

## **Akibat Hukum Kasus Pencurian Bagi Pekerja Perusahaan Untuk Keadilan Dan Kepastian Hukum**

**Lia Indah Pratiwi<sup>1</sup>, Endeh Suhartini<sup>2</sup>, Jopie Gilalo<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Universitas Djuanda

<sup>2</sup>Fakultas Hukum Universitas Djuanda

<sup>3</sup>Fakultas Hukum Universitas Djuanda

---

### **ABSTRAK**

Perusahaan retail pakaian memiliki jaringan distribusi yang luas dan memiliki ribuan pekerja. Seiring dengan sumber daya yang besar tersebut, potensi terhadap pelanggaran dan tindak pidana pencurian juga tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum dan hambatan penyelesaiannya bagi pekerja perusahaan yang melakukan pencurian dan berdasarkan hukum ketenagakerjaan dan hukum pidana. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum yuridis empiris (empirical legal research) dengan bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Hasil penelitian ini menjelaskan penerapan hukum pada kasus pencurian pekerja di perusahaan retail pakaian menggunakan pendekatan hukum ketenagakerjaan dan hukum pidana. Pendekatan hukum ketenagakerjaan diatur menggunakan ketentuan dalam BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasal 158 tentang Pencurian dan Pasal 372 Jo Pasal 373 Jo Pasal 374 Jo Pasal 375 Jo Pasal 376 Jo Pasal 377 ayat (1) dan ayat (2) tentang Penggelapan. Dalam upaya penyelesaian kasus pencurian, ditemukan beberapa hambatan penyelesaian kasus pencurian pekerja perusahaan yaitu keterbatasan keuangan pelaku untuk mengganti biaya kerugian, pelaku yang tidak kooperatif terhadap proses penegakan hukum yang sedang ditangani perusahaan dan proses pembuktian yang membutuhkan cukup waktu yang lama karena dalam beberapa kasus pencurian dilakukan oleh beberapa pekerja

Kata kunci : Pencurian Pekerja Perusahaan, Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana

### **PENDAHULUAN**

Permasalahan hubungan industrial yang melibatkan pekerja dengan pengusaha (perusahaan) berjalan sangat kompleks yaitu meningkatnya kecenderungan masalah

dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yang dapat mengancam kegagalan hubungan, bahkan mengancam *sustainability* dan pertumbuhan usaha.<sup>1</sup> Untuk itu perlu dibangun hubungan industrial Pancasila yang terbangun antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Menciptakan hubungan industrial yang ideal untuk mewujudkan kesejahteraan antara pekerja dengan pengusaha. Pemerintah sebagai pengawas, pembina dan mengatur hubungan kerja antara para pihak untuk mencapai keadilan kerja sebagaimana yang dicita-citakan dalam pembentukan Negara Indonesia<sup>2</sup>. Implikasi dari kegiatan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha serta pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam hukum ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Imam Soepomo menjelaskan bahwa hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang

mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.<sup>4</sup> Perjanjian Kerja (*Arbeidsoverenkoms*) merupakan perjanjian yang dibuat bersama antara pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu. Sementara berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak<sup>5</sup>. Menurut Subekti, Perjanjian Kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan

pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.<sup>6</sup> Dalam penerapan Perjanjian Kerja, setiap pekerja memiliki hak

---

<sup>1</sup> Adjat Daradjat Kartawijaya, Hubungan Industrial, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018) hlm. vii.

<sup>2</sup> Surya Nita dan Joko Susilo, Peranan Sarekat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan yang Ideal bagi Pekerja dan Pengusaha, (Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6 No. 2, September 2020), hlm 144.

<sup>3</sup> Endeh Suhartini, Handayani, I gusti Ayu Kutut Rachmi and Martin Roestamy, *Legal Politics and Policy Setting of Wage System for Creating Social Justice of Workers*, (Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, 22, 6). Hlm. 5

<sup>4</sup> Endeh Suhartini, Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Hartiwiningsih, Politik Hukum Sistem Pengupahan, (Depok: PT Rajawali Buana Pustaka, 2022).

