

## **Pertanggungjawaban Majikan atas Perbuatan Melawan Hukum Bawahan dalam Perspektif *Vicarious Liability***

### ***Employer Liability for Unlawful Acts of Subordinates from the Perspective of Vicarious Liability***

**Ahmad Rosyad Ilyasa, Ridha Wahyuni**

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia  
2010611067@mahasiswa.upnvj.ac.id

#### **Abstract**

*This study examines the application and limitations of employer liability for unlawful acts committed by subordinates under Article 1367 of the Indonesian Civil Code from the perspective of vicarious liability, focusing on the South Jakarta District Court Decision Number 237/Pdt.G/2022/PN Jkt.Sel. The research is motivated by the ambiguity of the phrase “in the course of assigned duties,” which has led to multiple interpretations and legal uncertainty in judicial practice. This study employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and case approaches. The findings reveal that employer liability cannot be narrowly determined solely by the existence of a formal employment relationship or compliance with standard operating procedures, but must be assessed functionally based on delegated authority, inherent occupational risks, and the effectiveness of supervision grounded in good corporate governance principles. The analyzed decision demonstrates an expanded interpretation of Article 1367 of the Civil Code, whereby failures in supervision justify imposing liability on the employer even when the subordinate’s acts exceed formal authority. The novelty of this study lies in formulating criteria for limiting employer liability by integrating the doctrine of vicarious liability, delegation theory, and corporate governance principles as evaluative instruments. This study recommends the enactment of explicit legislation defining the boundaries of employer liability to ensure legal certainty and substantive justice.*

**Keywords:** Law; Substitute Liability; Wrongful Act

#### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis penerapan dan batasan pertanggungjawaban majikan atas perbuatan melawan hukum bawahan berdasarkan Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam perspektif vicarious liability, dengan studi kasus Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 237/Pdt.G/2022/PN Jkt.Sel. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketidakjelasan frasa “dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan” yang menimbulkan multitafsir dan ketidakpastian hukum dalam praktik peradilan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertanggungjawaban majikan tidak dapat ditentukan secara sempit hanya berdasarkan keberadaan hubungan kerja formal dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, melainkan harus dinilai secara fungsional melalui keterkaitan kewenangan yang didelegasikan, risiko jabatan, serta efektivitas pengawasan berbasis prinsip good corporate governance. Putusan yang dianalisis menunjukkan adanya perluasan penafsiran terhadap Pasal 1367 KUHPerdata dengan menempatkan kegagalan pengawasan sebagai dasar pembebanan tanggung jawab majikan meskipun perbuatan bawahan dilakukan di luar kewenangan formal. Kebaruan penelitian ini terletak pada perumusan kriteria batas pertanggungjawaban majikan yang mengintegrasikan doktrin vicarious liability, teori pendelegasian, dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik sebagai instrumen evaluatif. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan regulasi yang secara eksplisit mengatur batasan pertanggungjawaban majikan guna mewujudkan kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak.

**Kata kunci:** Hukum; Perbuatan Melawan Hukum; Pertanggungjawaban Pengganti

## 1. PENDAHULUAN

KUHPerdata dalam pasal 1365 ayat 5 menentukan bahwa setiap orang yang melakukan perbuatan melawan hukum dan menyebabkan kerugian pada orang lain wajib bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan, prinsip ini dikenal sebagai *Liability Based on Fault*. Kewajiban tanggung jawab tersebut diperluas dalam Pasal 1367 ayat 1 KUHPerdata yang menegaskan bahwa seseorang tidak hanya turut bertanggung jawab atas kerugian orang-orang yang menjadi tanggungannya.<sup>1</sup> Perluasan ini melahirkan konsep tanggung jawab pengganti atau *vicarious liability*, yang secara lebih spesifik ditegaskan kembali dalam Pasal 1367 ayat (3). Melalui ketentuan tersebut, hukum Indonesia mengatur bahwa majikan dapat dimintai pertanggungjawaban atas kerugian yang ditimbulkan oleh bawahan selama perbuatan itu dilakukan dalam rangka menjalankan pekerjaan yang menjadi dasar pengangkatannya.<sup>2</sup>

Salah satu doktrin yang memberikan kerangka penafsiran terhadap asas *vicarious liability* adalah doktrin Hoge Raad. Djojodirdjo,<sup>3</sup> mengutip putusan dari Hoge Raad, menjelaskan bahwa pertanggungjawaban majikan baru dapat dibebankan apabila terpenuhi dua unsur: adanya hubungan kerja yang sah antara pemberi kerja dan penerima kerja, serta adanya kerugian yang timbul sebagai akibat dari tindakan bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Melalui doktrin ini, tanggung jawab idealnya dibebankan sepenuhnya kepada pemberi kerja, mengingat ia adalah pihak yang mengatur, mengawasi, dan menerima manfaat dari pekerjaan bawahannya.<sup>4</sup>

Meski begitu, perkembangan hubungan kerja modern dan meningkatnya kompleksitas struktur organisasi menyebabkan batas kewenangan bawahan menjadi semakin kabur. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian tidak hanya bagi korban yang mencari pihak yang harus dimintai pertanggungjawaban, tetapi juga bagi pelaku usaha yang dituntut untuk menilai sejauh mana mereka dapat dimintai tanggung jawab atas tindakan pekerjanya.<sup>5</sup>

Permasalahan ini terjadi secara nyata dalam kasus Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 237/Pdt.G/2022/PN Jkt.Sel, sengketa antara PT Fostera Prima Kreasi melawan Kepala Cabang PT Bank CIMB Niaga dan PT Bank CIMB Niaga sebagai institusi. Dalam kasus tersebut, salah satu kepala cabang PT Bank CIMB Niaga terbukti melakukan Perbuatan Melawan Hukum dengan memalsukan surat perjanjian

---

<sup>1</sup> Riedel Timothy Runtuuwu, Olga A Pangkerego, and Roy V Karamoy, "Kajian Terhadap Tanggung Gugat Karena Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *Lex Privatum* 10, no. 1 (2022): 240–48.

<sup>2</sup> Rai Mantili, "Tanggung Jawab Renteng Ganti Kerugian Immateriil Atas Perbuatan Melawan Dihilangkan Dengan Asas Kepastian Hukum," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 4, no. 1 (2019): 88–111, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v4n1.6>.

<sup>3</sup> Djojodirdjo Moegni, *Perbuatan Melawan Hukum*, 2nd ed. (Jakarta: Pradnya Paramita, 1982).

<sup>4</sup> P.N.H Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2015).

