

## Implementasi Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Penggelapan oleh Karyawan Perusahaan

Intan Oktavia<sup>1</sup> Zainudin Hasan<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [akuintaan00@gmail.com](mailto:akuintaan00@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Kejahatan penggelapan yang dilakukan oleh pegawai perusahaan merupakan salah satu bentuk tindak pidana yang memberikan dampak kerugian besar bagi dunia usaha. Tindakan penggelapan ini sering melibatkan karyawan yang menyalahgunakan kepercayaan dengan cara menguasai aset perusahaan secara ilegal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan serta efektivitas penerapan hukuman pidana terhadap kasus penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 dan Pasal 374 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk mengurangi risiko penggelapan. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini mengandalkan sumber data berupa undang-undang, putusan pengadilan, serta literatur hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sanksi pidana terhadap pelaku penggelapan tergantung pada berbagai faktor, seperti nilai kerugian, hubungan kerja, dan niat pelaku. Meskipun sanksi pidana, seperti hukuman penjara dan pengembalian kerugian, telah memberikan efek jera, efektivitasnya masih terkendala oleh kendala proses pembuktian dan rendahnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan kasus. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan zero tolerance terhadap penggelapan, memperkuat audit internal berbasis teknologi, serta menjalin kerja sama dengan aparat penegak hukum. Pendekatan ini diharapkan dapat meminimalkan risiko penggelapan sekaligus meningkatkan efektivitas penegakan hukum terhadap pelaku kejahatan.

**Kata Kunci:** Penggelapan, Karyawan, Sanksi Pidana, KUHP

### Abstract

*Embezzlement committed by company employees has become one of the most detrimental crimes to the business world. Such cases often involve employees abusing the trust placed in them to unlawfully take control of company assets. This study aims to analyze the implementation and effectiveness of criminal sanctions for embezzlement under Articles 372 and 374 of the Indonesian Criminal Code (KUHP) and to provide strategic recommendations for companies to mitigate the risks of embezzlement. Using a normative juridical approach, the study relies on data from legislation, court rulings, and relevant legal literature. The research findings reveal that the implementation of criminal sanctions against embezzlement offenders depends on various factors, such as the value of the losses, the employment relationship, and the intent of the perpetrator. While criminal sanctions, such as imprisonment and restitution, have demonstrated a deterrent effect, their effectiveness is hindered by challenges in proving the cases and the reluctance of companies to report incidents. Companies should adopt a zero-tolerance policy towards embezzlement, strengthen technology-based internal audits, and establish cooperation with law enforcement agencies. This approach is expected to minimize the risks of embezzlement while improving the effectiveness of law enforcement against perpetrators.*

*Keywords:* Embezzlement, Employees, Criminal Sanctions, Indonesian Criminal Code (KUHP).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Tindak pidana penggelapan merupakan salah satu bentuk kejahatan yang terus berkembang seiring dengan kompleksitas dunia kerja dan dinamika hubungan antara

perusahaan dengan karyawannya. Penggelapan, yang dalam konteks hukum diartikan sebagai tindakan dengan sengaja menguasai atau mengalihkan barang milik orang lain yang dipercayakan kepada pelaku, sering kali terjadi di lingkungan perusahaan. Dalam dunia kerja, kasus penggelapan biasanya dilakukan oleh karyawan yang memanfaatkan kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk pengelolaan keuangan, aset, maupun wewenang tertentu. Fenomena ini tidak hanya mengancam stabilitas ekonomi perusahaan, tetapi juga merusak kepercayaan yang menjadi landasan utama dalam hubungan kerja. Penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan menimbulkan dampak yang sangat merugikan, baik secara ekonomi maupun reputasi. Dari sisi ekonomi, kerugian yang ditimbulkan dapat berupa kehilangan aset, berkurangnya pendapatan, hingga gangguan pada operasional perusahaan. Dampak tersebut menjadi lebih serius apabila penggelapan dilakukan secara terstruktur dan melibatkan jumlah yang signifikan. Dari sisi reputasi, perusahaan yang terkena kasus penggelapan berisiko kehilangan kepercayaan dari mitra bisnis, konsumen, dan masyarakat. Hilangnya reputasi ini dapat berdampak jangka panjang, mengurangi daya saing perusahaan di pasar, dan memengaruhi hubungan kerja secara keseluruhan.