<sup>5</sup> Nadila Devita, Andriyanto Adhi Nugroho, Perlindungan Hukum atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu yang Tidak Terpenuhi, (Jurnal Hukum De'rechtsstaat. Volume 8 No. 1, Maret 2022)

<sup>6</sup> R. Subekti, Aneka Perjanjian, (Bandung: Alumni, 1977) Hlm. 63

yang melekat sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang. Perlindungan terhadap tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin adanya kesamaan dan kesempatan yang sama, dan tidak ada perlakuan diskriminasi dalam bentuk apapun dalam rangka kesejahteraan pekerja.<sup>7</sup> Kesalahan berat sebagaimana ketentuan diatas merupakan bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja yang dapat berimplikasi kepada pemutusan hubungan kerja dan pelanggaran hukum. Salah satu bentuk pelanggaran berat dan termasuk dalam tindak pidana adalah perbuatan pencurian. Perbuatan pencurian yang dilakukan pekerja mempunyai konsekuensi hukum yang mengikat. Soesilo mengungkapkan bahwa unsur-unsur yang harus dipenuhi sehingga dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana pencurian adalah perbuatan “mengambil, dan yang diambil harus sesuatu barang, barang itu harus seluruhnya atau sebagiannya adalah milik orang lain, dan dengan maksud untuk memiliki barang itu secara melawan hokum.<sup>8</sup> Dalam kasus tindak pidana perbuatan pencurian dapat dilakukan oleh satu orang atau keterlibatan lebih dari satu orang. Keduanya dapat dikategorikan sebagai pelaku tindak pidana pencurian. Tindak pidana pencurian diatur di dalam Buku II Bab XXII Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Pasal 362 sampai dengan Pasal 367. Dalam Bab tersebut, diatur lima macam pencurian, yaitu: Pencurian biasa (Pasal 362) KUHP; Pencurian dengan pemberatan (Pasal 363) KUHP; Pencurian ringan (Pasal 364) KUHP; Pencurian dengan kekerasan (Pasal 365) KUHP; Pencurian dalam keluarga (Pasal 367) KUHP.<sup>9</sup> Kasus pencurian yang dilakukan pekerja di lingkungan kerja merupakan bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja yang telah disepakati bersama antara pekerja dengan pengusaha. Dimana keduanya telah mengikatkan perjanjian bersama yang mempunyai konsekuensi dan dampak hukum bila melanggarnya. Kasus pencurian termasuk dalam kasus pelanggaran berat yang mempunyai dampak panjang, tidak hanya pemutusan hubungan kerja namun termasuk dalam tindak pidana yang dapat diproses secara hukum berdasarkan ketentuan dalam Pasal 362-367 KUHP.

## METODE

---

<sup>7</sup> Omon Remen, Endeh Suhartini dan Ani Yumarni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada PT,Haengnam Sejahtera Indonesia di Tingkat Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, ( Jurnal Hukum De'rechtsstaat. Volume 4 No. 1 Maret 2018)Hlm.81.

<sup>8</sup> R. Soesilo, KUHP serta komentar-komentarnya Lengkap Pasal demi Pasal,(Bogor : Politeia, 1995), hlm. 216

<sup>9</sup> Buku II Bab XXII UU No 1 Tahun 1946 tentang KUHP pasal 362 sampai dengan Pasal 367

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum yuridis empiris, dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan, yang dilakukan dengan langsung pada obyek penelitian yang hendak diteliti guna mendapatkan data informasi yang diperoleh dari studi lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian socio-legal research. Penelitian yang bersifat socio-legal memandam hukum dari luar sebagai gejala social semata-mata dan mengaitkannya dengan masalah-masalah sosial. Pengumpulan data melalui wawancara kepada informan untuk mendapatkan data secara akurat dan mengetahui secara langsung permasalahan yang terjadi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Akibat Hukum pada Kasus Pencurian Pekerja Perusahaan