<sup>5</sup> Henry Dianto and Pardamean Sinaga, "Pertanggungjawaban Pengganti Dalam Hukum Pajak Di Indonesia," *Masalah-Masalah Hukum* 35, no. 2 (2017): 205–16, <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/mmh.46.3.2017.205-216>.

dengan membuat surat fiktif pengadaan barang menggunakan kop surat dan cap perusahaan tanpa sepengetahuan dan izin dari kantor pusat. Kasus ini diawali pada saat Dewi Suci yang merupakan salah satu kepala kantor PT Bank CIMB Niaga cabang pondok indah, membuat perjanjian dengan PT Fostera Prima Kreasi sebagai vendor untuk melakukan pengadaan barang untuk event “*Sales Achievement Program*”. Kontrak perjanjian tersebut mengharuskan PT Fostera Prima Kreasi untuk menyiapkan dana senilai Rp.1.575.000.000,- (satu miliar lima ratus tujuh puluh lima juta rupiah), dan PT Fostera Prima Kreasi berhak menerima pembayaran senilai 25% dari uang yang diserahkan dalam kurun waktu 60 hari kerja dari akhir periode program tersebut.

Namun, kontrak pengadaan barang tersebut sudah dibuat dengan iktikad buruk oleh Dewi Suci sedari awal. Dewi Suci selaku kepala cabang PT Bank CIMB Niaga secara sengaja menggunakan atribut perusahaan berupa cap perusahaan, kop surat perusahaan, dan tanda tangan dirinya sebagai pejabat perusahaan untuk melakukan penipuan demi keuntungan pribadi. Pembayaran senilai 25% tidak pernah dibayarkan sama sekali hingga jatuh tempo dalam 60 hari kerja. Saat mengetahui hal tersebut, PT Fostera Prima Kreasi meminta PT Bank CIMB Niaga untuk bertanggung jawab dan mengganti kerugian yang dialami. Dalam Proses penagihan, PT Fostera Prima Kreasi dua kali melayangkan surat somasi ke PT Bank CIMB Niaga untuk meminta pertanggungjawaban, tetapi PT Bank CIMB Niaga menolak untuk membayar kerugian akibat perbuatan bawahannya. Pihak korban menilai bahwa, PT Bank CIMB Niaga sebagai pemberi kerja tidak serta merta lepas dari pertanggungjawaban hukum pekerjanya. Hal ini sesuai dengan pasal 1367 ayat 1 dan 3 yang menjelaskan majikan bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Sedangkan PT Bank CIMB Niaga berdalih bahwa, unsur “dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan” dalam ayat (3) Pasal 1367 tidak terpenuhi dalam kasus tersebut. Karena, seorang kepala cabang tidak ditugaskan untuk mengeluarkan surat perjanjian. Setiap surat perjanjian yang mengatasnamakan perusahaan tidak bisa dikeluarkan tanpa persetujuan PT CIMB niaga sebagai atasan dan seharusnya melalui prosedur standar operasional (SOP), termasuk pemeriksaan oleh divisi legal perusahaan. Oleh karena itu, kerugian yang terjadi menjadi tanggung jawab pribadi Dewi Suci, karena perbuatan tersebut merupakan bentuk penyalahgunaan wewenang jabatannya.

Dalam amar putusannya, majelis hakim menyatakan bahwa PT CIMB Niaga turut bertanggung jawab secara tanggung renteng bersama Dewi Suci selaku kepala cabang. Hakim berpendapat bahwa PT CIMB Niaga tidak dapat berlindung di balik dalil “dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan,” meskipun Dewi Suci secara nyata telah menyalahgunakan kewenangannya di luar lingkup tugas resmi. Hal ini disebabkan karena majelis menilai bahwa PT CIMB Niaga telah lalai dalam melakukan langkah-langkah pencegahan yang semestinya. Adanya SOP maupun keberadaan divisi hukum dianggap

belum memadai jika tidak disertai pengawasan yang efektif serta implementasi prosedur internal yang ketat.

Putusan dalam perkara tersebut memunculkan permasalahan, yakni mengapa PT CIMB Niaga tetap dinyatakan bertanggung jawab, meskipun telah menunjukkan bahwa tindakan Dewi Suci dilakukan secara terang-terangan demi kepentingan pribadi, serta perusahaan telah menjalankan langkah pencegahan melalui penerapan SOP dan pembentukan divisi legal. Pasal 1367 KUHPerdara mengatur mengenai tanggung jawab majikan atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh bawahannya. Namun, norma dalam pasal tersebut, khususnya pada frasa “*dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan*”, tidak memberikan batasan atau kriteria yang jelas mengenai sejauh mana suatu perbuatan dianggap masih berada dalam ruang lingkup pekerjaan, maupun standar pengawasan yang harus dipenuhi oleh pihak pemberi kerja.<sup>6</sup>

Kekaburan ini menyebabkan adanya celah multitafsir, baik dari pihak korban, perusahaan, maupun majelis hakim, sebagaimana tercermin dalam Putusan No. 237/Pdt.G/2022/PN Jkt.Sel. Ketidakjelasan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama dalam menentukan apakah perusahaan masih dapat dimintai pertanggungjawaban. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji lebih dalam batasan tanggung jawab majikan berdasarkan Pasal 1367 KUHPerdara, serta menggali pertimbangan yuridis hakim dalam mengidentifikasi lingkup kerja yang sah dalam konteks hubungan kerja dan perbuatan melawan hukum.<sup>7</sup>

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai implementasi asas *vicarious liability*. Penelitian yang dilakukan oleh Putri,<sup>8</sup> hasil penelitian ini menunjukkan bentuk implementasi asas *vicarious liability* dalam kasus nasabah yang dirugikan oleh pegawai bank. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual terhadap bentuk tanggung jawab bank atas kerugian yang dilakukan oleh bawahannya. Namun, penelitian ini belum membahas aspek teknis implementasi seperti, mekanisme pengawasan, dan tata kelola perusahaan yang baik sebagai syarat dalam mengimplementasikan asas *vicarious liability*. Kekurangan penelitian ini antara lain terbatasnya pembahasan aspek teknis dan belum mengkaji secara mendalam batasan kelayakan majikan dapat dihukum untuk turut bertanggungjawab atas perbuatan bawahannya.

Selanjutnya, penelitian oleh Setyaningsih,<sup>9</sup> fokus penelitian ini pada bentuk tanggung jawab perdata oleh PPAT terhadap pegawainya yang melakukan pemalsuan

---

<sup>6</sup> Theresia Olivia and Rosa Agustina, “Pembatasan Pertanggungjawaban Perdata Majikan Terhadap Kesalahan Yang Dilakukan Oleh Bawahannya Berdasarkan Pasal 1367 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata Indonesia (Analisis Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1696 K /PDT/2012) The Restriction,” *Skripsi*, 2012.

<sup>7</sup> Edy Sony et al., *Argumentasi Hukum*, 1st ed. (Padang: Gita Lentera, 2025).

<sup>8</sup> Mayang Dias Putri, “Lex Patrimonium Analisis Tanggung Gugat Bank Atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank Yang Merugikan Nasabah ( Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 2600 K / Pdt / 2022 )” 3, no. 2 (2024).

