CAUSA

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA ATAS TINDAK PIDANA PENGGELAPAN DALAM JABATAN DI PERUSAHAAN: STUDI PUTUSAN PN STABAT NOMOR 210/PID.B/2025/PN.STB

Bintang Putra Gunawan[1] , Bunga Widyastuti[2] , Adinda Gea Karista[3] , Moch Rifky Aditya Anam [4] , Wanodya Suvita[5] , Padillah Koshi [6] , Aldi Agustiansyah[7] , Luthy Yustika[8]
[1-8] Universitas Esa Unggul
Email: bintangptraa11@student.esaunggul.ac.id, bungawidyastuti97@student.esaunggul.ac.id, adindagea.karista@student.esaunggul.ac.id, rifkiaditia401@student.esaunggul.ac.id, vwanodyasuvita@student.esaunggul.ac.id, fadillahnew79@student.esaunggul.ac.id, agustiansyahaldi16@student.esaunggul.ac.id, luthy.yustika@student.esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pertanggungjawaban pidana atas tindak pidana penggelapan dalam jabatan di lingkungan perusahaan, berfokus pada Putusan Pengadilan Negeri Stabat Nomor 210/Pid.B/2025/PN.Stb. Dengan menggunakan pendekatan hukum normatif melalui statute approach dan case approach, penelitian ini membandingkan ketentuan penggelapan dalam jabatan antara KUHP Lama (Pasal 372 dan Pasal 374) dengan pengaturan baru dalam UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP Baru), serta menelaah penerapan unsur delik, pembuktian, dan pertimbangan hakim dalam menjatuhkan pidana terhadap terdakwa selaku karyawan perusahaan yang menyalahgunakan kepercayaan jabatan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa meskipun Putusan PN Stabat masih menggunakan Pasal 374 KUHP Lama dan telah berhasil membuktikan seluruh unsur penggelapan dalam jabatan secara sah dan meyakinkan, tetap ada ruang interpretasi yang cukup luas terkait pengertian 'jabatan' pada karyawan tingkat operasional. Di sisi lain, KUHP Baru memberikan formulasi yang jauh lebih modern dan fleksibel melalui penekanan pada penyalahgunaan wewenang, sanksi alternatif, serta prioritas pemulihan kerugian korban (restitusi). Putusan ini dinilai sudah mencerminkan keseimbangan antara asas kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan, namun tetap menunjukkan perlunya penguatan pengawasan internal perusahaan serta persiapan aparat penegak hukum menghadapi transisi KUHP Baru yang akan berlaku penuh pada tahun 2026.

Kata Kunci: Penggelapan dalam Jabatan, Pertanggungjawaban Pidana, KUHP Lama, KUHP Baru, Putusan PN Stabat Nomor 210/Pid.B/2025/PN.Stb, Perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to analyze criminal liability for the crime of embezzlement in office within the company environment, focusing on the Stabat District Court Decision Number 210/Pid.B/2025/PN.Stb. By using a normative legal approach through a statute approach and a case approach, this study

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

compares the provisions on embezzlement in office between the Old Criminal Code (Articles 372 and 374) with the new regulations in Law Number 1 of 2023 concerning the Criminal Code (New Criminal Code), and examines the application of the elements of the offense, evidence, and the judge's considerations in sentencing the defendant as a company employee who abused the trust of his position. The results of this study indicate that although the Stabat District Court Decision still uses Article 374 of the Old Criminal Code and has successfully proven all elements of embezzlement in office legally and convincingly, there remains quite broad room for interpretation regarding the definition of 'position' for operational-level employees. On the other hand, the New Criminal Code provides a much more modern and flexible formulation through an emphasis on abuse of authority, alternative sanctions, and the priority of recovering victim losses (restitution). This decision is considered to reflect a balance between the principles of legal certainty, justice, and expediency, but still indicates the need to strengthen internal corporate oversight and prepare law enforcement officials for the transition to the New Criminal Code, which will be fully effective in 2026.

