



## **PENYELESAIAN SENGKETA DALAM PERMASALAHAN *FRAUD* DI DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN**

### ***DISPUTE RESOLUTION IN *FRAUD* ISSUES IN EMPLOYMENT LAW***

**Bobby Christian Halim**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

E-mail: [bobbychlim@gmail.com](mailto:bobbychlim@gmail.com)

**Ida Nadirah**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

E-mail: [idanadirah@umsu.ac.id](mailto:idanadirah@umsu.ac.id)

#### **Abstrak**

Permasalahan fraud dalam hubungan ketenagakerjaan merupakan fenomena yang semakin kompleks dan mengancam integritas sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Fraud dalam konteks hubungan kerja tidak hanya mencakup tindakan manipulatif seperti pemalsuan data atau penggelapan hak-hak pekerja, tetapi juga mencerminkan ketimpangan relasi antara pengusaha dan pekerja. Ketidakjelasan norma hukum positif yang secara eksplisit mengatur fraud dalam bidang ketenagakerjaan menimbulkan ketidakpastian hukum, serta menyulitkan proses penyelesaian sengketa yang adil dan proporsional. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep fraud dalam hubungan ketenagakerjaan, menelaah dasar hukum yang relevan, serta menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa fraud berdasarkan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fraud belum terakomodasi secara spesifik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana umum. Mekanisme penyelesaian sengketa seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga pengadilan hubungan industrial masih menghadapi tantangan dalam menangani kasus fraud yang kompleks. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi norma hukum ketenagakerjaan yang eksplisit mengatur fraud serta penguatan koordinasi antara lembaga penyelesaian sengketa dan aparat penegak hukum agar penanganannya menjadi lebih efektif dan berkeadilan.

**Kata kunci:** *Fraud; Ketenagakerjaan; Sengketa; Sertifikasi.*

#### **Abstract**

*The issue of fraud in employment relations is an increasingly complex phenomenon that threatens the integrity of the employment system in Indonesia. Fraud in the context of employment relations not only includes manipulative acts such as data falsification or embezzlement of workers' rights, but also reflects the unequal relationship between employers and workers. The lack of clarity of positive legal norms that explicitly regulate fraud in the field of employment creates legal uncertainty, and makes it difficult for a fair and proportional dispute resolution process. This research aims to examine the concept of fraud in employment relations, examine the relevant legal basis, and analyze the fraud dispute resolution mechanism based on the Indonesian labor law system. The method used in this research is normative juridical. The results show that fraud has not been specifically accommodated in the Manpower Law, but can be qualified as a general criminal offense. Dispute resolution mechanisms such as bipartite, mediation, conciliation, and industrial relations courts still face challenges in handling complex fraud cases. Therefore, it is necessary to reformulate labor law norms that explicitly regulate*

*fraud and strengthen coordination between dispute resolution institutions and law enforcement officials so that handling becomes more effective and equitable.*

**Keywords:** *Fraud; Employment; Dispute; Certification.*

## A. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan. Di Indonesia, pengaturannya tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang menggantikan peraturan kolonial, dengan tujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan. Istilah “hukum ketenagakerjaan” mencerminkan cakupan yang lebih luas dan modern dibanding “hukum perburuhan”.<sup>1</sup>

Para pakar hukum memiliki pendapat yang beragam dalam mendefinisikan hukum ketenagakerjaan. Molenaar, misalnya, mendeskripsikan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara tenaga kerja/buruh dan pengusaha, serta antar sesama tenaga kerja. Sementara itu, M.G. Levenbach menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang berkaitan langsung dengan hubungan kerja tersebut. Adapun Soepomo mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak pekerja untuk menerima upah atau imbalan.<sup>2</sup>

Seiring berkembangnya dunia usaha dan hubungan industrial, isu *fraud* dalam ketenagakerjaan semakin mendapat perhatian. Tindakan *fraud* dapat dilakukan oleh pekerja maupun pemberi kerja, meliputi pemalsuan data, manipulasi absensi, penggelapan dana, penyalahgunaan jabatan, hingga penipuan hak pekerja. *Fraud* bukan hanya persoalan hukum atau administratif, tetapi juga mencerminkan kegagalan dalam menegakkan etika, integritas, dan akuntabilitas, serta berpotensi merusak budaya kerja dan kepercayaan publik.<sup>3</sup>

Secara terminologis, *Fraud* dapat dipahami sebagai tindakan penipuan yang dilakukan secara sengaja, sistematis, dan tersembunyi dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok melalui cara-cara yang menyesatkan dan merugikan pihak lain.<sup>4</sup> Dalam dunia ketenagakerjaan, *Fraud* dapat terjadi dalam banyak bentuk, seperti penggelapan dana perusahaan, manipulasi laporan keuangan, penyalahgunaan fasilitas kantor, pengaturan tender secara tidak adil, pemalsuan waktu kerja, suap untuk memperoleh jabatan, hingga konflik kepentingan yang disembunyikan. Setiap bentuk *Fraud* memiliki karakteristik dan modus operandi yang berbeda, tergantung pada posisi pelaku, kerentanan sistem, serta tingkat pengawasan yang diterapkan.<sup>5</sup>

Tindakan *fraud* dalam hubungan kerja tidak hanya menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga merusak integritas hubungan industrial, menciptakan ketidakpercayaan, dan ketimpangan perlindungan hukum. Hal ini memunculkan pertanyaan tentang kesiapan

1 Ahmad Zairudin, “Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan,” *Legal Studies Journal* 2, no. 1 (2022).

2 Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang : Literasi Nusantara, 2020).