Penerapan hukum pada kasus pencurian pekerja di PT Giordano menggunakan pendekatan hukum ketenagakerjaan dan hukum pidana. Dalam BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasal 158 UU Ketenagakerjaan diatur tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, salah satunya pekerja yang melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan. Ketentuan ini memberikan dasar bagi perusahaan untuk menerapkan hukuman kepada pekerja yang terbukti melakukan tindakan pencurian dengan pemutusan hubungan kerja.<sup>10</sup> Dalam beberapa kasus yang ditemukan, pekerja yang terbukti melakukan tindakan pencurian tidak sanggup untuk membayar kerugian dan melepaskan tanggung jawabnya secara sepihak. Untuk itu, tindakan hukum menjadi jalan yang ditempuh oleh perusahaan dengan melaporkan pekerja tersebut kepada kepolisian. Sesuai ketentuan dalam Pasal 362 Jo Pasal 363 ayat (1) Jo Pasal 365 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) butir ke-2, ke-3, ke-4 tentang Pencurian, maka kasus pencurian yang melibatkan pekerja PT Giordano Indonesia diancam dengan pasal pidana pencurian. Penerapan hukum pidana hanya berlaku pada kasus yang mengalami jalan buntu, dimana pekerja tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan kasus pencurian secara kekeluargaan. Jalan kekeluargaan yang ditempuh perusahaan menggunakan pendekatan hukum ketenagakerjaan, sebagaimana yang dijelaskan diatas. Perusahaan tetap memberlakukan

---

<sup>10</sup> Bab XII Tentang Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK) Pasal 158 diatur tentang ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja

pemutusan hubungan kerja dan tuntutan penggantian 5 kali lipat dari kerugian. Apabila langkah tersebut tidak membuahkan hasil, maka jalan hukum pidana diterapkan perusahaan. Hukum pidana yang diterapkan dalam kasus pencurian pekerja mendasarkan pada ketentuan KHU Pidana yang mengatur pasal tentang pencurian dan penggelapan. Kedua pasal tersebut mengatur ketentuan pidana bagi pekerja yang terbukti melakukan tindak pencurian dan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja. Kategori pelanggaran berat diatur untuk membatasi potensi terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan dan pekerja. Dalam ketentuan diatas, perusahaan telah membuat ketentuan baku tentang tindakan-tindakan yang dilarang dan berdampak hukum bagi setiap pekerja yang melanggarnya. Perbuatan pencurian, penipuan, penggelapan barang atau uang, baik didalam maupun diluar lingkungan lokasi kerja dan perusahaan menjadi salah satu jenis pelanggaran berat dalam Perjanjian Kerja yang dapat membawa konsekuensi hukum pidana serta pemutusan hubungan kerja. Proses pemutusan hubungan kepada pekerja yang telah terbukti melakukan pelanggaran akan langsung diproses tanpa surat peringatan. Tindakan-tindakan pelanggaran sebagaimana ketentuan diatas telah disepakati kedua belah pihak antara pekerja dengan perusahaan selaku pemberi kerja. Akibat hukum kasus pencurian diatur dalam mekanisme Perjanjian Kerja, dimana kasus pencurian termasuk dalam tindakan pelanggaran hukum yang membawa konsekuensi hukum. Perusahaan menerapkan dua hukuman sekaligus yaitu pemutusan hubungan kerja dan penggantian biaya kerugian perusahaan. Pemutusan hubungan kerja berlaku dan diterapkan secara langsung bagi pekerja yang terbukti melakukan tindakan pencurian. Tanpa memandang jumlah dan bentuk pencurian, semua kasus pencurian mendapatkan hukuman pemutusan hubungan kerja. Meskipun kerugian perusahaan kecil, tindakan pencurian pekerja akan ditetapkan kepada seluruh pekerja. Pihak perusahaan tidak mentoleransi segala bentuk kecurangan dan pencurian meskipun dalam bentuk dan nominal yang kecil. Sementara hukuman penggantian biaya kerugian diterapkan untuk kasus pencurian dengan ketentuan sebesar 5 kali biaya kerugian. Misalnya, bila terdapat pekerja yang mencuri baju senilai Rp 100.000, maka pekerja yang telah terbukti melakukan pencurian diberikan hukuman penggantian sebesar 5 kali lipat yaitu Rp 500.000. Ketentuan penggantian biaya kerugian tersebut disepakati bersama dalam Peraturan Kerja