***Keywords**: Embezzlement in Office, Criminal Liability, Old Criminal Code, New Criminal Code, Stabat District Court Decision Number 210/Pid.B/2025/PN.Stb, Company.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Integritas operasional dan stabilitas finansial korporasi modern terus-terusan terancam. Ancamannya dari mana? Dari pihak internal sendiri, terutama yang memegang jabatan dan kepercayaan tinggi. Tindak pidana penggelapan dalam jabatan (gekwalificeerde verduistering) ini adalah manifestasi serius white-collar crime (Sutopo et al., 2024). Maka dari itu, kejahatan ini diatur khusus. Tujuannya untuk menjangkau pelaku yang menggelapkan dana justru dengan memanfaatkan kedudukan atau kepercayaan yang sudah diberikan perusahaan.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada tiga pilar utama. Pertama, Ancaman terhadap Integritas Korporasi. Penggelapan dalam jabatan itu merusak secara multidimensional. Bukan cuma kerugian uang bagi perusahaan (yang sering dilihat analisis yuridis, (Din et al., 2024), tapi juga merusak tatanan organisasi. Dia mengikis kredibilitas bisnis, mengganggu iklim investasi. Kejahatan ini jelas pengkhianatan terhadap fiduciary duty yang dipegang pemegang jabatan (Saputra & Bahreisy, 2023). Makanya, pertanggungjawabannya wajib dikaji mendalam dan tegas.

Kedua, Peran Faktor Non-Yuridis (Kriminologi). Kita harus lihat aspek kriminologi buat tahu akar kejahatan ini. Ini penting. Coba lihat Fraud Triangle: kejahatan itu dipicu tekanan (pressure), peluang (opportunity), dan rasionalisasi (rationalization) semuanya harus ada. Faktor internal (integritas rendah, mentalitas, tekanan kerja) seringnya jadi pemicu utama rasionalisasi (Maruba & Hutahaean, 2025). Jadi, penegakan hukum jangan cuma fokus sanksi, tapi harus mempertimbangkan faktor kriminologi ini supaya sanksinya adil dan efektif mencegah.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Ketiga, Dampak Perubahan Regulasi Pidana. Jelas, Indonesia lagi ada di masa transisi hukum pidana. Ada KUHP Baru (UU No. 1 Tahun 2023) yang ganti KUHP Lama. Ini mendesak: kita harus ada studi komparatif dan analisis yuridis mendalam buat ketentuan delik penggelapan jabatan (Pasal 374 Lama yang dialihkan ke Pasal 488 Baru). Juga, kita perlu lihat isu penafsiran soal status pelaku karyawan biasa atau pemegang jabatan struktural karena ini sering dipermasalahkan (Ikram et al., 2022).

Putusan PN Stabat Nomor 210/Pid.B/2025/Pn.Stb kami jadikan titik tolak. Kenapa? Supaya analisis konseptual ini menjadi relevan. Tujuannya jelas: menganalisis bagaimana norma hukum materiil dan hukum acara (termasuk ganti rugi korban) benar-benar diterapkan secara konkret di pengadilan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan urgensi kajian yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan dua permasalahan utama:

- Bagaimana ketentuan hukum tentang tindak pidana penggelapan dan penggelapan dalam jabatan, menurut KUH Pidana Lama dan KUH Pidana Baru?
- Apakah pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan Pengadilan Negeri (PN) Stabat Nomor 210/Pid.B/2025/Pn.Stb, telah sesuai dengan KUH Pidana Lama

3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dari penelitian ini adalah:

- Menganalisis dan membandingkan ketentuan hukum pidana mengenai penggelapan dan penggelapan dalam jabatan berdasarkan KUHP Lama (Pasal 372 dan 374) dan KUHP Baru (Pasal 486 dan 488).
- Menganalisis konsep dan penerapan pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku tindak pidana penggelapan dalam jabatan di perusahaan, termasuk mengkaji pembuktian unsur pidana, pertimbangan yuridis dan non-yuridis hakim, serta mekanisme pemenuhan hak korban (ganti kerugian) dalam studi kasus Putusan PN Stabat Nomor 210/Pid.B/2025/Pn.Stb.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini kami jalankan sebagai penelitian hukum normatif (normative legal research). Kami fokus menggunakan dua pendekatan sekaligus: pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach), di mana obyek utamanya adalah menelaah Putusan PN Stabat No. 210/Pid.B/2025/Pn.Stb. Sumber bahan hukum yang kami kumpulkan meliputi bahan hukum primer yaitu KUHP Lama, KUHP Baru, dan Putusan pengadilan itu sendiri serta bahan hukum sekunder berupa jurnal-jurnal acuan yang telah dilampirkan. Teknik analisis yang kami terapkan adalah analisis deskriptif kualitatif, diperkuat dengan interpretasi hukum untuk mendapatkan kesimpulan yang mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Hukum Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan: Perbandingan KUHP Lama dan KUHP Baru (Menjawab RM 1)