<sup>9</sup> Annisa Setyaningsih, “Tanggung Jawab Perdata Pejabat Pembuat Akta Tanah Terhadap Pegawainya Yang Melakukan Perbuatan Melawan Hukum ( Studi Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor 16/PID.B/2018/PN-MTR),” *Indonesian Notary* 2, no. 2 (2020).

surat. Dalam hasil penelitiannya Setyaningsih menekankan persyaratan sah suatu perjanjian, dan perluasan pengertian perbuatan melawan hukum (PMH). PMH tidak hanya tidak hanya terikat pada doktrin *legisme* dalam hukum pidana, Namun juga perlu mempertimbangkan aspek subjektif pada orang lain. Kekurangan penelitian ini antara lain, tidak membahas secara dalam soal aspek hubungan antara PPAT dan jawabannya, dan hanya berfokus pada pembuktian suatu tindakan bisa dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum atau tidak.

Penelitian terakhir oleh Didiyanto,<sup>10</sup> penelitian ini berfokus pada penjelasan konseptual tanggung gugat bank atas hilangnya simpanan milik nasabah. Hasil penelitian ini menunjukkan bank sebagai entitas hukum bisa digugat oleh nasabah untuk membayar kerugian atas hilangnya simpanan nasabah. Penelitian ini menggunakan Pasal 29 ayat (2) UU Perbankan dalam menafsirkan ketentuan kewajiban tanggung gugat pasal 1367 KUHPerduta. Adapun kekurangan penelitian ini antara lain kurangnya ketiadaan aspek teknis dalam penerapan asas tanggung gugat. Dalam penelitian ini hanya menjelaskan berdasarkan peraturan tertulis tanpa menghubungkan secara dalam seperti aspek pengawasan dalam kasus sebenarnya.

Berdasarkan ketiga uraian diatas, dapat dijumpai letak persamaan yakni sama-sama membahas penerapan asas *vicarious liability* walaupun dengan fokus yang berbeda. Begitu juga dengan penelitian ini membahas penerapan tanggung gugat perdata. Adapun perbedaannya penelitian-penelitian sebelumnya masih terbatas pada konseptual dan aspek normatif tanpa penjelasan aspek teknis yang mendalam pada frasa “dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan”. Saat ini belum terdapat penelitian yang mengkaji keterkaitan antara doktrin *vicarious liability* dan peran pengawasan oleh majikan dalam kerangka *good corporate governance* sebagai dasar untuk membebaskan pihak majikan dari tanggung jawab pengganti. Penelitian-penelitian sebelumnya belum menggunakan studi kasus nyata untuk merumuskan parameter batas tanggung jawab majikan secara faktual. Belum terdapat kajian yang menawarkan kriteria praktis guna menentukan saat majikan tetap memikul tanggung jawab atas perbuatan melawan hukum bawahan, meskipun tindakan tersebut dilakukan di luar SOP atau melampaui kewenangan jabatannya.

Oleh sebab itu, penelitian ini memberikan penjelasan khusus pada batasan penerapan asas *vicarious liability* dalam klausul pasal 1367 KUHPerduta “dalam pekerjaan yang ditugaskan”. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis pada kasus nyata yang terjadi antara PT Bank CIMB Niaga dan PT Fostera Prima Kreasi. Hasil analisis tersebut memberikan penjelasan pada aspek pengawasan, kesinambungan pekerjaan dengan kerugian yang dialami *vendor*, sebagai penjelasan kriteria pada Pasal 1367 KUHPerduta dengan lebih komprehensif.

---

<sup>10</sup> Didiyanto, “Tanggung Gugat Bank Atas Hilangnya Simpanan Milik Nasabah Penyimpan,” *Jurnal Education and Development* 8, no. 2 (2020): 171–80.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian hukum yang bertujuan menjelaskan secara sistematis norma-norma yang mengatur bidang hukum tertentu.<sup>11</sup> Pendekatan yang diterapkan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah ketentuan hukum positif yang mengatur tanggung jawab pengganti, sekaligus menilai penerapannya dalam kasus konkret guna memahami batasannya, terutama terkait frasa. Selain itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menelaah prinsip-prinsip hukum yang menjadi dasar penetapan batas yang tegas mengenai kapan majikan dapat dimintai tanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan bawahannya.

Adapun pendekatan kasus digunakan untuk mengkaji Putusan No. 237/Pdt.G/2022/PN Jkt.Sel sebagai objek penelitian tunggal, karena putusan tersebut menunjukkan ambiguitas dalam penerapan Pasal 1367, sehingga relevan dengan isu hukum yang diangkat dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh berbagai informasi yang relevan dengan topik penelitian.<sup>12</sup> Sumber hukum primer dalam penelitian ini mencakup ketentuan yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, serta Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 237/Pdt.G/2022/Jkt.Sel sebagai acuan utama. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan bahan hukum sekunder berupa karya ilmiah, hasil penelitian, jurnal, berita, dokumen relevan lainnya, serta peraturan perundang-undangan yang bersifat pelengkap. Pengumpulan data hukum dilakukan melalui studi pustaka terhadap berbagai dokumen hukum dan literatur yang relevan. Analisis data hukum kemudian dilakukan menggunakan metode interpretasi sistematis dan gramatikal untuk menelaah makna norma dalam peraturan terkait, serta metode sistematika hukum guna menilai hubungan antar norma dengan sistem hukum nasional. Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif-analitis dengan tujuan memaparkan secara faktual adanya kekosongan norma dalam pasal yang ditinjau, sekaligus menelaah dampak yang muncul akibat kekosongan tersebut melalui analisis terhadap contoh kasus yang relevan. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan jawaban yang komprehensif dan beralasan terhadap isu hukum yang menjadi pokok kajian.

---

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto and Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).

<sup>12</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University, 2022).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Pertimbangan Hakim dalam Putusan 237/2022

Pasal 1367 KUHPPerdata memiliki rumusan yang terlalu kabur. Secara spesifik, ayat (3) tidak memberikan kriteria atau batasan yang jelas mengenai apa yang dimaksud dengan frasa “pekerjaan yang ditugaskan”. Karena tidak adanya regulasi lebih lanjut tentang tanggung jawab tidak langsung (*vicarious liability*) dalam pasal ini, timbul risiko multitafsir. Hal ini berpotensi menyebabkan ketidakadilan ketika diterapkan pada kasus-kasus hukum nyata di masyarakat, terutama yang berkaitan dengan pertanggungjawaban antara majikan dan bawahan.<sup>13</sup>

Ketidakjelasan rumusan Pasal 1367 ayat (3) KUHPPerdata, khususnya frasa “pekerjaan yang ditugaskan”, menunjukkan adanya kelemahan normatif yang berimplikasi langsung terhadap kepastian hukum dalam penerapan pertanggungjawaban tidak langsung (*vicarious liability*). Ketiadaan kriteria yang tegas mengenai batas ruang lingkup pekerjaan—apakah dibatasi secara formal pada uraian jabatan, waktu kerja, dan lokasi, atau diperluas secara fungsional pada kewenangan dan risiko jabatan—membuka ruang multitafsir dalam praktik peradilan. Kondisi ini berpotensi melahirkan putusan yang inkonsisten, di mana majikan dapat dibebani tanggung jawab secara berlebihan atas perbuatan bawahan yang secara substansial berada di luar kendali dan kepentingan pekerjaannya, atau sebaliknya, dibebaskan dari tanggung jawab meskipun terdapat kelalaian dalam sistem pengawasan. Akibatnya, tujuan *vicarious liability* sebagai instrumen distribusi risiko dan perlindungan korban tidak tercapai secara optimal. Oleh karena itu, kekaburan norma tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menimbulkan problem keadilan substantif, karena penerapan hukum menjadi sangat bergantung pada diskresi hakim tanpa pedoman normatif yang memadai, sehingga memperlemah prinsip kepastian hukum dan kesetaraan di hadapan hukum dalam relasi majikan–bawahan.