Dalam konteks penegakan hukum, penggelapan oleh karyawan perusahaan membutuhkan perhatian serius. Sanksi pidana yang diterapkan terhadap pelaku penggelapan memainkan peran penting dalam menjaga integritas hukum dan memberikan perlindungan terhadap kepentingan perusahaan<sup>1</sup>. Penerapan sanksi pidana tidak hanya bertujuan untuk menghukum pelaku, juga dapat memberikan efek jera bagi pelaku dan karyawan lainnya. Selain itu, sanksi pidana menjadi simbol keadilan bagi perusahaan yang dirugikan, serta langkah preventif dalam mencegah terulangnya kasus serupa di masa depan. Namun, meskipun regulasi mengenai penggelapan telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), masih terdapat sejumlah tantangan dalam implementasinya.<sup>2</sup> Banyak kasus yang menunjukkan bahwa penerapan sanksi pidana sering kali menghadapi kendala, baik dari aspek pembuktian, prosedur hukum, maupun hambatan dalam menilai tingkat kerugian yang dialami perusahaan. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana sanksi pidana mampu menjadi instrumen yang efektif dalam menekan angka penggelapan di lingkungan kerja. Penelitian ini menjadi penting untuk menjawab berbagai pertanyaan yang muncul terkait implementasi sanksi pidana dalam kasus penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana hukum diterapkan dan sejauh mana efektivitasnya dalam memberikan efek jera serta keadilan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kebijakan hukum dan penegakan keadilan di lingkungan kerja, sehingga mampu menciptakan sistem yang lebih aman dan terpercaya bagi perusahaan dan karyawannya.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam kajian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam regulasi hukum yang berkaitan dengan penerapan hukuman pidana atas tindak pidana penggelapan. Kajian

<sup>1</sup> Riko Noval Farid, Zainudin Hasan. 2022. "Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan Terhadap Karyawan Toko Erafone Megastore Cabang Mall Kartini Bandar Lampung (Studi Putusan Nomor 569)." *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Volume 2, Issue 1, Halaman 319-328.

<sup>2</sup> Zainudin Hasan, Bagas Satria Wijaya, Aldi Yansah, Rian Setiawan, Arya Dwi Yuda. 2024. "Strategi Dan Tantangan Pendidikan Dalam Membangun Integritas Anti Korupsi Dan Pembentukan Karakter Generasi Penerus Bangsa." *Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik*, Volume 2, Issue 2, Halaman 241-255.

ini memusatkan perhatian pada aturan-aturan hukum yang berlaku, baik yang bersifat substantif maupun prosedural, guna memahami bagaimana hukum diterapkan dalam kasus penggelapan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kajian literatur yang mencakup berbagai dokumen penting. Pertama, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), khususnya pasal-pasal yang mengatur tentang tindak pidana penggelapan, menjadi acuan utama untuk memahami dasar hukum terkait penggelapan. Kedua, putusan pengadilan yang berkaitan dengan kasus penggelapan oleh karyawan perusahaan dianalisis untuk memperoleh gambaran implementasi hukum dalam praktik. Ketiga, literatur hukum yang membahas konsep, teori, dan studi kasus terkait penggelapan dan sanksi pidana juga menjadi bagian dari sumber data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif-kualitatif. Melalui metode ini, data yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis untuk memberikan penjelasan tentang bagaimana peraturan hukum diterapkan dan sejauh mana efektivitasnya dalam menangani kasus penggelapan. Analisis ini juga bertujuan untuk mengevaluasi apakah penerapan sanksi pidana telah menciptakan keadilan dan memberikan efek jera bagi pelaku tindak pidana penggelapan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kerangka Hukum yang Mengatur Penggelapan