3 Universitas Esa Unggul, “Mengenal Istilah Fraud Dalam Keuangan,” *Universitas Esa Unggul* (Jakarta, May 2023), <https://ekonomi.esaunggul.ac.id/mengenal-istilah-fraud-dalam-keuangan/>.

4 Leony Cong and Zainudin Hasan, “Upaya Pencegahan Tindak Pidana Fraud Di Perusahaan” 3 (2025), file:///C:/Users/User/Downloads/JMCBUS+Vol+3+no+1+Tahun+2025+hal+161-170.pdf.

5 Rachmat Agus Santoso et al., *Fraud: Definisi, Strategi, Dan Tren Masa Depan* (Padang, Sumatera Barat : Azzia Karya Bersama, 2024).

sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam mengantisipasi dan menangani *fraud* secara adil dan efektif. Meskipun tersedia mekanisme penyelesaian sengketa seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial, belum ada pengaturan khusus yang secara eksplisit mengatur *fraud* sebagai entitas hukum tersendiri dalam ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah yang belum dijangkau oleh penelitian-penelitian sebelumnya mengenai *fraud* dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, khususnya dari perspektif penyelesaian sengketa hukum ketenagakerjaan. Tiga penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi penting dalam membahas aspek *fraud* di bidang yang beragam, namun masing-masing memiliki keterbatasan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Desti Fajarwati dkk. Analisis Yuridis Penegakan Hukum atas Kecurangan (*Fraud*) Fasilitas Kesehatan.<sup>6</sup> Meski menggunakan metode yuridis normatif serupa dan memberikan kontribusi penting terhadap pemikiran perlunya penguatan sanksi terhadap pelaku *fraud*, namun lingkungannya terbatas pada sektor pelayanan medis. Penelitian ini tidak membahas bagaimana *fraud* dapat muncul dalam relasi kerja antara pekerja dan pemberi kerja, serta tidak menyentuh aspek penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang relevan dengan hukum hubungan industrial.

Penelitian oleh Niswan Harefa dan Ica Karina, dengan judul Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Tindak Pidana Penipuan Dalam Perekrutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).<sup>7</sup> Fokusnya adalah pada tindak pidana penipuan (*fraud*) sebagai kejahatan terhadap calon pekerja dalam konteks migrasi tenaga kerja, bukan dalam hubungan kerja yang sedang berlangsung di dalam negeri.

Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Ujang Charda dengan judul Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>8</sup> Penelitian ini memang berada dalam ranah ketenagakerjaan, namun tidak mengkaji secara spesifik isu *fraud* sebagai dasar munculnya perselisihan.

Berdasarkan penjabaran diatas maka penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis bagaimana permasalahan *fraud* diposisikan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan bagaimana penyelesaian sengketa terhadap perbuatan tersebut dapat dilakukan secara efektif, adil, dan sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Penelitian ini juga akan mengevaluasi ketercukupan regulasi yang ada serta peran lembaga penyelesaian sengketa dalam memberikan jaminan hukum atas kasus-kasus kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja.

## B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, yaitu suatu metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mengkaji norma-norma hukum positif yang berlaku dengan menitikberatkan pada data sekunder.<sup>9</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), yaitu dengan menelaah dan menganalisis berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang

6 Desti Fajarwati, Efrila Efrila, and Ahmad Makbul, "Analisis Yuridis Penegakan Hukum Atas Kecurangan (Fraud) Fasilitas Kesehatan Terhadap Peserta Jaminan Kesehatan Nasional Dalam Pelayanan Medis," *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (Online) 5, no. 2 (2024): 899–912.

7 Niswan Harefa and Ica Karina, "Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Tindak Pidana Penipuan Dalam Perekrutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 6 (2023): 8013–27.

