangkan untuk bahan sumber sekunder terdiri dari abstrak, indeks, bibliografi, serta bahan acuan lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sanksi yang dapat dikenakan oleh bank terhadap karyawan yang melakukan *fraud* ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Bank melakukan usahanya berdasarkan asas kepercayaan. Prinsip kepercayaan diatur dalam Pasal 29 ayat (4) UU Nomor 10 tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Perbankan Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan (yang selanjutnya disebut UU Perbankan). Asas kepercayaan adalah suatu asas yang menyatakan bahwa usaha bank dilandasi oleh hubungan kepercayaan antara bank dengan nasabahnya.

Kejahatan dalam kasus bank BUMN di atas termasuk dalam risiko operasional, yang masuk ke dalam "*Loss Event Types*", khususnya "*Internal Fraud*". Meskipun bank telah menerapkan manajemen risiko, bank mengalami permasalahan yang datangnya dari internal bank. Faktanya, bank tetap tidak dapat terlepas dari risiko, termasuk risiko operasional. Pertanggungjawaban bank dapat dilihat dalam pasal 49 UU Perbankan yang menyebutkan Anggota Dewan Komisaris, Direksi, atau pegawai bank yang dengan sengaja melakukan kejahatan seperti penggelapan atau penipuan.

Tentunya, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang menjadi pengawas perbankan harus memiliki peraturan yang komprehensif untuk melindungi nasabah bank, apabila kejahatan internal terjadi. Selama ini nasabah hanya dapat meminta ganti

rugi melalui gugatan perbuatan melawan hukum di pengadilan. Seringkali, hakim menolak ganti rugi nasabah terhadap bank, karena penipuan yang dilakukan oleh karyawan bank dalam perkara pidananya wajib memiliki keputusan hakim yang tetap terlebih dahulu. Ketidakpercayaan nasabah karena “poor management” tidak hanya akan merugikan perseroan, tetapi juga merusak ekonomi global. Perlunya suatu solusi dari OJK untuk mengatasi kekosongan hukum agar bank tetap bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya. Sesuai dengan pasal 1 angka (5), Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (UU PT) yang menyebutkan: “Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.” Dalam hal ini, bank merupakan Perseroan Terbatas yang mengikuti peraturan UU PT. Oleh karenanya, direksi bertanggung jawab penuh atas pengurusan bank.

Apabila karyawan melakukan penyimpangan, maka ia melanggar perjanjian atau wanprestasi. Apabila wanprestasi, maka karyawan bukan bertanggung jawab pribadi seperti direksi, akan tetapi ia melanggar prestasi berdasarkan perjanjian. Apabila pimpinan kantor cabang yang menimbulkan kerugian nasabah karena penipuan yang dilakukannya, maka apakah direksi di kantor pusat tetap bertanggung jawab atas perbuatan kantor cabang tersebut. Direksi dapat saja menggugat karyawan untuk menutupi kerugian perseroan. Namun tindakan demikian tidak akan dilakukan oleh bank. Bank menganggap tindakan demikian akan memunculkan risiko hukum.

Sanksi berupa denda atau ganti rugi yang dibebankan kepada pekerja/buruh dapat dilakukan jika akibat perbuatannya, perusahaan mengalami kerugian apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUH Perdata”). Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menerbitkan kerugian

itu, mengganti kerugian tersebut. Selain itu sanksinya bagi karyawan yang melakukan fraud adalah di PHK.

Karyawan bank yang telah dikenakan sanksi masih mendapatkan hak-hak sebagai karyawan

Hak Pekerja yang di-PHK dan langkah hukum apabila memang telah diatur sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak, maka perusahaan bisa langsung melakukan PHK terhadap Anda. Jika terjadi PHK karena pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, maka ia berhak atas:

- a. uang penggantian hak; dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB

Hak Pekerja yang Terkena PHK pada prinsipnya, jika terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) dan uang penggantian hak (“UPH”) yang seharusnya diterima.

Namun, patut diperhatikan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”) membedakan hak-hak pekerja yang di-PHK berdasarkan alasannya, diantaranya:

- a. Pekerja berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila di-PHK.
- b. Pekerja berhak atas uang pesangon 0,5 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila di-PHK.
- c. Pekerja berhak atas uang pesangon 0,75 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila perusahaan mengalami keadaan memaksa (“*force majeure*”) yang tidak menyebabkan perusahaan tutup.
- d. Pekerja berhak atas uang pesangon 1,75 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila memasuki usia pensiun.
- e. Pekerja berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH.
- f. Pekerja berhak atas UPH dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB apabila di-PHK.

