Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 1, 2026, P. 279-285
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.18296242

Tanggung Gugat PT CIMB Niaga Auto Finance atas Perbuatan Melawan Hukum Pekerja

Liability of PT CIMB Niaga Auto Finance for Unlawful Acts Committed by Its Employees

Handyka Ilham Prastya, Merline Eva Lyanthi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: handyka2001@gmail.com, merlineevalyanthi9@gmail.com

Abstrak

Skripsi ini menganalisis pertanggungjawaban hukum korporasi atau tanggung gugat PT CIMB Niaga Auto Finance (CNAF) atas dugaan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) terhadap pekerjanya. Latar belakang penelitian ini adalah problematika Pemberhentian Hubungan Kerja yang dilakukan satu pihak yang tidak prosedural, yang secara spesifik tercermin dalam Putusan PHI di PN Surabaya Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby. Tujuan riset ini untuk menganalisis serta memahami bentuk tanggung gugat yang harus dipikul oleh perusahaan, serta menilai alasan atas pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby. Metode penelitian pakai penelitian hukum normatif yang dikaitkan aturan hukum yang berlaku. Pendekatan yang dipakai mencakup Perundang-Undangan, Konseptual serta Kasus dengan menganalisis Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby. Hasil analisis menunjukkan bahwa tindakan PHK sepihak dan tanpa pembuktian sah terhadap dugaan pelanggaran kode etik oleh pekerja, telah memenuhi komponen Perbuatan Melawan Hukum (PMH) seperti Pasal 1365 KUHPerdata. Dengan demikian, PT CIMB Niaga Auto Finance memiliki tanggung gugat (liability) atas kerugian pekerja, baik berdasarkan *corporate liability* maupun *vicarious liability* (tanggung gugat majikan atas perbuatan bawahan) sesuai Pasal 1367 KUHPerdata. Alasan hakim dalam putusan dianggap sudah menerapkan prinsip hukum progresif, dengan menegaskan tanggung gugat perusahaan dan memberikan kompensasi ganti rugi, sebagai upaya untuk mewujudkan keadilan substantif dan lindungan untuk pekerja sebagai sisi yang rentan di hubungan industrial.

Kata Kunci: *Tanggung Gugat Perusahaan, Perbuatan Melawan Hukum (PMH), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Hukum Ketenagakerjaan, Tanggung Jawab Pengganti.*

Abstract

This thesis analyzes the corporate legal liability or liability of PT CIMB Niaga Auto Finance (CNAF) for alleged Unlawful Acts (PMH) against its workers. This research is driven by the legal complications surrounding the problematic of Termination of Employment Relationships carried out by one party that is not procedural, which is specifically reflected in the Industrial Relations Court Decision at the Surabaya District Court Number 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby. The purpose of this research is to analyze and understand the form of liability that must be borne by the company, as well as to assess the reasons for the judge's legal considerations in Decision No. 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby. This study employs a normative legal research methodology linked to applicable legal regulations. The approaches used include the Statutory Approach, Conceptual Approach and Case Approach by analyzing Decision Number 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby. The analysis results show that the unilateral termination of employment without valid proof of the alleged violation of the code of ethics by workers has fulfilled the components of Unlawful Acts (PMH) such as Article 1365 of the Civil Code. Thus, PT CIMB Niaga Auto Finance has liability for worker losses, both based on corporate liability and vicarious liability (employer's liability for the actions of subordinates) according to Article 1367 of the Civil Code. The judge's reason in the decision is considered to have applied the principle of progressive law, by affirming the company's liability and providing compensation, as an effort to realize substantive justice and protection for workers as a vulnerable party in industrial relations.

Keywords: *Corporate Liability, Unlawful Act (PMH), Termination of Employment (PHK), Labor Law, Vicarious Liability*

Article Info
Received date: 25 Desember 2025 Revised date: 15 Januari 2026 Accepted date: 17 Januari 2026

PENDAHULUAN

Indonesia penduduknya yang sangat banyak, yang pada tahun 2024 mencapai lebih dari 278 juta jiwa.[1] Pertumbuhan penduduk yang masif ini berbanding lurus dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja setiap tahunnya, namun peningkatan jumlah pencari kerjaan tidak selalu diiringi dengan ketersediaan lowongan kerja. Informasi BPS memperlihatkan tingkat pengangguran diIndonesia masih tinggi, yang mencerminkan bahwa kompetisi untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dan menyebabkan banyak tenaga kerja berada dalam kondisi rentan ketika menghadapi masalah hubungan kerja dengan perusahaan.