8 Ujang Charda, "Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja," *Ijd-Demos* 4, no. 3 (2022).

9 Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum," *Jakarta: Kencana Prenada Media* 55 (2005).

relevan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan *library research* atau studi kepustakaan. Data dalam penelitian ini bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis yang menggunakan pola pikir deduktif, yaitu dengan menarik kesimpulan dari ketentuan hukum umum untuk kemudian diterapkan pada permasalahan konkret yang diangkat dalam penelitian.<sup>10</sup>

## C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Konsep dan Landasan Yuridis Terhadap *Fraud* dalam Konteks Hubungan Ketenagakerjaan

Dalam dunia ketenagakerjaan, *Fraud* dapat terjadi dalam banyak bentuk, seperti penggelapan dana perusahaan, manipulasi laporan keuangan, penyalahgunaan fasilitas kantor, pengaturan tender secara tidak adil, pemalsuan waktu kerja, suap untuk memperoleh jabatan, hingga konflik kepentingan yang disembunyikan. Setiap bentuk *Fraud* memiliki karakteristik dan modus operandi yang berbeda, tergantung pada posisi pelaku, kerentanan sistem, serta tingkat pengawasan yang diterapkan.<sup>11</sup>

Kompleksitas *Fraud* dalam ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh dinamika hubungan industrial. Ketimpangan kekuasaan antara manajemen dan pekerja, adanya tekanan target kerja yang tinggi, serta ketidakjelasan sistem reward and punishment, menjadi faktor-faktor yang menciptakan celah terjadinya *Fraud*.<sup>12</sup> Misalnya, seorang manajer yang berada di bawah tekanan untuk mencapai target keuntungan tertentu dapat tergoda untuk memanipulasi laporan keuangan agar terlihat sesuai dengan harapan atasan. Begitu pula seorang karyawan yang merasa tidak dihargai atau mengalami ketidakadilan dalam lingkungan kerja, dapat mencari pembenaran moral untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan.

Jenis-jenis *Fraud* dalam konteks ketenagakerjaan sebagaimana dijelaskan oleh Sri Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati yang dikutip oleh Himawan, berdasarkan skema dari *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), dengan penambahan uraian agar lebih komprehensif dan mendalam:<sup>13</sup>

#### a. *Fraud* terhadap Aset (*Asset Misappropriation*)

*Fraud* jenis ini merupakan bentuk penyalahgunaan aset perusahaan oleh pihak internal, terutama karyawan, untuk kepentingan pribadi tanpa izin yang sah. Aset perusahaan dapat berupa kas maupun non-kas, sehingga penggelapan aset dibedakan menjadi dua bentuk utama:

##### 1) Cash Misappropriation

Merujuk pada penyelewengan aset perusahaan dalam bentuk uang tunai atau setara kas. Praktik ini meliputi:

##### a) Penggelapan kas kecil (*petty cash*) dengan cara memalsukan bukti pengeluaran.

10 Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram:Universitas Press, 2020).

11 Santoso et al., *Fraud: Definisi, Strategi, Dan Tren Masa Depan*.

12 Santoso et al.

13 F Agung Himawan, "Pengaruh Fee Audit, Rotasi Audit, Audit Capacity Stress Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Earning Manipulation Dengan Moderasi Kualitas Audit," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 8, no. 2 (2022): 151–66, <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.838>.

- b) Mengambil cek dari pelanggan tanpa otorisasi dan mencairkannya untuk kepentingan pribadi.
- c) Menahan pembayaran kepada vendor atau pihak ketiga untuk sementara waktu agar dana dapat digunakan lebih dulu oleh pelaku.
- d) Melakukan rekayasa dalam proses reimbursement atau klaim pengeluaran.

## 2) Non-Cash Misappropriation

Mengacu pada penyalahgunaan aset non-kas milik perusahaan, seperti barang inventaris, peralatan, atau fasilitas perusahaan. *Fraud* terhadap aset sering terjadi karena lemahnya pengawasan internal, tidak adanya pemisahan tugas (*segregation of duties*), atau karena budaya organisasi yang permisif terhadap penyimpangan kecil.

### b. *Fraud* terhadap Laporan Keuangan (*Fraudulent Financial Statements*)

*Fraud* jenis ini mencakup segala tindakan manipulatif yang bertujuan untuk menyajikan laporan keuangan secara tidak wajar, menyesatkan pihak pemangku kepentingan (stakeholders) seperti investor, kreditur, maupun regulator. ACFE membaginya menjadi dua jenis:

#### 1) *Financial Statement Fraud*

Melibatkan manipulasi terhadap data keuangan perusahaan untuk menampilkan kondisi keuangan yang lebih baik atau lebih buruk dari kenyataan.

#### 2) *Non-Financial Fraud*

Meliputi kecurangan dalam penyajian informasi non-keuangan yang memengaruhi persepsi terhadap perusahaan. *Fraud* dalam kategori ini dapat menimbulkan dampak besar, termasuk kerugian investor, kejatuhan harga saham, hingga penuntutan pidana terhadap manajemen.