Beberapa ahli hukum di Indonesia telah mengkaji sejauh mana seorang majikan bertanggung jawab atas perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh karyawannya. Hal ini didasarkan pada prinsip tanggung gugat pengganti (*vicarious liability*), sebagaimana diatur dalam Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata). Menurut pandangan I Gst.Ngr.Hady Purnama Putera, tanggung jawab majikan tersebut dapat timbul jika terpenuhi salah satu dari tiga kondisi tertentu,<sup>14</sup> ketentuan-ketentuan tersebut adalah: (1) Aturan Eksplisit: Undang-undang secara tegas menyebutkan tanggung jawab pengganti (*vicarious*) atas suatu kejahatan, (2) Doktrin Pendelegasian: Pengadilan telah membentuk doktrin yang menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab atas tindakan orang lain jika ia telah mendelegasikan wewenang

<sup>13</sup> Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006).

<sup>14</sup> I.Gst Ngr Hady Purnama Putera, “Gagasan Penerapan Vicarious Liability Dalam Konsep KUHP Atas Tindak Pidana Yang Dilakukan Anak,” *Jurnal Komunikasi Hukum* 2, no. 1 (2016): 28–34, <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jkh.v2i1.7279>.

hukumnya kepada orang tersebut, (3) Interpretasi Pengadilan: Pengadilan menafsirkan undang-undang sedemikian rupa sehingga tindakan yang dilakukan oleh pekerja atau pegawai dianggap sebagai tindakan majikan.

Berdasarkan praktiknya dalam hukum perdata Indonesia, dapat disimpulkan bahwa frasa "majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka" dalam Pasal 1367 ayat (3) KUHPerdata harus ditafsirkan dengan memenuhi dua kriteria utama. Kedua kriteria tersebut adalah: (1) Keterkaitan tanggung jawab hanya timbul jika terdapat hubungan ketenagakerjaan yang kuat antara karyawan sebagai pelaku tindakan melanggar hukum dan pemberi kerja yang dituntut ikut bertanggung jawab, (2) Perbuatan melawan hukum yang dilakukan harus terjadi saat karyawan sedang menjalankan tugas atau berada dalam lingkup pekerjaan yang diperintahkan oleh majikan.

Salah satu kasus yang pernah terjadi dalam Putusan Nomor 237/PDT.G/2022/PN JKT.Sel. Perkara ini berawal dari kerja sama antara PT Fostera Prima Kreasi (Penggugat) dan PT Bank CIMB Niaga Tbk (Tergugat I) melalui kepala cabangnya, Dewi Suci Indria (Tergugat II), terkait program "Sales Achievement Program" berdasarkan SPK No. 017/SPK.SAA/III/2021, di mana Penggugat telah menyerahkan dana Rp 1.575.000.000 dan menagih pembayaran sesuai kontrak, namun Tergugat I menolak dengan alasan program tersebut fiktif dan dilakukan sepihak oleh Tergugat II. Penggugat tetap menuntut tanggung jawab Tergugat I karena SPK diterbitkan dengan kop, cap, dan tanda tangan pejabat resmi sesuai ketentuan UU 40/2007 dan UU 97 tentang Dokumen Perusahaan, serta mendasarkan gugatan pada Pasal 1367 sebagai dasar tanggung jawab majikan atas PMH bawahan. Sebaliknya, Tergugat I berpendapat tindakan Tergugat II berada di luar lingkup tugas karena penerbitan perjanjian tidak termasuk kewenangannya dan tidak sesuai SOP pengadaan barang/jasa yang mensyaratkan *review legal* dan persetujuan pejabat berwenang; karenanya, Tergugat I menegaskan bahwa Pasal 1367 ayat (3) tidak berlaku dan bahwa perbuatan Tergugat II merupakan tindakan yang tidak dapat dicegah sebagaimana dimaksud Pasal 1367 ayat (5).

Dalam proses persidangan ditemukan fakta bahwa, Tergugat II memang benar pejabat resmi dari Tergugat I, Sehingga majelis hakim menilai salah satu syarat Pasal 1367 ayat (3) KUHPerdata adanya hubungan kerja yang sah sudah terpenuhi. Pertimbangan hakim ini sudah sesuai dengan pembahasan diawal yakni Teori Pendelegasian. Teori ini mempertimbangkan adanya keterkaitan yang erat antara majikan dan dan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh bawahannya. Teori ini berlaku ketika terjadi pendelegasian tugas, yaitu pengalihan pekerjaan yang semula menjadi tanggung jawab majikan kepada bawahannya. Dengan demikian, aktivitas yang dilakukan bawahan pada dasarnya merupakan perpanjangan dari aktivitas majikan. Karena itu, majikan tetap berkewajiban menanggung kerugian yang timbul dari pelaksanaan tugas tersebut.

Teori pendelegasian sendiri belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara eksplisit. Salah satu yurisprudensi di Indonesia yang pernah

menggunakan teori pendelegasian adalah Putusan Mahkamah Agung No. 1666 K/Pdt/2022. Dalam putusan ini MA menyatakan PT Antam bertanggung jawab atas tindakan penipuan oleh para bawahannya. Dalam pertimbangan MA, disebut bahwa kewenangan para bawahan dalam melakukan transaksi berada "di bawah kendali dan pengawasan" PT Antam, dan transaksi terjadi di kantor perusahaan saat jam kerja dengan menggunakan rekening perusahaan. Sehingga, perbuatan yang dilakukan oleh para bawahan dinilai dilakukan atas nama perusahaan.

Sedangkan Hakim dalam kasus ini menafsirkan teori pendelegasian mengacu pada pasal 1 angka 3 dan angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, angka 3 pada pasal tersebut menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap individu yang melaksanakan pekerjaan dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya.<sup>15</sup> Sementara itu, Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pemberi kerja sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau kompensasi dalam bentuk lain. Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan pada adanya imbalan berupa upah atau kompensasi lain yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja. Sehingga dengan terbuktinya hubungan antara Tergugat I dan Tergugat II sudah cukup bersalasan bagi hakim menerapkan teori tersebut.