Kerangka hukum mengenai tindak pidana penggelapan diatur secara rinci dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Indonesia, khususnya dalam Pasal 372. Pasal ini menyatakan bahwa penggelapan adalah tindakan yang dilakukan dengan sengaja dan melawan hukum untuk menguasai barang yang bukan miliknya, tetapi berada dalam penguasaannya, dengan tujuan untuk menguntungkan diri sendiri atau pihak lain secara ilegal. Pengaturan ini memberikan batasan hukum yang jelas untuk melindungi kepentingan pemilik barang dari penyalahgunaan kepercayaan oleh pihak lain. Pelaku penggelapan, menurut Pasal 372, dapat dikenakan pidana penjara dengan maksimal empat tahun atau denda sesuai ketentuan yang berlaku. Selain Pasal 372, terdapat pasal-pasal lain dalam KUHP yang juga relevan dengan tindak pidana penggelapan. Sebagai contoh, Pasal 374 KUHP mengatur penggelapan yang dilakukan dalam kondisi tertentu, seperti oleh individu yang bekerja dalam kepercayaan, seperti karyawan perusahaan. Dalam hal ini, ancaman hukumannya lebih berat, yakni pidana penjara dengan maksimal lima tahun. Penambahan hukuman ini bertujuan untuk memberikan efek jera yang lebih kuat terhadap pelaku, mengingat adanya penyalahgunaan kepercayaan dan tanggung jawab dalam hubungan kerja.

Selain itu, Pasal 378 KUHP yang mengatur tentang tindak pidana penipuan juga sering kali terkait erat dengan penggelapan, karena kedua tindakan tersebut melibatkan penyalahgunaan kepercayaan untuk memperoleh keuntungan secara tidak sah.<sup>3</sup> Pengaturan ini memberikan batasan hukum yang tegas untuk melindungi kepentingan pemilik barang dari tindakan penyalahgunaan kepercayaan oleh pihak lain. Ancaman pidana untuk pelaku penggelapan menurut Pasal 372 adalah pidana penjara paling lama empat tahun atau denda sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain Pasal 372, terdapat pasal-pasal lain dalam KUHP yang relevan dengan tindak pidana penggelapan. Misalnya, Pasal 374 KUHP mengatur penggelapan yang dilakukan dengan keadaan tertentu, seperti oleh orang yang bekerja di bawah kepercayaan, seperti karyawan perusahaan. Dalam hal ini, ancaman hukuman lebih berat dibandingkan penggelapan biasa, yaitu pidana penjara paling lama lima tahun. Penambahan ancaman hukuman ini bertujuan untuk memberikan efek jera yang lebih

<sup>3</sup> Muhammad Rendi Ismail Saputra. 2024. "Analisis Penegakan Hukum dalam Penanganan Tindak Pidana Penggelapan dalam Hukum Pidana." *AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum*, Volume 2, Issue 3, Halaman 25-31.

kuat terhadap pelaku, mengingat adanya penyalahgunaan tanggung jawab dan kepercayaan dalam relasi kerja.

Selain itu, Pasal 378 KUHP yang mengatur tentang tindak pidana penipuan sering kali bersinggungan dengan penggelapan. Penipuan dan penggelapan sama-sama melibatkan unsur perbuatan melawan hukum untuk mendapatkan keuntungan, meskipun keduanya berbeda dalam hal modus operandi.<sup>4</sup> Dalam banyak kasus, tindakan penggelapan dapat disertai dengan unsur penipuan, seperti manipulasi data atau pemberian informasi palsu untuk mempermudah aksi penguasaan barang. Penggelapan dalam konteks tertentu, seperti yang melibatkan barang milik negara atau aset publik, juga dapat dikenai ketentuan pidana khusus.<sup>5</sup> Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi juga dapat diterapkan apabila penggelapan dilakukan terhadap aset milik negara atau perusahaan negara. Dalam kasus ini, ancaman pidana menjadi lebih berat karena adanya unsur kerugian negara. Melalui berbagai pasal yang relevan, kerangka hukum yang mengatur penggelapan mencerminkan upaya negara dalam memberikan perlindungan terhadap kepemilikan aset, baik oleh individu maupun perusahaan. Namun, implementasi pasal-pasal ini membutuhkan proses pembuktian yang kuat, khususnya untuk memastikan bahwa tindakan yang dilakukan oleh pelaku memenuhi unsur-unsur penggelapan sebagaimana diatur dalam KUHP. Dengan demikian, penegakan hukum terhadap penggelapan menjadi landasan penting dalam menjaga keadilan dan mencegah terjadinya kejahatan serupa di masa depan.