## **B. Hambatan Penegakan Hukum Kasus Pencurian Pekerja Perusahaan**

Dalam proses penyelesaian kasus pencurian pekerja perusahaan, dua pendekatan hukum yang ditempuh PT Giordano Indonesia. Pendekatan hukum ketenagakerjaan melalui pasal 158 diatur tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja dan pendekatan hukum pidana dalam Pasal 362 Jo Pasal 363 ayat (1) Jo Pasal 365 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) butir ke-2, ke-3, ke-4 tentang Pencurian. Hukum ketenagakerjaan dan hukum pidana digunakan secara paralel berdasarkan perkembangan penyelesaian kasus. Dalam upaya penyelesaian kasus tersebut, ditemukan beberapa hambatan penyelesaian kasus pencurian pekerja perusahaan. Pertama, pekerja yang tersandung kasus pencurian memiliki keterbatasan keuangan untuk mengganti biaya kerugian. Dalam beberapa kasus yang ditemukan, pekerja yang telah terbukti melanggar dan melakukan tindakan pencurian tidak sanggup mengganti biaya kerugian. Besaran biaya kerugian yang harus ditanggung dinilai cukup besar yaitu 5 kali dari harga barang yang dicuri. Pekerja bersedia mengganti biaya kerugian namun penyelesaiannya tidak dapat dilakukan dalam satu waktu yang singkat. Tanggung jawab untuk mengganti biaya kerugian membutuhkan waktu yang lama, apalagi pekerja tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Tidak ada penghasilan yang cukup untuk mengganti biaya kerugian perusahaan. Ketentuan penggantian kerugian menjadi prasyarat yang harus dipenuhi oleh pekerja yang terlibat dalam kasus pencurian perusahaan. Meskipun pekerja tersebut memiliki keterbatasan finansial, kewajiban untuk membayar kerugian tetap melekat.

Untuk itu, dalam penanganan kasus pencurian pekerja, perusahaan selalu melibatkan keluarga atau pihak yang mempunyai relasi kekeluargaan dengan pelaku pencurian untuk ikut serta mengawal dan bertanggung jawab. Namun demikian, meskipun mekanisme penanganan kasus sudah dilakukan dengan bertanggung jawab, prosedur penanganan kasus pencurian pada perusahaan tetap berlaku. Sanksi berupa pemecatan atau pemutusan hubungan kerja tetap berlaku meskipun biaya ganti rugi telah dipenuhi oleh pelaku maupun pihak keluarga. Kasus pencurian termasuk tindakan pelanggaran berat berdampak langsung pada pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan. Untuk itu, ketentuan dalam Perjanjian Kerja secara eksplisit disebutkan hukuman bagi pekerja yang melanggar ketentuan dalam kategori pelanggaran berat akan langsung mendapatkan pemutusan hubungan kerja dan konsekuensi lainnya. Perjanjian Kerja menjadi pedoman yang diikuti oleh keduabelah pihak, antara perusahaan dan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dimana pihak pekerja dan pihak perusahaan telah mengikatkan