### c. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi adalah tindakan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi jabatan demi keuntungan pribadi, dan dapat merusak integritas serta efisiensi perusahaan. ACFE membagi korupsi ke dalam dua bentuk utama:

#### 1) *Conflict of Interest* (Konflik Kepentingan)

Terjadi ketika seseorang yang memiliki kekuasaan atau wewenang dalam perusahaan membuat keputusan yang dipengaruhi oleh kepentingan pribadinya

#### 2) *Bribery and Extortion* (Suap dan Pemerasan)

Merujuk pada pemberian atau penerimaan imbalan (uang, barang, atau fasilitas) agar pihak tertentu mengambil keputusan yang menguntungkan pemberi suap. Korupsi seringkali sulit dideteksi karena melibatkan jaringan yang luas serta praktik “saling tutup mata” di dalam organisasi.

### d. Pencurian Data (*Data Theft*)

*Fraud* jenis ini terjadi ketika seseorang secara ilegal mengakses, mengambil, atau menyebarkan data penting milik perusahaan, baik untuk keuntungan pribadi maupun pihak lain. Data yang dicuri bisa berupa:

- 1) Catatan keuangan dan laporan internal.
- 2) Strategi bisnis, riset dan pengembangan (R&D), atau daftar klien.
- 3) Informasi pribadi karyawan dan pelanggan.

Jika pencurian dilakukan dengan bantuan teknologi, seperti peretasan sistem komputer, maka hal ini dikategorikan sebagai *Computer Fraud*. Pencurian data dapat menimbulkan kerugian yang signifikan, baik secara finansial maupun reputasi perusahaan.

e. Kecurangan Laporan Operasional dan Nota Pembelanjaan

*Fraud* ini lebih spesifik mengarah pada tindakan manipulasi terhadap data laporan yang berkaitan dengan operasional dan pembelanjaan perusahaan. Meskipun tidak selaluberdampaklangsungsecarafinansial,praktikinibisamerusakprosespengambilan keputusan manajerial yang didasarkan pada laporan palsu.

f. Kecurangan Terkait Disiplin dan Etika Kerja

*Fraud* jenis ini sering kali tampak sepele, namun bila dibiarkan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan moral kerja di perusahaan. Pelanggaran terhadap etika dan disiplin kerja menunjukkan lemahnya pengawasan dan budaya organisasi yang tidak menekankan pentingnya integritas.

g. *Employee Fraud* (Kecurangan oleh Karyawan)

*Employee Fraud* merupakan bentuk penipuan yang dilakukan secara sadar dan sistematis oleh karyawan, dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi dan menyebabkan kerugian ekonomibagiperusahaan. Jenis *Fraud* ini bersifat lintas kategori dan mencakup unsur-unsur dari bentuk *Fraud* sebelumnya, seperti:

- 1) Penggelapan aset (baik kas maupun non-kas).
- 2) Penyalahgunaan jabatan atau kekuasaan (korupsi).
- 3) Manipulasi laporan keuangan.
- 4) Keterlibatan dalam konflik kepentingan, suap, hingga penggelapan informasi.
- 5) Penipuan dalam klaim gaji, tunjangan, lembur, atau bonus.

*Employee Fraud* seringkali dilakukan oleh individu yang mengetahui celah pengawasan internal dan memanfaatkan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencegahan *Employee Fraud* memerlukan sistem pengendalian internal yang ketat, audit berkala, dan budaya organisasi yang menekankan transparansi serta akuntabilitas.

*Fraud* atau kecurangan dalam konteks hubungan ketenagakerjaan merupakan persoalan serius yang tidak hanya berdampak pada kerugian ekonomi, tetapi juga merusak kepercayaan antara pekerja dan pengusaha. Meskipun istilah “*fraud*” tidak secara eksplisit disebutkan dalam hukum positif Indonesia, substansi perbuatan *fraud* dapat ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, serta sanksi pidana dan perdata<sup>14</sup>. Dalam hal ini, landasan yuridis terhadap *fraud* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 158 mengatur bahwa pengusaha dapat memutus hubungan kerja jika pekerja melakukan kesalahan berat seperti pencurian, penggelapan, atau perbuatan lain yang merugikan besar perusahaan yang dapat dikategorikan sebagai *fraud* karena mengandung unsur kesengajaan untuk keuntungantidaksah. Sementara itu, Pasal 161 mengatur bahwa sebelum PHK dilakukan, pengusaha wajib memberikan surat peringatan sebagai bagian dari prosedur hukum yang melindungi hak pekerja.

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 158 UU Ketenagakerjaan secara formal, namun substansinya tetap dipertahankan dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 52, yang menyebutkan bahwa PHK dapat dilakukan terhadap pekerja yang melakukan

14 Arfian Oktafianto and Nynda Fatmawati, “Penerapan Sanksi Oleh Bank Oktafianto, Arfian, and Nynda Fatmawati. ‘Penerapan Sanksi Oleh Bank Terhadap Karyawan Yang Melakukan Fraud Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.’ CERMIN: Jurnal Penelitian 7, No. 2 (2023): 531–39. Terhadap Karyawan Yang M,” *CERMIN: Jurnal Penelitian* 7, no. 2 (2023): 531–39.

pelanggaran berat seperti penggelapan, pencurian, atau penipuan yang merupakan bentuk-bentuk *fraud* dalam hubungan kerja. Dari sisi hukum pidana, KUHP mengatur tindak pidana *fraud* melalui Pasal 378 (penipuan), Pasal 372 (penggelapan), dan Pasal 263 (pemalsuan surat). Sementara itu, KUHPerdata memberikan dasar penyelesaian perdata atas *fraud*, khususnya jika menimbulkan wanprestasi atau perbuatan melawan hukum, melalui Pasal 1320, 1321, dan 1365. Dengan demikian, *fraud* dalam hubungan kerja dapat diproses melalui jalur ketenagakerjaan, pidana, dan perdata, tergantung pada bentuk dan akibat hukumnya.