Selanjutnya, Tergugat I dianggap gagal dalam melakukan upaya pencegahan terhadap perbuatan melawan hukum bawahannya. Kriteria yang perlu dipenuhi pada frasa "tidak dapat mencegah perbuatan" dalam pasal 1367 Ayat (5) perlu ada upaya pencegahan yang konkrit dengan pengendalian perilaku dan perbuatan manajemen dalam mengelola perusahaan. Majelis hakim menilai bentuk dari upaya tersebut adalah dilaksanakannya prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).<sup>16</sup> Kewajiban untuk melaksanakan prinsip tata kelola Perusahaan yang baik ini diatur dalam pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, khususnya Pasal 4, yang menegaskan bahwa berlakunya undang-undang tersebut tidak menghapus kewajiban setiap perseroan untuk mematuhi asas iktikad baik, kepatutan, kepastian, serta prinsip tata kelola perusahaan yang baik dalam menjalankan kegiatan usahanya. Lebih lanjut, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 55/POJK.03/2016 Pasal 1 ayat (7) mendefinisikan tata kelola yang baik sebagai sistem pengelolaan bank yang berlandaskan pada prinsip keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, serta kewajaran.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

<sup>16</sup> Theodora Pritadianing Saputri, "Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Dan Prinsip Kewajaran Sebagai Batasan Vicarious Liability Perseroan Terbatas," *Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 2 (2024): 249–68, <https://doi.org/10.24246/jrh.2024.v8.i2.p249-268>.

<sup>17</sup> Fadillah Aditya Azka and Ludwina Harahap, "Trilogi Accounting and Business Research," *Trilogi Accounting and Business Research* 03, no. 02 (2022): 95–106.

Dari pertimbangan hukum diatas dan melihat pertimbangan hakim dalam putusan serta dikaitkan dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik maka PT CIMB Niaga sebagai korporasi telah lalai dalam menjalankan upaya pencegahan. Jika melihat fakta persidangan, dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip *good corporate governance*<sup>18</sup> tidak dijalankan secara memadai oleh Tergugat I. Pertama, dari aspek transparansi, *Standard Operating Procedure* (SOP) yang dibuat oleh Tergugat I tidak benar-benar disampaikan maupun dijelaskan secara jelas kepada para pekerja, sehingga menimbulkan ketidakjelasan mengenai prosedur kerja yang seharusnya dilakukan oleh Tergugat II. Kedua, dari aspek akuntabilitas, Tergugat I sebagai pemberi kerja tidak menyiapkan sistem pengendalian internal serta manajemen pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur.<sup>19</sup> Akibatnya, SOP yang dijadikan pembelaan oleh Tergugat I pada dasarnya tidak pernah dijalankan secara nyata. Ketiga, dari aspek tanggung jawab, Tergugat I tidak memenuhi prinsip kehati-hatian karena tidak menyediakan pedoman perilaku yang jelas dan komprehensif mengenai etika kerja, larangan benturan kepentingan, anti-gratifikasi, maupun konsekuensi atas pelanggaran. Keempat, dari aspek kemandirian, ketidakjelasan pedoman perilaku tersebut justru membuka ruang bagi Tergugat II untuk melakukan pelanggaran demi kepentingannya sendiri. Kelima, dari aspek kewajaran dan kesetaraan, PT Bank CIMB Niaga tidak menyediakan mekanisme pengaduan yang jelas, terutama menyangkut penerbitan Surat Perjanjian yang justru memicu terjadinya benturan kepentingan (*conflict of interest*). Dengan demikian, keseluruhan prinsip GCG menunjukkan adanya kelalaian struktural di pihak Tergugat I.<sup>20</sup>

Berdasarkan uraian di atas, tampak jelas bahwa hakim dalam memutus perkara menerapkan pendekatan interpretasi ekstensif terhadap norma Pasal 1367 KUHPerdara. Salah satu contohnya terlihat pada penafsiran unsur dalam ayat (5) terkait frasa “tidak dapat mencegah perbuatan”. Alih-alih menafsirkan frasa tersebut secara sempit sebagai sekadar ketidakmampuan faktual pemberi kerja untuk menghindari tindakan bawahan, hakim mengartikannya sebagai adanya kewajiban pengawasan aktif dan konkret. Dengan demikian, pemenuhan unsur tersebut tidak cukup hanya dengan menunjukkan bahwa perbuatan pekerja diatur dalam SOP atau tidak, tetapi harus dibuktikan adanya mekanisme tata kelola perusahaan yang baik.

Dalam perspektif hakim, bentuk pengawasan yang dimaksud tidak lagi hanya berupa instruksi individual atau aturan teknis internal, tetapi harus diwujudkan melalui penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Prinsip ini menuntut pemberi kerja untuk membangun struktur kontrol yang mencakup pembagian kewenangan yang jelas, sistem pengendalian risiko yang memadai, standar operasional

<sup>18</sup> M Gary Gagarin Akbar et al., “Tanggungjawaban Direksi Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah Untuk Mewujudkan Prinsip ( Good Corporate Governance ),” *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 4 (2025): 5733–43.

<sup>19</sup> Sari Murti Widiyastuti, *Asas-Asas Pertanggungjawaban Perdata* (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2020).

<sup>20</sup> Ragil Surya Prakarsa et al., “Analisis Terhadap Tanggung Jawab Direksi Dalam Perseroan Terbatas Dan Perspektif Hukum Korporasi,” *Jurnal Puan Indonesia* 6, no. 2 (2024): 746–55.

yang terukur, serta mekanisme evaluasi dan koreksi terhadap perilaku bawahan. Dengan demikian, tanggung jawab hukum bukan hanya dinilai dari ada atau tidaknya larangan, tetapi dari sejauh mana pemberi kerja telah secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang meminimalkan potensi pelanggaran dan memberikan jaminan kepatuhan bawahan terhadap standar profesional maupun hukum.

Selanjutnya, sebagai perbandingan dengan Putusan 237/2022, sampai saat ini belum terdapat yurisprudensi yang secara tegas membebaskan majikan dari tanggung jawab pengganti semata-mata dengan mendasarkan pada prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Namun terdapat putusan yang memberikan pengecualian melalui dasar yang berbeda, yakni Putusan Nomor 59/Pdt.G/2013/PN.PLG. Dalam putusan tersebut, pegawai Commonwealth Bank Indonesia melakukan tindakan di luar kewenangannya dengan menyebabkan hilangnya deposito nasabah. Majelis hakim kemudian menetapkan bahwa tanggung jawab sepenuhnya berada pada pegawai, karena adanya perjanjian kerja yang secara jelas mencantumkan klausul bahwa pegawai menanggung sendiri risiko dan akibat dari perbuatan yang dilakukan di luar kewenangannya. Terkait hal ini, M.A. Moegni memiliki pandangan yang sama dengan hakim Pengadilan Negeri Palembang dimana dalam kasus-kasus tertentu, tanggung jawab majikan dapat dibatasi dengan adanya perjanjian yang mengatur bahwa majikan tidak bertanggung jawab jika bawahan melakukan tindakan yang merugikan orang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kriteria aspek pengawasan masih belum memiliki batas yang tegas, dan belum dijalankan secara konsisten. Dalam penerapannya ruang subjektivitas hakim dalam menentukan batasan masih cukup besar.