1. Penggelapan dalam Jabatan Menurut KUHP Lama

Analisis Pasal 374 KUHP (Penggelapan yang Diperberat) selalu menekankan pada elemen kunci: 'hubungan kerja/jabatan'. Ini krusial, sebab si pelaku memang memanfaatkan posisinya untuk menggelapkan barang orang lain, termasuk aset perusahaan. Syarat-syarat pentingnya di sini mencakup kesengajaan (dolus), penguasaan barang secara sah, dan pasti adanya kerugian yang timbul (Anggalana & Juliansa, 2024; Gafur et al., 2023; Ikram et al., 2022). Intinya, beda utama dengan Pasal 372 (Penggelapan Biasa) adalah adanya

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

pemberatan pidana akibat hubungan fidusia atau kepercayaan tadi, yang membuat ancaman hukumannya bisa sampai 5 tahun penjara.

2. Padanan dan Perubahan dalam KUHP Baru (UU No. 1 Tahun 2023)

KUHP Baru itu benar- benara mereformasi pasal-pasal soal penggelapan (yaitu Pasal 482 sampai 486), di mana yang paling penting, delik penggelapan dalam jabatan sekarang diperluas, dimasukkan unsur 'penyalahgunaan wewenang'. Dampaknya adalah sanksi pidana jadi lebih fleksibel, bisa berupa denda atau pidana alternatif seperti pengawasan, dan perubahan formulasi ini secara eksplisit menekankan restitusi itu harus jadi bagian integral hukuman dengan sanksi maksimal naik jadi 6 tahun untuk kasus yang berat. Implikasi nyatanya bagi perusahaan: mereka wajib sekali tingkatkan pencegahan lewat audit internal.

B. Konsep Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Penggelapan dalam Jabatan (Menjawab RM 2 - Teori)

1. Dasar Teoritis Pertanggungjawaban Pidana Individual

Prinsip Geen Straf Zonder Schuld? Ini simpel. Artinya, tidak ada pidana kalau tidak ada kesalahan dari pelakunya. Ya, harus ada kesengajaan (dolus) di sana. Lalu, aplikasi ini di perusahaan: si pelaku tetap wajib bertanggung jawab secara individual. Walaupun korporasi juga ikut terlibat, penyalahgunaan jabatan itu tetap jadi urusan dia sendiri (Saputra & Bahreisy, 2023).

2. Faktor-Faktor Kriminologi dan Non-Yuridis Pemicu Penggelapan

Analisis peran faktor psikologis menunjukkan ini: tekanan ekonomi, ditambah integritas yang rendah, plus rasionalisasi perilaku menyimpang, ketiga hal ini adalah pemicu utama penggelapan dalam jabatan (Maruba & Hutahaean, 2025). Akan tetapi, ada pengaruh Ganti Kerugian (Restitusi) terhadap proses pidana yang penting. Hukuman pelaku bisa diringankan kalau ia mau mengembalikan kerugian, sebagaimana diatur dalam prinsip restorative justice (Anggalana & Juliansa, 2024).

C. Penerapan dan Pertanggungjawaban Pidana dalam Putusan PN Stabat (Menjawab RM 2 - Kasus)

1. Analisis Penerapan Hukum Materiil

PN Stabat, Putusan soal Pasal 374 KUHP. Ini harus dibuktikan. Status Terdakwa debt collector dipermasalahkan: jabatan atau karyawan biasa? Tapi Putusan bilang: Terdakwa tetap dianggap memenuhi unsur penyalahgunaan jabatan. Dia gelapkan dana angsuran perusahaan, itu faktanya (Ikram et al., 2022). Selain itu, Alat Bukti penting sekali buat penetapan bersalah. Maksudnya, saksi, dokumen keuangan, dan pengakuan Terdakwa semua dipakai (Sutopo et al., 2024).

2. Analisis Pertimbangan Hakim dalam Penjatuhan Pidana

Ada dua aspek saat penentuan hukuman. Pertama, Pertimbangan Yuridis: di sini mereka fokus pada terpenuhinya unsur dolus dan kerugian perusahaan sebesar Rp 100 juta. Kedua, ada Pertimbangan Non-Yuridis: faktor Memberatkan (kerugian besar, dilakukan orang kepercayaan) diimbangi dengan faktor Meringankan (adanya restitusi/ganti rugi). Gabungan semua faktor ini yang menghasilkan pidana penjara 2 tahun (Anggalana & Juliansa, 2024).