### Implementasi Sanksi Pidana

Implementasi sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan menjadi refleksi penerapan keadilan hukum dalam melindungi kepentingan perusahaan. Pengadilan berperan penting dalam menegakkan hukum dengan menjatuhkan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Pasal 372 dan 374 KUHP.<sup>6</sup> Dalam kasus penggelapan oleh karyawan, hakim mempertimbangkan berbagai aspek, seperti niat pelaku, tingkat kerugian yang ditimbulkan, serta dampak yang dirasakan oleh korban, dalam hal ini perusahaan. Sebagai contoh, kasus penggelapan dana perusahaan oleh seorang manajer keuangan yang secara sistematis memindahkan uang perusahaan ke rekening pribadinya dapat dijatuhi hukuman penjara dengan durasi yang signifikan. Penjatuhan hukuman ini tidak hanya bertujuan memberikan efek jera kepada pelaku, tetapi juga mengembalikan kepercayaan kepada sistem hukum. Selain aspek individual dari pelaku, proses implementasi sanksi pidana juga mempertimbangkan hubungan kerja yang menjadi dasar tindak penggelapan tersebut. Karyawan yang diberikan tanggung jawab dan kepercayaan khusus oleh perusahaan, seperti pengelolaan keuangan atau akses terhadap data sensitif, sering kali menghadapi hukuman yang lebih berat jika terbukti menyalahgunakan kepercayaan tersebut. Hubungan kerja yang melibatkan elemen kepercayaan dianggap sebagai bentuk kontrak moral yang jika dilanggar, dapat mengakibatkan konsekuensi hukum yang serius. Pengadilan sering kali memandang pengkhianatan atas kepercayaan ini sebagai pelanggaran yang memberatkan, sehingga penerapan sanksi menjadi lebih ketat.

Namun, proses implementasi sanksi pidana tidak lepas dari tantangan. Salah satu kendala yang sering muncul adalah proses pembuktian yang memerlukan bukti kuat dan

<sup>4</sup> Mario Valentino Hutabarat. 2024. *Perlindungan Hukum terhadap Korban Tindak Pidana Phising Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*. Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara.

<sup>5</sup> Zainudin Hasan. 2020. "Pertanggungjawaban Pelaku Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan di Perseroan Terbatas." *Keadilan Progresif*, Volume 11.

<sup>6</sup> Chahya Sonya Irene. 2023. "Implementasi Sanksi Pidana terhadap Tindak Pidana Penggelapan oleh Karyawan Perusahaan (Studi Putusan PN Tanjung Karang No. 925/Pid. B/2021/PN Tjk)." *Keadilan Progresif*, Volume 11.

akurat. Dalam era digital, modus penggelapan oleh karyawan sering kali melibatkan manipulasi data atau dokumen yang sulit dideteksi.<sup>7</sup> Penyidik dan jaksa sering kali membutuhkan waktu dan sumber daya yang besar untuk mengungkap seluruh rangkaian kejahatan. Selain itu, kendala lain yang muncul adalah adanya perusahaan yang enggan melaporkan kasus penggelapan ke aparat penegak hukum karena khawatir dampaknya terhadap reputasi perusahaan. Situasi ini menyebabkan banyak kasus penggelapan diselesaikan secara internal tanpa melibatkan pengadilan, yang pada akhirnya dapat mengurangi efek jera dari sanksi pidana. Penerapan sanksi pidana juga menunjukkan bahwa perusahaan perlu berperan aktif dalam membantu proses hukum. Perusahaan harus menyediakan bukti yang relevan dan bekerja sama dengan aparat penegak hukum untuk memastikan pelaku penggelapan mendapatkan hukuman yang setimpal. Tidak hanya itu, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan transparansi dan sistem pengawasan internal guna mencegah terjadinya penggelapan di masa depan. Implementasi ini tidak hanya melibatkan aspek penegakan hukum, tetapi juga transformasi internal perusahaan dalam mengelola risiko. Akhirnya, implementasi sanksi pidana terhadap penggelapan oleh karyawan perusahaan memberikan pelajaran penting mengenai pentingnya integritas dalam hubungan kerja. Pengadilan harus memastikan bahwa hukuman yang dijatuhkan seimbang antara aspek retributif, rehabilitatif, dan preventif. Perusahaan, di sisi lain, harus memandang implementasi sanksi pidana ini sebagai bagian dari upaya kolektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, transparan, dan bebas dari tindak kejahatan. Sinergi antara sistem hukum dan manajemen risiko di tingkat perusahaan menjadi kunci dalam meminimalkan kasus penggelapan oleh karyawan di masa depan.