### 3.2 Kriteria Pertanggungjawaban Majikan

Dari uraian tersebut tampak bahwa majelis hakim memusatkan penilaiannya pada dua aspek, yakni pembuktian teori pendelegasian dan penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Secara normatif, *vicarious liability* bertumpu pada dua unsur pokok: adanya hubungan kerja yang sah, serta kelalaian yang dilakukan pekerja dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Putusan ini menunjukkan bahwa penafsiran terhadap hubungan majikan dan bawahan dalam kerangka *vicarious liability* di Indonesia masih bersifat sempit dan terbatas. Hukum positif juga belum memberikan batasan yang tegas mengenai ruang lingkup pertanggungjawaban majikan, sehingga diperlukan perluasan dan pendalaman penjelasan atas kedua unsur tersebut.<sup>21</sup>

Kriteria pertama yang perlu diperluas penjelasannya adalah unsur “adanya hubungan kerja yang sah”. Dalam hukum positif Indonesia, unsur ini merujuk pada definisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membatasi hubungan kerja dalam kerangka *profit theory*, yakni pekerja sebagai penerima upah atas pekerjaan yang dilaksanakan dan

---

<sup>21</sup> Alzikri Fakhurraji, “Implementasi Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Pasar Ditinjau Dari Perspektif Keadilan,” *Resam Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2018): 31–44.

pemberi kerja sebagai pihak yang memberikan upah tersebut.<sup>22</sup> Perluasan konsep ini dapat dilihat dalam putusan Mahkamah Agung Inggris dalam perkara *Cox v. Ministry of Justice*. Dalam kasus itu, penggugat adalah petugas catering di dapur lembaga pemasyarakatan, tempat beberapa warga binaan turut ditugaskan bekerja. Ketika penggugat mengalami cedera akibat perbuatan melawan hukum seorang warga binaan, gugatan diajukan terhadap *Ministry of Justice* selaku pengelola lapas. Meskipun secara formal tidak terdapat hubungan kerja antara warga binaan dan lembaga pemasyarakatan, *supreme court* menilai adanya hubungan kuasi ketenagakerjaan (*quasi employment*) yang memadai untuk membebaskan tanggung jawab.<sup>23</sup>

Meskipun tidak ada unsur upah pada warga binaan lapas, pihak Lapas yang menentukan aktivitas para warga binaan untuk membantu pekerjaan pegawai catering di dapur. Sehingga secara tidak langsung pihak Lapas membuka kesempatan bagi warga binaan untuk melakukan perbuatan melawan hukum, dan pihak Lapas juga yang menentukan apakah warga binaan tersebut layak dan siap untuk ditempatkan di dapur atau tempat lain yang memiliki potensi kecelakaan lebih rendah. Sehingga kriteria adanya hubungan yang sah tidak terbatas hanya adanya gaji, namun juga hubungan yang “menyerupai hubungan kerja”.<sup>24</sup>

Kemudian, Kriteria kedua yang perlu dijelaskan adalah unsur “dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan”. Hukum positif Indonesia sendiri, sampai saat ini belum ada pengaturan eksplisit yang mengatur batasan pada unsur kedua ini. Salah satu yurisprudensi di Inggris yang menunjukkan perluasan penafsiran mengenai tindakan melawan hukum yang sebelumnya hanya dilihat dalam konteks pekerjaan adalah kasus *Mohamud v WM Morrison Supermarkets plc* tahun 2016. Dalam kasus ini, seorang karyawan melakukan ucapan kasar dan bernada ancaman serta rasis kepada seorang pelanggan di kios tempatnya bekerja. Ia juga mengusir pelanggan dengan mengatasnamakan nama kios tersebut. Meskipun tindakan karyawan tersebut didasari oleh motivasi pribadi, pelanggan tetap menggugat pemilik kios sebagai pemberi kerja.

Meskipun Mahkamah Agung mengakui bahwa tindakan pekerja yang melakukan kekerasan verbal kepada pelanggan tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh pemilik kios, pengadilan masih berpendapat bahwa prinsip tanggung jawab *vicarious liability* dapat diterapkan dalam kasus ini. Penerapan tersebut didasarkan pada alasan Tugas-tugas seperti menjawab pertanyaan dari pelanggan, menolong pelanggan,

---

<sup>22</sup> Nursalam Nursalam et al., “Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama,” *Journal Juridisch* 2, no. 2 (2024): 95–106, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i2.9220>.

<sup>23</sup> Annisaa Azzahra et al., “Anggung Gugat Perusahaan Atas Hubungan Jual Beli Pihak Ketiga Yang Menjanjikan Harga Dibawah Harga Resmi Kepada Pembeli (Studi Kasus Pt Antam Melawan Budi Said),” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 2, no. 4 (2021): 283–95.

<sup>24</sup> Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, “Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil,” *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

dan meminta pelanggan untuk meninggalkan kios dalam situasi tertentu termasuk dalam pekerjaan yang diberikan oleh pemilik kios kepada pekerjanya. Mahkamah Agung menilai berdasarkan prinsip *close connection test*, bahwa tugas-tugas tersebut memiliki hubungan yang erat dengan tindakan kekerasan verbal, yang merupakan konsekuensi atau risiko yang muncul dari keputusan pemilik kios dalam merekrut dan mempekerjakan pekerja sebagai penjaga kios. Karena itu, tindakan pekerja yang menggunakan kata-kata tidak sopan dan meminta pelanggan untuk pergi masih dianggap dilakukan dalam lingkup tugas pekerjaannya.

Selanjutnya, tindakan pekerja yang mendorong pembeli keluar dari kios tempatnya bekerja membuat pembeli merasa bahwa pekerja tersebut bertindak mewakili atau demi kepentingan pemilik kios. Akibatnya, pembeli mulai berpikir bahwa ucapan-ucapan tidak sopan yang didengarnya berasal dari pemilik kios, bukan dari inisiatif pekerja itu sendiri.<sup>25</sup> *Supreme court* mengatakan bahwa niat pribadi pekerja dalam melakukan tindakan tersebut, yang tidak bertujuan memberi untung bagi pemberi kerja, tidak penting dalam menentukan apakah ada hubungan yang kuat antara tindakan melanggar hukum dengan tugas yang diberikan kepada pekerja tersebut.