Oleh karena itu, meskipun belum terdapat satu ketentuan khusus yang secara eksplisit mendefinisikan dan mengatur *fraud* dalam ketenagakerjaan, sistem hukum Indonesia telah menyediakan perangkat hukum yang cukup untuk menangani persoalan tersebut. *Fraud* dalam konteks hubungan kerja dapat dijerat dari tiga aspek hukum yaitu ketenagakerjaan, pidana, dan perdata.<sup>15</sup> Dalam praktiknya, penyelesaian sengketa akibat *fraud* membutuhkan koordinasi antara aparat penegak hukum, pengusaha, pekerja, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar penyelesaian dapat berjalan secara adil, efisien, dan berlandaskan hukum yang berlaku.

## 2. Bentuk-Bentuk dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Akibat *Fraud* dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial tidak hanya dipicu oleh perbedaan kepentingan atau pelanggaran hak normatif, tetapi juga oleh tindakan *fraud*.<sup>16</sup> *Fraud* dalam ketenagakerjaan dapat dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, seperti manipulasi hak-hak, pengurangan upah sepihak, atau pemalsuan data kontrak, maupun oleh pekerja terhadap pengusaha, seperti penggelapan aset, manipulasi laporan kerja, penyalahgunaan jabatan, hingga pencurian data rahasia.<sup>17</sup> Kedua bentuk *fraud* ini berpotensi memicu perselisihan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penelitian ini fokus pada *fraud* yang dilakukan oleh pekerja terhadap perusahaan yang berujung pada perselisihan hubungan industrial, khususnya dalam bentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). *Fraud* oleh pekerja umumnya dianggap sebagai pelanggaran berat dan dijadikan dasar PHK sepihak oleh perusahaan, sebagaimana sebelumnya diatur dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 (sebelum dibatalkan MK), dan selanjutnya diakomodasi melalui mekanisme penyelesaian perselisihan PHK dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004.

Dalam praktiknya, bentuk-bentuk *fraud* oleh pekerja terhadap perusahaan yang berujung pada perselisihan hubungan industrial dapat meliputi:<sup>18</sup>

- a. Penggelapan uang perusahaan oleh bagian keuangan atau kasir
- b. Pemalsuan tanda tangan atau dokumen penting perusahaan
- c. Manipulasi data transaksi atau laporan akuntansi untuk keuntungan pribadi
- d. Pencurian barang inventaris atau produk
- e. Penyalahgunaan akses sistem informasi atau data internal
- f. Tindakan kolusi atau kerja sama dengan pihak luar yang merugikan perusahaan.

15 Bambang Purwogandi, "Rekonstruksi Regulasi Penegakan Hukum Dalam Upaya Penanggulangan Tindak Pidana Perbankan Yang Berkeadilan" (UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG, 2023).

16 Desi Kristanti et al., *Etika Bisnis* (Padang: Global Eksekutif Teknologi, 2023).

17 Tim HR Hadirr, "5 Jenis Fraud Dan Cara HRD Mengatasi Kecurangan Karyawan," *Hadirr*, November 22, 2022, <https://www.hadirr.com/blog/jenis-fraud-kecurangan-karyawan/>.

18 Annisa Sayyid, "Pemeriksaan Fraud Dalam Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif," *Al-Banjari: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman* 13, no. 2 (2014).

*Fraud* oleh pekerja sering memicu pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Namun, pekerja yang diberhentikan kerap menggugat keabsahan PHK ke instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan alasan tidak diberi kesempatan membela diri, kurangnya bukti, atau prosedur PHK yang tidak sesuai hukum. Hal ini sering menimbulkan perselisihan hubungan industrial, terutama perselisihan PHK, yang kadang juga berkembang menjadi perselisihan hak dan kepentingan.<sup>19</sup>

Bentuk-bentuk *fraud* yang dilakukan oleh pekerja yang dapat menimbulkan sengketa hubungan industrial. Berbagai bentuk fraud dalam hubungan kerja meliputi penggelapan uang atau aset perusahaan, pemalsuan dokumen atau laporan, penyalahgunaan jabatan, manipulasi sistem teknologi informasi, kolusi dengan pihak eksternal, pencurian atau penyalahgunaan informasi perusahaan, serta tindakan tidak etis yang merusak reputasi perusahaan. Fraud ini seringkali menjadi dasar pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Namun, pekerja kerap mengajukan gugatan dengan alasan pelanggaran prosedur, kurangnya bukti, atau ketidakadilan dalam proses PHK, sehingga menimbulkan sengketa perselisihan hubungan industrial, terutama perselisihan hak dan PHK.