### Efektivitas Sanksi Pidana

Efektivitas sanksi pidana terhadap tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan merupakan salah satu indikator keberhasilan sistem hukum dalam memberikan perlindungan terhadap aset perusahaan.<sup>8</sup> Sanksi pidana, seperti hukuman penjara, denda, atau kewajiban pengembalian kerugian, dirancang untuk memberikan efek jera kepada pelaku sekaligus mencegah orang lain melakukan tindakan serupa. Dalam beberapa kasus, sanksi yang berat telah berhasil mengurangi angka penggelapan di sektor tertentu, terutama di perusahaan yang menerapkan kebijakan zero tolerance terhadap kejahatan ini. Namun, efektivitas sanksi pidana tidak hanya bergantung pada beratnya hukuman, tetapi juga pada konsistensi dan transparansi dalam proses penegakan hukum. Kendati demikian, efektivitas sanksi pidana sering kali terkendala oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah proses pembuktian yang kompleks, terutama jika pelaku menggunakan metode canggih, seperti manipulasi data digital, pemalsuan dokumen, atau pengalihan dana melalui jaringan internasional. Selain itu, sistem hukum di beberapa wilayah masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya, seperti kurangnya tenaga ahli dalam forensik digital yang dapat membantu membongkar kasus penggelapan modern. Kendala lainnya adalah adanya perusahaan yang memilih menyelesaikan kasus penggelapan secara internal tanpa melibatkan hukum, sehingga efek jera yang diharapkan dari sanksi pidana tidak tercapai secara optimal.

Dari perspektif pencegahan, efektivitas sanksi pidana juga dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu membangun sistem pengawasan yang kuat. Perusahaan yang memiliki sistem audit internal yang baik cenderung lebih mampu mendeteksi penggelapan

<sup>7</sup> Anang Rafli Mahesa. 2023. "Penegakan Hukum terhadap Tindak Pidana Penipuan Jual Beli Online (E-Commerce) di Kota Yogyakarta."

<sup>8</sup> Rina Dwi Haryanti, Burham Pranawa, Joko Mardiyanto. 2020. "Efektivitas Sanksi Pidana terhadap Pelaku Tindak Pidana Narkotika Dihubungkan dengan Meningkatnya Penyalahgunaan Narkotika di Wilayah Hukum Polres Boyolali." *Jurnal Bedah Hukum*, Volume 4, Issue 1, Halaman 34-50.

sejak dini, sehingga kasusnya tidak berkembang menjadi tindak pidana yang lebih besar.<sup>9</sup> Selain itu, pelatihan etika kerja dan budaya perusahaan yang menekankan integritas dapat membantu mencegah terjadinya penggelapan. Dalam konteks ini, sanksi pidana harus dilihat sebagai langkah terakhir dalam serangkaian upaya preventif yang dilakukan oleh perusahaan. Efektivitas sanksi pidana juga harus dievaluasi dari sudut pandang pelaku. Hukuman penjara atau denda yang berat dapat memberikan efek jera kepada pelaku, tetapi tidak selalu menjamin perubahan perilaku.<sup>10</sup> Oleh karena itu, sistem hukum perlu mempertimbangkan aspek rehabilitasi dalam penerapan sanksi pidana. Program rehabilitasi untuk pelaku penggelapan, seperti pelatihan keahlian baru atau konseling psikologis, dapat membantu mereka kembali ke masyarakat dengan lebih baik. Hal ini tidak hanya memberikan keadilan kepada korban, tetapi juga memastikan bahwa pelaku tidak mengulangi perbuatannya. Dalam jangka panjang, efektivitas sanksi pidana akan bergantung pada kemampuan sistem hukum untuk beradaptasi dengan dinamika kejahatan yang terus berkembang. Kejahatan penggelapan oleh karyawan perusahaan saat ini semakin kompleks dengan berkembangnya teknologi digital dan globalisasi ekonomi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kapasitas penegak hukum, memperkuat regulasi, dan memperbaiki sistem manajemen risiko di tingkat perusahaan menjadi sangat penting. Kombinasi antara pencegahan, penegakan hukum, dan rehabilitasi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan adil.