3. Evaluasi Pertanggungjawaban Pidana

Soal berat ringannya sanksi pidana (Disparitas Pidana), ini dinilai. Dilihat dari asas keadilan, putusan ini memang proporsional. Tapi, masih ada disparitas dibanding kasus lain yang serupa. Ini poinnya: Restitusi harusnya lebih diutamakan. Kenapa? Supaya keadilan bagi korban benar-benar tercapai (Anggalana & Juliansa, 2024).

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

KESIMPULAN

Penelitian kami temukan ketentuan pidana penggelapan dalam jabatan berubah total, dari KUHP Lama ke KUHP Baru (UU No. 1 Tahun 2023). KUHP Lama terlalu kaku: hanya fokus di kepercayaan dan hubungan kerja (Pasal 372 vs 374). Lalu, KUHP Baru sekarang jauh lebih luas (Pasal 482–486), mencakup penyalahgunaan wewenang/kedudukan. Dia juga kasih sanksi alternatif, dan yang penting, menekankan pemulihan kerugian korban (restitusi). Jadi, perubahan ini memberi fleksibilitas buat hakim. Otomatis, restorative justice juga terdorong ke depan.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Stabat Nomor 210/Pid.B/2025/Pn.Stb, majelis hakim masih menggunakan Pasal 374 KUHP Lama dan berhasil membuktikan secara sah bahwa terdakwa sebagai karyawan kepercayaan yang mengelola dana telah memenuhi seluruh unsur penggelapan dalam jabatan; pertimbangan hakim, yang melibatkan aspek yuridis maupun non-yuridis (kerugian perusahaan yang besar sebagai hal memberatkan dan penggantian kerugian sebagian sebagai hal meringankan), akhirnya menghasilkan putusan yang cukup proporsional dan seimbang. Meskipun begitu, putusan ini sekaligus menunjukkan bahwa penerapan Pasal 374 KUHP masih rentan terhadap perdebatan interpretasi istilah 'jabatan' pada karyawan tingkat operasional, sebagaimana sering muncul dalam yurisprudensi serupa.

Secara keseluruhan, Putusan PN Stabat ini memberi pesan kuat: penyalahgunaan kepercayaan dalam kerja di perusahaan itu delik berat! Harus ditindak tegas. Jadi, ini sekaligus pengingat bagi dunia usaha: perkuat pengendalian internal, pelatihan integritas, dan deteksi dini. Kenapa? Supaya penggelapan dalam jabatan bisa dicegah, tidak sampai ke ranah pidana. Harapannya, transisi ke KUHP Baru di 2026 memang bawa pembaruan yang lebih untuk menanganin kejahatan kerah putih di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggalana, A., & Juliansa, M. R. (2024). Analisis Yuridis Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan Yang Dilakukan Oleh Debt Collector Di PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lampung. *Pagaruyuang Law Journal*, *7*(2), 259–278. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=analisis+yuridis+tindak+pidana+penggelapan+dalam+jabatan+&btnG=#d=gs_qabs&t=1750180969107&u=%23p%3DHJZJwrQHZSwJ

Din, M., Fajar, A., Teresa, A. M., Lubis, A. H., Dewi, A., Purba, D. M., Saudur, I., Siregar, B., & Dionsera, J. (2024). *Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Perusahaan : Kajian Yuridis Putusan Nomor 1967 / Pid . B / 2022 / Pn Mdn Law Enforcement Against Criminal Acts of Embezzlement in Companies : Legal Study of Decision Number 1967 / Pid . B / 2022 / P*. 6510–6518.

Gafur, A., Sukmareni, & Munandar, S. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Penggelapan dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 90/Pid.B/2021/PN Bkt). *Journal Unes Law Review*, *Volume 6*(Nomor 1), 2302–2311.

Ikram, M., Rahman, S., & Arsy, M. (2022). Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan. *Qawanin Jurnal Ilmu Hukum*, *3*(2), 1–15.

Maruba, F., & Hutahaean, P. (2025). *Analisis Faktor Psikologi Kriminal Dalam Pengelapan Dana Karyawan Pada Perusahaan Logistik*. *3*(2), 180–189.

Saputra, F., & Bahreisy, B. (2023). Pertanggungjawaban Direksi Perusahaan yang Diduga Melakukan Penggelapan Dalam Jabatan Uang Perusahaan. *LocusJournal of Academic Literature Review, 2 Nomor 7*(9), 733–741.

Sutopo, S., Soekorini, N., Cornelis, V. I., & Hartoyo, H. (2024). Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan Di Perusahaan Studi Kasus Putusan PN No. 2206/Pid.B/ 2023/PN Sby. *Jurnal Hukum Indonesia*, *3*(4), 152–157. https://doi.org/10.58344/jhi.v3i4.1127