Dari berbagai bentuk tersebut, dapat disimpulkan bahwa *fraud* oleh pekerja menjadi penyebab penting dalam munculnya sengketa hubungan industrial, khususnya dalam bentuk perselisihan PHK yang paling dominan. Sengketa-sengketa ini tidak hanya berkaitan dengan pembuktian atas tindakan *fraud*, tetapi juga sering menyentuh aspek prosedural, seperti apakah PHK dilakukan sesuai mekanisme hukum, apakah pekerja diberi kesempatan pembelaan, dan apakah hak-hak pekerja selama proses tersebut dipenuhi.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU ini memberikan kerangka hukum mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk ketika sengketa tersebut berkaitan dengan tindakan *fraud* (kecurangan) yang dilakukan oleh salah satu pihak. Secara umum, terdapat beberapa tahapan atau mekanisme penyelesaian sengketa yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu perundingan bipartit, merupakan Tahap awal penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha secara musyawarah tanpa pihak ketiga (Pasal 6–7 UU No. 2/2004). Mediasi, dilakukan oleh mediator dari Dinas Ketenagakerjaan jika bipartit gagal (Pasal 8). Konsiliasi, merupakan alternatif sukarela untuk perselisihan kepentingan atau antar serikat pekerja (Pasal 17). Arbitrase, mekanisme final dan mengikat atas kesepakatan kedua pihak, tetapi kurang relevan dalam kasus *fraud* ketenagakerjaan karena lebih cocok untuk sengketa komersial. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yaitu forum litigasi terakhir jika non-litigasi gagal. Upaya Hukum, putusan PHI dapat diajukan kasasi atau PK. Jika *fraud* berdimensi pidana, proses pidana dapat berjalan paralel.

Sengketa yang berakar dari tindakan *fraud* dalam hubungan kerja menunjukkan kompleksitas tersendiri yang tidak selalu dapat diselesaikan melalui jalur-jalur konvensional dalam hukum ketenagakerjaan. Pada dasarnya, *fraud* merupakan tindakan curang atau penipuan yang dilakukan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi atau merugikan pihak lain.<sup>20</sup> Dalam konteks hubungan industrial, *fraud* bisa dilakukan oleh pekerja misalnya dengan memalsukan dokumen, menyalahgunakan jabatan, atau menggelapkan aset perusahaan tetapi tidak jarang juga dilakukan oleh

19 Arifuddin Muda Harahap, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama," 2019.

20 Elizabeth O Adeniyi, "Occupational Fraud: A Quantitative Study on the Impact of Enhancing Anti-Fraud Controls With Forensic Accounting" (South College, 2025).



pengusaha, seperti dengan memalsukan data penggajian, menahan hak pekerja, atau memanipulasi alasan pemutusan hubungan kerja.<sup>21</sup>

Penyelesaian sengketa fraud dalam hubungan kerja awalnya dilakukan melalui mekanisme bipartit, yaitu perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha sesuai Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004. Namun, karena fraud melibatkan pelanggaran integritas dan kepercayaan, perundingan ini sering tidak efektif. Pihak yang merasa dirugikan biasanya enggan melanjutkan dialog akibat pelanggaran asas kejujuran, sementara penyangkalan pelaku, kurangnya keterbukaan, dan ketimpangan bukti sering membuat perundingan berakhir buntu.<sup>22</sup>

Jika bipartit gagal, penyelesaian sengketa fraud biasanya dilanjutkan melalui mediasi atau konsiliasi oleh Dinas Ketenagakerjaan. Namun, keberhasilan forum ini terbatas karena mediator dan konsiliator tidak memiliki kewenangan investigasi untuk mengungkap bukti secara mendalam. Proses mediasi sangat bergantung pada itikad baik dan pengakuan sukarela kedua pihak, sehingga tanpa hal tersebut mediasi hanya menjadi formalitas dan tidak menyelesaikan masalah secara tuntas.<sup>23</sup>

Dalam situasi di mana *fraud* mengakibatkan pemutusan hubungan kerja atau kerugian hak normatif, pekerja atau pengusaha dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, proses litigasi ini pun tidak luput dari tantangan. Sengketa yang bermuatan *fraud* membutuhkan pembuktian yang bersifat mendalam dan teknis. Hakim harus menilai tidak hanya dari dokumen administratif, tetapi juga menguji motif, modus operandi, serta rekonstruksi fakta secara teliti<sup>24</sup>. Di sinilah kerumitan muncul, *fraud* dalam hubungan kerja sering kali terjadi dalam ruang-ruang internal perusahaan yang tidak mudah diakses atau diverifikasi oleh pihak eksternal, termasuk pengadilan.