Sehingga Kasus Mohamud v WM Morrison Supermarkets plc menunjukkan bahwa batas ruang lingkup pekerjaan tidak harus diukur secara sempit melalui kewenangan formal. Yang menjadi inti adalah keterkaitan fungsional antara fungsi yang diberikan majikan dan perilaku bawahan. Doktrin *Close Connection Test* ini patut diadopsi dalam konteks Pasal 1367 KUHPerdara untuk mengatasi kelemahan interpretasi tradisional yang hanya menilai hubungan kerja secara administratif. Doktrin ini penting untuk diadopsi ke dalam hukum positif Indonesia karena mampu memberikan perlindungan yang lebih efektif bagi pihak ketiga yang dirugikan, sekaligus menjalankan fungsi preventif perdata melalui pencegahan risiko dan pengetatan mekanisme pengawasan oleh pelaku usaha.

Jika yurisprudensi di atas dikaitkan dengan kasus dalam penelitian ini, meskipun Majelis hakim mengakui tindakan Tergugat II berupa pemalsuan surat perjanjian kepada *vendor* tindakan tersebut tidak tercantum dalam uraian tugas (*job description*) yang diberikan oleh Tergugat I kepada Tergugat II, Majelis Hakim berpendapat bahwa doktrin vicarious liability tetap dapat diterapkan dalam perkara ini. Pertimbangan tersebut didasarkan dengan pertimbangan perilaku-perilaku selayaknya menawarkan perjanjian pengadaan barang kepada *vendor*, menandatangani Surat Perintah kerja, dan melakukan perjanjian bisnis dengan pihak ketiga sejatinya termasuk ke dalam lingkup pekerjaan yang ditugaskan oleh Tergugat I kepada Tergugat II.<sup>26</sup> Majelis Hakim menilai terdapat hubungan yang erat antara tindakan-tindakan tersebut dengan pemalsuan surat yang

---

<sup>25</sup> Anita Mihardja, Cynthia Kurniawan, and Kevin Anthony, "Vicarious Liability: Perspektif Masa Kini," *Jurnal Education and Development* 8, no. 1 (2020): 73–81.

<sup>26</sup> Hamzah Hatrik, *Asas Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana Indonesia: Strict Liability Dan Vicarious Liability* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996).

terjadi, karena Tergugat II sebagai kepala cabang merupakan delegasi sekaligus “wajah”<sup>27</sup> PT Bank CIMB Niaga dalam lingkup wilayah yang lebih kecil, Sehingga wajar apabila penggugat sebagai vendor melihat Tergugat II mewakili nama Tergugat I. Maka, sejatinya perbuatan Tergugat II sebagai kepala cabang yang melakukan pemalsuan surat dan merugikan penggugat tersebut adalah masih dilakukan dalam lingkup pekerjaannya. Sehingga, Tindakan Tergugat II yang menandatangani SPK dengan menggunakan atribut perusahaan memberikan kesan kepada penggugat bahwa hal ini juga dilakukan demi keuntungan Tergugat I. Artinya, batasan dalam frasa “dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan” tidak hanya terbatas pada kesesuaian pada tugas pokok yang diemban, dan apakah PMH yang dilakukan menguntungkan majikan atau tidak.

Kasus *Mohamud v Morrison* menunjukkan bahwa batas ruang lingkup pekerjaan tidak harus diukur secara sempit melalui kewenangan formal. Yang menjadi inti adalah keterkaitan fungsional antara fungsi yang diberikan majikan dan perilaku bawahan. Doktrin ini patut diadopsi dalam konteks Pasal 1367 KUHPdata untuk mengatasi kelemahan interpretasi tradisional yang hanya menilai hubungan kerja secara administratif.

Kriteria ketiga yang menjadi fokus dalam Putusan Nomor 237/PDT.G/2022/PN JKT.Sel adalah aspek pengawasan serta penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Unsur pengawasan ini terkait dengan Pasal 1367 ayat (5) KUHPdata, yang pada intinya membuka kemungkinan bagi majikan untuk terbebas dari tanggung jawab apabila perbuatan bawahan terjadi di luar batas yang masih dapat dicegah. Merujuk pada analisis sebelumnya, belum ada praktik peradilan yang menempatkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik sebagai alasan pembebasan tanggung jawab. Oleh karenanya, sikap majelis hakim dalam perkara ini dapat dikategorikan sebagai pendekatan yang inovatif dan progresif.

Jika dikaitkan dengan doktrin Hoge Raad, majelis hakim tidak menerapkannya secara mutlak, melainkan secara selektif dan modifikatif. Meskipun hakim mengadopsi syarat-syarat dasar doktrin tersebut, hakim tetap membuka ruang pembebasan tanggung jawab melalui prinsip tata kelola perusahaan yang baik, suatu pendekatan yang tidak dikenal dalam doktrin Hoge Raad klasik yang bersifat objektif dan kaku. Doktrin Hoge Raad sama sekali tidak membuka ruang bagi majikan bisa terlepas dari tanggung jawab pengganti atas bawahannya. Berdasarkan penelitian yurisprudensi yang tersedia, belum ditemukan putusan Mahkamah Agung atau pengadilan lain di Indonesia yang secara tegas membebaskan majikan dari tanggung jawab atas perbuatan bawahannya semata-mata karena penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Dengan demikian, dalam perkara ini majelis hakim tampak mengadopsi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik sebagai dasar mitigasi atau pembelaan suatu langkah yang lebih bersifat modifikatif terhadap doktrin tradisional (Hoge Raad) daripada pembentukan preseden yang mapan di

---

<sup>27</sup> Muhammad Isra Mahmud, “Peran Vicarious Liability Dalam Pertanggungjawaban Korporasi ( Studi Terhadap Kejahatan Korupsi Yang Dilakukan Oleh Kader Partai Politik ),” *Lex Renaissance* 4, no. 5 (2020): 767–79.

yurisprudensi nasional.

Penerimaan majelis hakim terhadap argumentasi berbasis prinsip tata kelola perusahaan yang baik menunjukkan langkah yang patut diapresiasi sebagai upaya menyeimbangkan kepastian doktrin Hoge Raad dengan dinamika praktik korporasi modern. Pendekatan ini mencerminkan sensitivitas yuridis hakim terhadap kebutuhan pembaruan tanpa melepaskan dasar doktrin yang sudah mapan. Meski demikian, setelah menilai fakta secara komprehensif dan menemukan bahwa standar tata kelola perusahaan yang baik tersebut tidak terpenuhi secara substansial oleh para tergugat, majelis hakim tetap menjatuhkan tanggung jawab kepada mereka. Putusan ini membuka ruang argumentasi namun tidak mengorbankan prinsip kehati-hatian dan akuntabilitas menunjukkan pertimbangan hukum yang proporsional dan patut didukung.