Salah satu masalah yang kerap terjadi dalam hubungan industrial di Indonesia adalah PHK, Keputusan mengakhiri hubungan kerja yang seharusnya ditempuh melalui prosedur hukum yang jelas dan adil.[2] Berdasarkan dalam praktiknya, PHK seringkali menimbulkan polemik karena dilakukan sepihak oleh perusahaan tanpa dasar yang kuat dan tanpa memperhatikan hak-hak pekerja.[3] Padahal, pekerja pada umumnya sangat bergantung pada gaji dan tunjangan dari pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Kehilangan pekerjaan bukan hanya berdampak pada kondisi ekonomi pekerja, melainkan juga memengaruhi kondisi psikologis, sosial, serta keberlangsungan hidup keluarga yang ditanggung.[4]

Secara normatif, perlindungan bagi pekerja sesuai UU No 6/2023. Ketentuan lebih lanjut tentang mekanisme PHK diatur dalam PP 35/2021. Pasal 40 PP 35/2021 jelas bahwa pemilik beri kompensasi, penghargaan masa kerja, juga penggantian hak saat diPHK. Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021 mewajibkan perusahaan untuk terlebih dahulu memberikan surat peringatan (SP) kepada pekerja sebelum melakukan PHK, kecuali pekerja terbukti melakukan pelanggaran berat. Aturan-aturan ini hadir untuk menyeimbangkan posisi tawar pekerja dan pengusaha serta menghindari tindakan sewenang-wenang dari pihak perusahaan.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap aturan PHK masih sering terjadi. Banyak perusahaan yang memberhentikan pekerjanya tanpa melalui mekanisme peringatan, tanpa mediasi, dan bahkan tanpa memberikan kompensasi sebagaimana diatur undang-undang. Hal ini memicu timbulnya konflik hubungan industrial ujungnya harus diselesaikan menggunakan mekanisme hukum.[5] Kerangka hukum nasional, cara penyelesaian konflik PHI diatur UU No. 2/2004. UU ini menegaskan bahwa setiap perselisihan hubungan kerja dapat selesai melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga litigasi di PHI.

Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, seringkali muncul permasalahan hukum yang tidak hanya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Salah satu kasus yang menggambarkan hal tersebut adalah perkara antara PT CIMB Niaga Auto Finance dengan salah satu pekerjanya sebagaimana tertuang dalam Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Surabaya. Kasus ini memperlihatkan adanya sengketa di mana tindakan pekerja dinilai oleh perusahaan telah melanggar ketentuan hukum dan merugikan pihak perusahaan, sehingga timbul pertanyaan mengenai tanggung gugat perusahaan terhadap perbuatan pekerjanya.

Permasalahan hukum muncul ketika terjadi perbuatan melawan hukum oleh pekerja dalam pelaksanaan hubungan kerja, karena dalam konteks hukum perdata, Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyatakan bahwa seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatannya sendiri, tetapi juga atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatan orang lain yang berada di bawah pengawasannya. Hal ini, pekerja sebagai bawahan melakukan perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian bagi pihak ketiga, maka muncul problematika hukum: apakah perusahaan sebagai pemberi kerja dapat dimintai tanggung gugat atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerjanya tersebut?

---

[1] Putri, M. D. (2024). Analisis Tanggung Gugat Bank atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank yang Merugikan Nasabah (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 2600 K/Pdt/2022). Lex Patrimonium, 3(2), 8.

[2] Widyantoro, V. G., & Kurniawan, F. (2020). Perkembangan Prinsip Dan Tanggung Gugat Dalam Kontrak Kerja Pekerjaan Konstruksi. Arena Hukum, 13(1), 157-180.