Sebagai upaya alternatif, pihak yang dirugikan kadang menempuh jalur pidana, dengan melaporkan tindak *fraud* kepada aparat penegak hukum. Namun, langkah ini juga membawa konsekuensi tersendiri. Proses pidana memiliki dimensi waktu yang panjang, beban pembuktian yang lebih tinggi, serta tidak secara otomatis mengembalikan hak-hak ketenagakerjaan yang dirugikan<sup>25</sup>. Bahkan, dalam banyak kasus, pelaporan pidana justru memperkeruh hubungan industrial, menimbulkan ketegangan struktural dalam perusahaan, dan menghambat penyelesaian secara keadilan restoratif.

Fenomena fraud dalam hubungan kerja tidak bisa diselesaikan hanya dengan pendekatan normatif formal. Penyelesaian sengketa fraud membutuhkan pemahaman mendalam tentang faktor psikososial, dinamika kekuasaan, dan struktur kelembagaan yang mendukung praktik fraud. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan hukum yang integratif, menggabungkan aspek administratif, perdata, dan pidana secara seimbang, dengan menekankan prinsip keadilan korektif yang fokus tidak hanya pada penghukuman, tetapi juga pemulihan hubungan kerja secara adil dan transparan.

21 Syukri Kurniawan, Hari Sutra Disemadi, and Ani Purwanti, "Urgensi Pencegahan Tindak Pidana Curang (Fraud) Dalam Klaim Asuransi," *Halu Oleo Law Review* 4, no. 1 (2020): 38–53.

22 Johan Galtung, Perdamaian Dengan Mengubah Konflik Secara Damai–Pendekatan Transcend (Nusamedia, 2018).

23 Idik Saeful Bahri And M Sh, "Efisiensi Jalur Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Di Indonesia," Researchgate.Net, 2021, <https://l1nq.com/Cle4u>.

24 Ade Lita And Andari Yurikosari, "Dasar Pertimbangan Hakim Kasasi Terhadap Putusan Juxta Facti Yang Amarnya Mengandung Ultra Petita Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pt Inkud Agridama Melawan Fitra Hendri (Studi Putusan Nomor 13/Pdt. Sus-Phi/2016/Pn. Pdg Juncto Putusan Kasasi)," *Reformasi Hukum Trisakti* 1, No. 1 (2019).

25 Rina Listyowati, "Implementasi 'Pembalikan Beban Pembuktian' Terhadap Harta Yang Belum Didakwakan Dalam Perkara Penggabungan Tindak Pidana Korupsi Dan Tindak Pidana Pencucian Uang" (Universitas Islam Indonesia, 2017).

## D. KESIMPULAN

*Fraud* dalam hubungan ketenagakerjaan merupakan persoalan serius yang tidak hanya berdampak pada kepercayaan dan keharmonisan hubungan kerja, tetapi juga dapat menimbulkan kerugian hukum, ekonomi, dan sosial. Tindakan *fraud* seperti pemalsuan dokumen, manipulasi data, atau penggelapan hak pekerja, seringkali belum diatur secara eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan, namun dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana berdasarkan KUHP. Mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia dalam hukum ketenagakerjaan seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial seringkali belum cukup efektif menangani *fraud* yang bersifat sistemik atau kompleks. Dalam banyak kasus, penyelesaian melalui jalur pidana menjadi alternatif yang lebih menjamin keadilan, meski memerlukan pembuktian yang lebih kuat.

Untuk mengatasi *fraud* dalam hubungan ketenagakerjaan, diperlukan pendekatan hukum yang integratif antara hukum ketenagakerjaan dan pidana. Pemerintah perlu merumuskan aturan yang secara eksplisit mengatur tindakan *fraud* di dunia kerja. Selain itu, penguatan mekanisme penyelesaian sengketa dan koordinasi antar lembaga, serta edukasi bagi pekerja dan pengusaha, menjadi langkah penting untuk mencegah dan menindak *fraud* secara efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Black, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary*. URL: <https://Dictionary.TheLaw.Com/Truth>. Saint Paul, Minnesota: West Publishing Company, 1990.
- Galtung, Johan. *Perdamaian Dengan Mengubah Konflik Secara Damai—Pendekatan Transcend*. Nusamedia, 2018.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang : Literasi Nusantara, 2020.
- . “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama,” 2019.
- Kristanti, Desi, Ni Luh Kardini, NLKAS Sucandrawati, Amtai Alaslan, Budi Harto, Mustikaningrum Hidayati, Ahfi Nova Ashriana, Bambang Irawan, and Anak Agung Elik Astari. *Etika Bisnis*. Padang: Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Mahmud Marzuki, Peter. “Penelitian Hukum.” *Jakarta: Kencana Prenada Media* 55 (2005).
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram:Universitas Press, 2020.
- Santoso, Rachmat Agus, Wiwit Pawitri, Ria Mennita, Resna Meliawati, Meinar Puspasari, Achmad Subagdja, Irma Suryani, Cipta Lukmanul Hakim, Nanang Rustandi, and Mohamad Nurul Huda. *Fraud: Definisi, Strategi, Dan Tren Masa Depan*. Padang, Sumatera Barat : Azzia Karya Bersama, 2024.
- Soepardi, Eddy Mulyady. *Peran BPKP Dalam Penanganan Kasus Berindikasi Korupsi Pengadaan Jasa Konsultasi Instansi Pemerintahan*. Jakarta: BPKP. Jakarta: BPKP, 2010.