hak dan kewajibannya dalam Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.<sup>11</sup> Kedua, hambatan dalam penyelesaian kasus pencurian pekerja pada perusahaan yaitu pelaku yang tidak kooperatif terhadap proses penegakan hukum yang sedang ditangani perusahaan. Pekerja yang telah terbukti melakukan pencurian melepaskan tanggungjawabnya secara sepihak dengan cara melarikan diri dan bersembunyi. Dalam kasus seperti itu proses penegakan hukum terhadap pencurian tidak mudah dilakukan karena pekerja tersebut tidak bisa hadir dalam penyelesaian kasus pencurian. Meskipun didukung oleh bukti yang kuat, tanpa adanya kehadiran pelaku pencurian membuat proses penyelesaian berjalan lambat. Langkah perusahaan untuk menangani kasus ini yaitu dengan menghubungi pihak keluarga pelaku untuk bertanggungjawab. Namun demikian, pelibatan keluarga yang tidak dibarengi oleh kesadaran pelaku juga tidak mudah dilakukan. Pelaku pencurian yang melarikan diri sulit untuk diidentifikasi dan upaya penyelesaian secara kekeluargaan tidak mudah diwujudkan. Atas kondisi tersebut, pihak perusahaan menempuh jalur hukum dengan melaporkan kasus pencurian pekerja kepada pihak berwajib dengan laporan pencurian dan disangkakan dengan pasal pencurian dan pasal penggelapan. Pasal penggelapan berkaitan dengan tindakan penggelapan dalam jabatan sebagaimana diatur dalam dalam pasal 374 KHU Pidana. Penggelapan yang diperbuat oleh seseorang yang penguasaannya pada barang yang disebabkan adanya hubungan kerja atau karena mendapat upah atau pencarian untuk itu, maka akan diancam dengan hubungan pidana penjara maksimal 5 tahun penjara. Pasal ini dinilai relevan dengan konteks masalah pencurian yang dilakukan oleh pekerja, dimana ada unsur mata pencaharian, mendapatkan upah dan hubungan pekerjaan.<sup>12</sup> Dalam pasal penggelapan dalam jabatan tersebut dikatakan bahwa penggelapan yang diperbuat oleh seseorang yang penguasaannya pada barang yang disebabkan adanya hubungan kerja atau karena mendapat upah atau pencarian untuk itu, maka akan diancam dengan hubungan pidana penjara maksimal 5 tahun penjara. Ketentuan Pasal 374 KUHP menjelaskan sebagai berikut<sup>13</sup>:

---

<sup>11</sup> Nadila Devita, Andriyanto Adhi Nugroho, Perlindungan Hukum atas Hak cuti Tahunan Pekerja Waktu Tetentu yang Tidak Terpenuhi (jurnal hokum De'rechtsstaat. Volume 8 No.1 Maret 2022)

<sup>12</sup> R. Soernarto Soerodibroto, KUHP dan KUHPA, (Jakarta: Raja Grafindo Persada) edisi ke 513, Hlm 238.

<sup>13</sup> [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83\\_PUU-XV\\_2017.pd](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83_PUU-XV_2017.pd) diakses pada 21 juli 2023

- Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencarian atau karena mendapat upah untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun”.
- Tindak pidana penggelapan dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 374 KUHP merupakan bentuk khusus dari tindak pidana penggelapan yang diatur dalam Pasal 372 KUHP, unsur-unsur khusus tersebut ditentukan oleh tiga hal berupa karena ada hubungan pekerjaan, mata pencaharian dan mendapatkan upah<sup>14</sup> Selain itu, hambatan yang sering terjadi dalam proses penyelesaian masalah pencurian yang dilakukan pekerja adalah proses pembuktian yang membutuhkan cukup waktu yang lama. Terdapat beberapa sebab mengapa proses pembuktian membutuhkan beberapa waktu karena dalam beberapa kasus pencurian dilakukan oleh beberapa pekerja. Sistem yang dibangun oleh perusahaan sebenarnya sudah cukup kuat untuk melindungi dari potensi tindakan pencurian pekerja. Namun, kasus pencurian melibatkan beberapa orang pekerja yang melakukan tindakan pencurian dengan kerjasama dan memanipulasi data. Untuk mengungkap kasus tersebut dibutuhkan ketelitian dan ketepatan agar kasus dapat terungkap secara menyeluruh, sehingga waktu yang dibutuhkan dalam penanganan kasus pencurian membutuhkan cukup lama. Hambatan dalam penyelesaian kasus pencurian diatas merefleksikan upaya penegakan hukum yang dijalankan perusahaan melalui pendekatan hukum ketenagakerjaan dan hukum pidana secara paralel. Penanganan kasus pencurian membutuhkan langkah tegas berupa penerapan sanksi pemecatan, penggantian biaya kerugian dan pelaporan kepada pihak berwajib. Langkah-langkah tersebut ditempuh perusahaan bertujuan untuk memberikan efek jera agar tidak ada perbuatan berlanjut (*voorgezette handeling*).