KESIMPULAN

Sanksi yang dapat dikenakan oleh bank terhadap karyawan yang melakukan *fraud* ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sanksi berupa denda atau ganti rugi sesuai dengan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUH Perdata”) dan PHK pada Pasal 81 No. 37) perubahan pasal 151 UU CIPTA KERJA NO. 11 TAHUN 2020. Sedangkan karyawan bank yang kena sanksi mendapat hak-hak sebagai karyawan yaitu para pekerja berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan uang pesangon dan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2016. *Penelitian Hukum, Edisi Revisi Cetakan Ke-12*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,)
- ACFE Fraud Examiners Manual. 2014. International Edition. *Association Of Certified Fraud Examiners*.
- Adrian Sutedi, SH. 2018. *Tindak Pidana Pencucian Uang*. Jakarta: PT Citra Aditya Bakti.
- Ali Budaiwi, Ahmad. 2005. *Imbalan Dan Hukuman Pengaruhnya Bagi Pendidikan Anak*. Jakarta: Gema Insani.
- Ali, Mahrus. 2022. *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Arens, A, Alvin., et. al. 2008. *Auditing Dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*
- Arifin, Mohammad, and B Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: AR. Ruzz Media.
- Dinata, Ruri Octari, Gugus Irianto, and Aji Dedi Mulawarman. 2018. *Menyingkap Budaya Penyebab Fraud: Studi Etnografi Di Badan Usaha Milik Negara*. *Jurnal Economia*, 14(1), 66–88
- Fauzi, Edi. 2012. *Prospek Efektifitas Strategi Anti Fraud Bank Indonesia Sebagai Bentuk Pencegahan Kejahatan Perbankan (Suatu Penelitian Teknik Delphi Pendapat Para Pakar Perbankan)*. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Kriminologi UN.

- Ghufron, Richard, Utami, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik. 2018. Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63 (1). Tersedia pada: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendro, Tri, and Conny Tjandra Rahardja. 2014. *Bank dan Institusi Keuangan Non Bank Di Indonesia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Indonesia, Ikatan Bankir. 2013. *Memahami Bisnis Bank*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- James A Hall, and Tommie Singleton. 2005. *Information Technology Auditing and Assurance*. Thomson South-Western.
- Karyono. 2017. *Forensic Fraud*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Kasmir. 2014. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya: Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2006. *Kewirausahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2008. *Penelitian Hukum, Cet 2*. Jakarta: Kencana
- Nawawi, Anuar, and Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin. 2018. Employee Fraud and Misconduct: Empirical Evidence from a Telecommunication Company', *Information & Computer Security*, 26(2)
- Nurwanda, Mochamad Yogi. 2017. Pengaruh Pengalaman Auditor Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Survey Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Bandung). Universitas Widyatama. Tersedia online: <https://repository.widyatama.ac.id>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Pramono, Nindyo, 2006. *Bunga Rampai Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Safuan, S, B Budiandru, and I Ismartaya, 2021. Fraud Dalam Perspektif Islam. *Owner*, 5 (1), 219–228.
- Safuan, Safuan, and Budiandru Budiandru. 2019. Modus Kecurangan & Program Anti Kecurangan Di Pelabuhan (Studi Kasus Pelabuhan Di Jakarta)', *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 3.2, 54–65
- Safuan, Safuan, and M Azmi Lesmana. 2021. Praktek Kecurangan (Fraud) Dan Modusnya Di Lingkungan Usaha PT JOY. *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 11.1, 43–49
- Safuan, Safuan. 2018. Fraud And Anti-Fraud In The Port Sector. *Asia Pacific Fraud Journal*, 3(1), 145–52
- Setiawati, Robiyatun. 2016. Analisis Penerapan Surprise Audit Dalam Upaya Pendektesian Fraud Pada Bank Syariah. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Siham, Ghufron Lutfi. 2019. Studi Komparatif Sanksi Pidana Pokok Antara KUHP dan RKUHP.
- Sihombing, L Alfies, and Yeni Nuraeni. 2019. 'Tindak Pidana Perbankan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan', *Res Nullius Law Journal*, 1(2), 105–16
- Sukmadinata, Nana Syaiodih. 2005. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Rosda Karya.
- Susanti, Dyah Ochtorina, M Sh, and S H A'an Efendi. 2022. Penelitian Hukum: Legal Research. Jakarta: Sinar Grafika.
- Triandani, Sahwitri. 2014. Pengaruh Tim Kerja, Stress Kerja Dan Reward (Imbalan), *Pekanbaru: LPPM*,
- Tuanakotta, Theodorus M. 2015. Audit Kontemporer. Jakarta: Salemba Empat.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1992. Pemeriksaan Kecurangan (Fraud Auditing). Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.
- Undang-Undang, 'Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker)',

- Valery, G Kumaat. 2011. *Internal Audit*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Veithzal Rivai Zainal, Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- YR, Rozmita Dewi, and R Nelly Nur Apandi. 2012. Gejala Fraud Dan Peran Auditor Internal Dalam Pendeteksian Fraud Di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif), *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi*, 15, 1–28