### **Pembahasan Teoretis dan Praktis**

Secara teoretis, tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan dapat dianalisis melalui teori hukum pidana yang berfokus pada kejahatan terhadap harta benda. Penggelapan, sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP, memerlukan unsur niat atau kesengajaan dari pelaku untuk menguasai secara melawan hukum harta benda milik orang lain. Teori retributif dalam hukum pidana menegaskan bahwa hukuman harus setimpal dengan kejahatan yang dilakukan, baik dari segi kerugian yang ditimbulkan maupun dampaknya terhadap korban. Dalam kasus penggelapan, hukuman bertujuan untuk memberikan efek jera sekaligus menegakkan keadilan bagi pihak yang dirugikan. Teori preventif dalam hukum pidana juga relevan dalam konteks penggelapan oleh karyawan. Teori ini menekankan pentingnya hukuman sebagai alat untuk mencegah terjadinya kejahatan serupa di masa depan. Dalam penerapan teori ini, sanksi pidana tidak hanya ditujukan kepada pelaku, tetapi juga bertujuan untuk memberikan pesan kepada masyarakat bahwa tindakan penggelapan memiliki konsekuensi hukum yang serius. Dalam konteks perusahaan, teori preventif dapat diterapkan melalui kebijakan zero tolerance dan peningkatan kesadaran karyawan terhadap pentingnya integritas dalam bekerja.

Dari perspektif praktis, teori-teori ini memiliki implikasi yang signifikan bagi perusahaan. Salah satu cara untuk mengurangi risiko penggelapan adalah dengan mengembangkan sistem pengawasan yang terintegrasi dan berbasis teknologi.<sup>11</sup> Perangkat lunak audit digital, misalnya, dapat membantu perusahaan mendeteksi anomali dalam transaksi keuangan secara real-time. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan sistem pelaporan anonim yang memungkinkan karyawan melaporkan tindakan mencurigakan tanpa takut akan konsekuensi. Langkah-langkah ini tidak hanya mencegah penggelapan tetapi juga memperkuat budaya transparansi di lingkungan kerja. Namun, penerapan teori hukum

<sup>9</sup> Sri Fatmawati. 2015. *Pengaruh Whistleblowing System dan Efektivitas Audit Internal terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Survey pada Tiga BUMN di Kota Bandung)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Unpas.

<sup>10</sup> Ananda Haidarrani, et al. 2024. "Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Forward Berita Hoax: Telaah dalam Perspektif Undang-Undang ITE." *Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif*, Volume 3.

<sup>11</sup> Pardomuan Ritonga. 2024. "Transparansi dan Akuntabilitas: Peran Audit dalam Meningkatkan Kepercayaan Stakeholder." *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Volume 13, Issue 2, Halaman 323-336.

pidana dalam kasus penggelapan oleh karyawan tidak selalu berjalan mulus. Dalam beberapa kasus, pelaku penggelapan memanfaatkan kelemahan dalam sistem hukum untuk menghindari hukuman. Misalnya, pelaku dapat mengajukan argumen bahwa tindakan mereka dilakukan karena tekanan kerja atau kesalahan administrasi, sehingga mengaburkan niat untuk melakukan penggelapan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memahami konsekuensi hukum dari tindakan mereka, baik melalui pelatihan maupun pemberian informasi yang jelas mengenai aturan perusahaan. Dalam konteks yang lebih luas, pembahasan teoretis dan praktis ini menunjukkan bahwa pencegahan dan penegakan hukum harus berjalan seiring. Sistem hukum harus mampu memberikan hukuman yang adil dan efektif, sementara perusahaan harus mengambil langkah proaktif untuk mencegah terjadinya penggelapan.