#### **4. PENUTUP**

Penelitian ini mengisi kekosongan kajian yang sebelumnya belum ada analisis batasan penerapan Pasal 1367 KUHPerdara dalam kasus nyata. Ketentuan pada pasal yang mengatur hal tersebut belum memberikan penjelasan substansi yang jelas, sehingga rentan menimbulkan miskonsepsi. Penjelasan tersebut juga sulit untuk diterjemahkan ke dalam aspek teknis, sehingga menyulitkan bagi pelaku usaha maupun pihak yang bekerjasama untuk memahami. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dua unsur dalam Pasal 1367: keberadaan hubungan kerja yang sah dan kelalaian pekerja saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak cukup dipahami secara sempit, melainkan membutuhkan perluasan tafsir. Hubungan kerja yang sah tidak dapat dipahami semata-mata dari ada tidaknya pembayaran upah dalam relasi majikan bawahan, tetapi juga harus mempertimbangkan kondisi kuasi ketenagakerjaan yang secara fungsional menempatkan kedua pihak dalam hubungan kerja. Sementara itu, unsur kelalaian bawahan ketika menjalankan tugas tidak cukup dinilai dari keberadaan atau ketiadaan SOP, melainkan juga dari risiko yang melekat pada kewenangan yang diberikan serta keterkaitan antara kewenangan tersebut dan tindakan lalai yang terjadi. Pada aspek pengawasan, Putusan Nomor 237/PDT.G/2022/PN JKT.Sel menegaskan bahwa pemenuhan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dijadikan tolak ukur untuk menentukan apakah unsur pengawasan dianggap terpenuhi. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan peraturan perundang-undangan yang secara eksplisit mengatur batas-batas pertanggungjawaban majikan terhadap bawahannya, sehingga tidak lagi menyerahkan penafsirannya sepenuhnya pada yurisprudensi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, M Gary Gagarin, Sartika Dewi, Farhan Asyhadi, and Zarisnov Arafat. "Tanggungjawaban Direksi Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah Untuk Mewujudkan Prinsip ( Good Corporate Governance )." *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 4 (2025): 5733–43.

- Anita Mihardja, Cynthia Kurniawan, and Kevin Anthony. "Vicarious Liability: Perspektif Masa Kini." *Jurnal Education and Development* 8, no. 1 (2020): 73–81.
- Azka, Fadillah Aditya, and Ludwina Harahap. "Trilogi Accounting and Business Research." *Trilogi Accounting and Business Research* 03, no. 02 (2022): 95–106.
- Azzahra, Annisaa, Bima Satriojati, Jasmine Putri Sabillah, and Tazkia Nanini. "Anggung Gugat Perusahaan Atas Hubungan Jual Beli Pihak Ketiga Yang Menjanjikan Harga Dibawah Harga Resmi Kepada Pembeli (Studi Kasus Pt Antam Melawan Budi Said)." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 2, no. 4 (2021): 283–95.
- Dianto, Henry, and Pardamean Sinaga. "Pertanggungjawaban Pengganti Dalam Hukum Pajak Di Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 35, no. 2 (2017): 205–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/mmh.46.3.2017.205-216>.
- Didiyanto. "Tanggung Gugat Bank Atas Hilangnya Simpanan Milik Nasabah Penyimpan." *Jurnal Education and Development* 8, no. 2 (2020): 171–80.
- Fakhrurraji, Alzikri. "Implementasi Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Pasar Ditinjau Dari Perspektif Keadilan." *Resam Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2018): 31–44.
- Hatrik, Hamzah. *Asas Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana Indonesia: Strict Liability Dan Vicarious Liability*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Mahmud, Muhammad Isra. "Peran Vicarious Liability Dalam Pertanggungjawaban Korporasi ( Studi Terhadap Kejahatan Korupsi Yang Dilakukan Oleh Kader Partai Politik )." *Lex Renaissance* 4, no. 5 (2020): 767–79.
- Mantili, Rai. "Tanggung Jawab Renteng Ganti Kerugian Immateriil Atas Perbuatan Melawan Dihubungkan Dengan Asas Kepastian Hukum." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 4, no. 1 (2019): 88–111. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v4n1.6>.
- Moegni, Djojodirjo. *Perbuatan Melawan Hukum*. 2nd ed. Jakarta: Pradnya Paramita, 1982.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University, 2022.
- Nursalam, Nursalam, Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin, Dedi Indra Wibisono, and Wijayono Hadi Sukrisno. "Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama." *Journal Juridisch* 2, no. 2 (2024): 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i2.9220>.
- Olivia, Theresia, and Rosa Agustina. "Pembatasan Pertanggungjawaban Perdata Majikan Terhadap Kesalahan Yang Dilakukan Oleh Bawahannya Berdasarkan Pasal 1367 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata Indonesia (Analisis Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1696 K /PDT/2012) The Restriction." *Skripsi*, 2012.
- Prakarsa, Ragil Surya, Fatimah Hayati Farni, Ramizah Kamelia Gusherva, Apin Rahmat Daitu, and Rizky Bintang Aditya. "Analisis Terhadap Tanggung Jawab Direksi Dalam Perseroan Terbatas Dan Perspektif Hukum Korporasi." *Jurnal Puan Indonesia* 6, no. 2 (2024): 746–55.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil." *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.
- Putera, I.Gst Ngr Hady Purnama. "Gagasan Penerapan Vicarious Liability Dalam Konsep KUHP Atas Tindak Pidana Yang Dilakukan Anak." *Jurnal Komunikasi Hukum* 2, no. 1 (2016): 28–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jkh.v2i1.7279>.

- Putri, Mayang Dias. “Lex Patrimonium Analisis Tanggung Gugat Bank Atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank Yang Merugikan Nasabah ( Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 2600 K / Pdt / 2022 )” 3, no. 2 (2024).
- Saputri, Theodora Pritadianing. “Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Dan Prinsip Kewajiban Sebagai Batasan Vicarious Liability Perseroan Terbatas.” *Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 2 (2024): 249–68. <https://doi.org/10.24246/jrh.2024.v8.i2.p249-268>.
- Setyaningsih, Annisa. “Tanggung Jawab Perdata Pejabat Pembuat Akta Tanah Terhadap Pegawainya Yang Melakukan Perbuatan Melawan Hukum ( Studi Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor 16/PID.B/2018/PN-MTR).” *Indonesian Notary* 2, no. 2 (2020).
- Simanjuntak, P.N.H. *Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sony, Edy, Satria Kurniawan Putra, Muhammad Saleh Suat, Achmad Hariri, Zuhdi Arman, and Raju Moh Hazmi. *Argumentasi Hukum*. 1st ed. Padang: Gita Lentera, 2025.
- Timothy Runtuwuwu, Riedel, Olga A Pangkerego, and Roy V Karamoy. “Kajian Terhadap Tanggung Gugat Karena Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.” *Lex Privatum* 10, no. 1 (2022): 240–48.
- Tutik, Titik Triwulan. *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006.
- Widiyastuti, Sari Murti. *Asas-Asas Pertanggungjawaban Perdata*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2020.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.