## KESIMPULAN

Dalam penulisan skripsi ini, sebagai akhir dari pembahasan penulis membuat kesimpulan dan beberapa saran yang penulis anggap penting. Penulis menyimpulkan dua hasil penting sesuai dengan identifikasi masalah penelitian yaitu

---

<sup>14</sup> [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83\\_PUU-XV\\_2017.pd](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83_PUU-XV_2017.pd) diakses pada 21 juli 2023

1. Akibat hukum pencurian pekerja pada perusahaan diatur dalam surat Perjanjian Kerja yaitu apabila pekerja melakukan perbuatan melawan hukum seperti melakukan pencurian, penggelapan, pemerasan, pengancaman dan lain-lain hal yang berhubungan dengan tindak kriminal selama bekerja, maka perusahaan akan memberlakukan sanksi yang tegas sesuai dengan yang tercantum pada peraturan yang berlaku dalam Pendekatan hukum ketenagakerjaan melalui pasal 158 UU Ketenagakerjaan tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pendekatan hukum pidana dalam Pasal 362 Jo Pasal 363 ayat (1) Jo Pasal 365 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) butir ke-2, ke-3, ke-4 tentang Pencurian.
2. Dalam upaya penyelesaian kasus tersebut, ditemukan beberapa hambatan penyelesaian kasus pencurian pekerja perusahaan yaitu pekerja yang tersandung kasus pencurian memiliki keterbatasan keuangan untuk mengganti biaya kerugian, sehingga tidak jarang ditemukan penangangan kasus pencurian yang berlarut. Selain itu, pelaku yang tidak kooperatif terhadap proses penegakan hukum yang sedang ditangani perusahaan. Pekerja yang telah terbukti melakukan pencurian melepaskan tanggungjawabnya secara sepihak dengan cara melarikan diri dan bersembunyi. Dalam kasus seperti itu proses penegakan hukum terhadap pencurian tidak mudah dilakukan karena pekerja tersebut tidak bisa hadir dalam penyelesaian kasus pencurian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Kartawijaya, Adjat Daradjat, Hubungan Industrial. Bandung, Penerbit Alfabeta.

Endeh Suhartini, Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Hartiwiningsih, (2022) Politik Hukum Sistem Pengupahan, Depok, PT Rajawali Buana Pusaka.

R. Subekti, (1977) Aneka Perjanjian, Bandung, Alumni .

R. Soesilo, (1995) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) serta komentar-komentarnya lengkap Pasal demi Pasal, Bogor, Politeia.

R. Soernarto Soerodibroto, KUHP dan KUHP, (Jakarta: Raja Grafindo Persada) edisi ke 513,

I. Perundang-undangan

Undang-Undang

No 1 Tahun 1946 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Pasal 362 sampai dengan Pasal 367 tentang Pencurian.

II. Jurnal/Artikel

Surya Nita dan Joko Susilo, (2020) Peranan Sarekat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja yang Ideal bagi Pekerja dan Pengusaha, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6 No.2 September

Endeh Suhartini, Hartiwanigsih, I Gusti Ayu Kutut Rachmi and Roestamy Martin, *Legal Policy Setting of Wage System for Creating Social Justice of Workers*, *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 22 (6).

Nadila Devita, Andriyanto Adhi Nugroho, (2022), *Perlindungan Hukum atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu yang Tidak Terpenuhi*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. Volume 8 No.1 Maret.

Omon Remen, Endeh Suhartini dan Ani Yumarni, (2018) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Haengnam Sejahtera Indonesia di Tingkat Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. Volume 4 No 1 Maret .

III. Sumber Internet

[https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83\\_PUU-XV\\_2017.pd](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83_PUU-XV_2017.pd) diakses pada 21 juli 2023