### Artikel Jurnal:

- Bahri, Idik Saeful, and M SH. “Efisiensi Jalur Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis

- Di Indonesia.” *Researchgate.Net*, 2021. <https://11nq.com/cle4U>.
- Charda, Ujang. “Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Ijd-Demos* 4, no. 3 (2022).
- Cong, Leony, and Zainudin Hasan. “Upaya Pencegahan Tindak Pidana *Fraud* Di Perusahaan” 3 (2025). file:///C:/Users/User/Downloads/JMCBUS+Vol+3+no+1+Tahun+2025+hal+161-170.pdf.
- Fajarwati, Desti, Efrila Efrila, and Ahmad Makbul. “Analisis Yuridis Penegakan Hukum Atas Kecurangan (*Fraud*) Fasilitas Kesehatan Terhadap Peserta Jaminan Kesehatan Nasional Dalam Pelayanan Medis.” *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)* 5, no. 2 (2024): 899–912.
- Harefa, Niswan, and Ica Karina. “Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Tindak Pidana Penipuan Dalam Perekrutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).” *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 6 (2023): 8013–27.
- Himawan, F Agung. “Pengaruh Fee Audit, Rotasi Audit, Audit Capacity Stress Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Earning Manipulation Dengan Moderasi Kualitas Audit.” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 8, no. 2 (2022): 151–66. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.838>.
- Kurniawan, Syukri, Hari Sutra Disemadi, and Ani Purwanti. “Urgensi Pencegahan Tindak Pidana Curang (*Fraud*) Dalam Klaim Asuransi.” *Halu Oleo Law Review* 4, no. 1 (2020): 38–53.
- Lita, Ade, and Andari Yurikosari. “Dasar Pertimbangan Hakim Kasasi Terhadap Putusan Judex Facti Yang Amarnya Mengandung Ultra Petita Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pt Inkud Agritama Melawan Fitra Hendri (Studi Putusan Nomor 13/Pdt. Sus-Phi/2016/Pn. Pdg Juncto Putusan Kasasi).” *Reformasi Hukum Trisakti* 1, no. 1 (2019).
- Oktafianto, Arfian, and Nynda Fatmawati. “Penerapan Sanksi Oleh Bank Oktafianto, Arfian, and Nynda Fatmawati. ‘Penerapan Sanksi Oleh Bank Terhadap Karyawan Yang Melakukan *Fraud* Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.’ CERMIN: Jurnal Penelitian 7, No. 2 (2023): 531–39. Terhadap Karyawan Yang M.” *CERMIN: Jurnal Penelitian* 7, no. 2 (2023): 531–39.
- Sayyid, Annisa. “Pemeriksaan *Fraud* Dalam Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif.” *Al-Banjari: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman* 13, no. 2 (2014).
- Zairudin, Ahmad. “Rekontruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan.” *Legal Studies Journal* 2, no. 1 (2022).

### **Skripsi/Tesis/Disertasi:**

- Adeniyi, Elizabeth O. “Occupational *Fraud*: A Quantitative Study on the Impact of Enhancing Anti-*Fraud* Controls With Forensic Accounting.” South College, 2025.
- Listyowati, Rina. “Implementasi ‘Pembalikan Beban Pembuktian’ Terhadap Harta Yang Belum Didakwakan Dalam Perkara Penggabungan Tindak Pidana Korupsi Dan Tindak Pidana Pencucian Uang.” Universitas Islam Indonesia, 2017.
- Purwogandi, Bambang. “Rekonstruksi Regulasi Penegakan Hukum Dalam Upaya Penanggulangan Tindak Pidana Perbankan Yang Berkeadilan.” UNIVERSITAS

ISLAM SULTAN AGUNG, 2023.

**Website:**

Hadirr, Tim HR. “5 Jenis *Fraud* Dan Cara HRD Mengatasi Kecurangan Karyawan.” *Hadirr*, November 22, 2022. <https://www.hadirr.com/blog/jenis-fraud-kecurangan-karyawan/>.

Unggul, Universitas Esa. “Mengenal Istilah *Fraud* Dalam Keuangan.” *Universitas Esa Unggul*, Jakarta, May 2023. <https://ekonomi.esaunggul.ac.id/mengenal-istilah-fraud-dalam-keuangan/>.