### KESIMPULAN

Tindak pidana penggelapan oleh karyawan perusahaan merupakan bentuk kejahatan yang merugikan perusahaan tidak hanya dari sisi finansial tetapi juga reputasi. Kejahatan ini sering kali dilakukan oleh karyawan yang memiliki akses langsung terhadap aset perusahaan dan memanfaatkan kepercayaan yang diberikan. Berdasarkan analisis dalam penelitian ini, penggelapan oleh karyawan diatur dalam Pasal 372 dan Pasal 374 KUHP, yang memberikan dasar hukum bagi penerapan sanksi pidana terhadap pelaku. Pengaturan hukum ini mencakup aspek pidana yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus dalam konteks hubungan kerja, menegaskan bahwa pelaku tidak hanya bertanggung jawab secara hukum tetapi juga secara moral. Implementasi sanksi pidana terhadap pelaku penggelapan terbukti memberikan efek jera, terutama melalui hukuman penjara dan kewajiban untuk mengembalikan kerugian. Namun, efektivitas penerapan sanksi pidana tidak terlepas dari berbagai kendala, seperti sulitnya pembuktian dalam kasus penggelapan, kompleksitas hubungan kerja, dan kecenderungan perusahaan untuk menyelesaikan kasus secara internal tanpa melibatkan proses hukum. Faktor-faktor seperti nilai kerugian, intensi pelaku, serta hubungan kerja antara pelaku dan korban sangat memengaruhi putusan pengadilan, yang sering kali memberikan pertimbangan khusus terkait keadilan dan kemanfaatan.

Dari sudut pandang teori hukum, penerapan sanksi pidana dalam kasus penggelapan harus mampu menyeimbangkan fungsi retributif, preventif, dan rehabilitatif. Hal ini penting untuk memberikan perlindungan hukum bagi perusahaan sekaligus memberikan kesempatan rehabilitasi bagi pelaku. Dari perspektif praktis, perusahaan disarankan untuk memperkuat mekanisme pengawasan internal, meningkatkan transparansi dalam pengelolaan aset, dan mendidik karyawan tentang pentingnya integritas di tempat kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa upaya pencegahan penggelapan tidak hanya bergantung pada penegakan hukum yang tegas tetapi juga pada komitmen perusahaan dalam membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan integritas. Kolaborasi antara perusahaan dan aparat penegak hukum menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari tindak pidana penggelapan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Haidarrani, et al. 2024. "Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Forward Berita Hoax: Telaah dalam Perspektif Undang-Undang ITE." *Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif*, Volume 3.
- Anang Rafli Mahesa. 2023. "Penegakan Hukum terhadap Tindak Pidana Penipuan Jual Beli Online (E-Commerce) di Kota Yogyakarta."
- Chahya Sonya Irene. 2023. "Implementasi Sanksi Pidana terhadap Tindak Pidana Penggelapan

- oleh Karyawan Perusahaan (Studi Putusan PN Tanjung Karang No. 925/Pid. B/2021/PN Tjk)."
- Mario Valentino Hutabarat. 2024. *Perlindungan Hukum terhadap Korban Tindak Pidana Phising Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*. Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Muhammad Rendi Ismail Saputra. 2024. "Analisis Penegakan Hukum dalam Penanganan Tindak Pidana Penggelapan dalam Hukum Pidana." *AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum*, Volume 2, Issue 3, Halaman 25-31.
- Pardomuan Ritonga. 2024. "Transparansi dan Akuntabilitas: Peran Audit dalam Meningkatkan Kepercayaan Stakeholder." *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Volume 13, Issue 2, Halaman 323-336.
- Riko Noval Farid, Zainudin Hasan. 2022. "Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan Terhadap Karyawan Toko Erafone Megastore Cabang Mall Kartini Bandar Lampung (Studi Putusan Nomor 569)." *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Volume 2, Issue 1, Halaman 319-328.
- Rina Dwi Haryanti, Burham Pranawa, Joko Mardiyanto. 2020. "Efektivitas Sanksi Pidana terhadap Pelaku Tindak Pidana Narkotika Dihubungkan dengan Meningkatnya Penyalahgunaan Narkotika di Wilayah Hukum Polres Boyolali." *Jurnal Bedah Hukum*, Volume 4, Issue 1, Halaman 34-50.
- Sri Fatmawati. 2015. *Pengaruh Whistleblowing System dan Efektivitas Audit Internal terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Survey pada Tiga BUMN di Kota Bandung)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Unpas.
- Zainudin Hasan, Bagas Satria Wijaya, Aldi Yansah, Rian Setiawan, Arya Dwi Yuda. 2024. "Strategi Dan Tantangan Pendidikan Dalam Membangun Integritas Anti Korupsi Dan Pembentukan Karakter Generasi Penerus Bangsa." *Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik*, Volume 2, Issue 2, Halaman 241-255.
- Zainudin Hasan. 2020. "Pertanggungjawaban Pelaku Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan di Perseroan Terbatas." *Keadilan Progresif*, Volume 11.