[3] ANDREASARI, A. D. (2023). Tanggung Gugat Prinsipal Terhadap Agen atas Perbuatan Melawan Hukum Diluar Kesepakatan Perjanjian Keagenan (Studi Putusan Nomor 1666 K/PDT/2022) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

[4] SULISTYAWAN, J. (2013). TANGGUNG GUGAT TERHADAP PERBUATAN MELANGGAR HUKUM OLEH BURUH KONTRAK YANG MERUGIKAN PIHAK KETIGA (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

[5] Alfianto, D., Rido, A., & Wijaya, G. V. (2024). Pertanggungjawaban Perdata dan Tanggung Gugat Dalam Perkara Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum. Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan, 4(6).

Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, juga mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja, namun pengaturan mengenai tanggung jawab pemberi kerja terhadap perbuatan melawan hukum pekerjanya masih menimbulkan tafsir dan perdebatan. Di sinilah letak problematika hukum yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks pertanggungjawaban hukum korporasi (corporate liability) dalam hubungan kerja.

Salah satu kasus aktual yang mencerminkan problematika PHK sepihak adalah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby. Perkara ini, penggugat Choiron telah bekerja selama 12 tahun di PT CIMB Niaga Auto Finance dan diangkat sebagai karyawan tetap sejak tahun 2014. Jabatan terakhirnya adalah Remedial Manager Cabang Malang, namun pada Juli 2024, perusahaan melakukan PHK sepihak terhadap Choiron dengan dalih adanya dugaan pelanggaran kode etik berupa permintaan uang insentif. Tuduhan tersebut tidak pernah terbukti, bahkan penggugat tidak pernah menerima surat peringatan (SP) sebelumnya sebagaimana diamanatkan Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021.

Tidak hanya itu, perusahaan juga tidak membayarkan hak-hak normatif Choiron sebagaimana diatur dalam Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021. Penggugat menuntut pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak cuti yang jika dijumlahkan mencapai Rp112.018.000,-. Selain kerugian materiil, penggugat juga menuntut kerugian immateriil sebesar Rp25.000.000,- karena kehilangan harga diri, stres, dan beban psikologis akibat PHK sepihak. Lebih lanjut, karena usianya yang telah mendekati masa pensiun, penggugat juga menuntut pembayaran gaji hingga enam tahun ke depan. Kasus ini sempat melalui proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, namun tidak menemukan kesepakatan, hingga akhirnya diputus di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus ini menjadi contoh nyata bagaimana ketentuan hukum positif yang sudah jelas ternyata sering diabaikan dalam praktik hubungan industrial. Tindakan perusahaan yang memutus hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah dan tanpa membayar kompensasi sebagaimana diatur undang-undang menunjukkan lemahnya implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif, dengan memakai informasi yang dimiliki lalu disusun runtut kemudian dianalisis mendalam agar mendapat kesimpulan untuk menyelesaikan rumusan masalah dalam riset ini. Motode yang digunakan yakni Pendekatan Perundang-Undangan melakukan telaah peraturan perundang-undangan dengan isu hukum yang dibahas.[6] Pendekatan Konseptual dimulai dari pandangan serta doktrin yang tumbuh dalam ilmu hukum, mengenai perbuatan melawan hukum dan tanggung gugat.[7] Sementara itu, Pendekatan Kasus dilakukan dengan cara studi kasus terkait isu lalu menganalisis Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.[8]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggung gugat PT Cimb Niaga Auto Finance

Bentuk tanggung gugat PT CNAF dalam persoalan Putusan No 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby perlu dijalankan komprehensif dengan mempertimbangkan dasar teori, asas hukum, serta undang-undang yang berlaku. Pada kasus ini, hubungan yang diatur hukum antara pengusaha dan karyawan bukan hanya sebatas kontraktual, tetapi juga mengandung unsur moral dan sosial, di mana pengusaha memiliki tanggung jawab lebih besar untuk menjamin perlindungan untuk karyawan sebagai sisi yang lebih rentan dalam struktur hubungan industrial.

Menurut teori tanggung jawab hukum (*liability theory),* setiap pembawa hak dan kewajiban hukum, baik pribadi maupun badan hukum, wajib menanggung akibat hukum atas perbuatan yang merugikan pihak lain. Tanggung jawab hukum merupakan konsekuensi logis dari adanya perbuatan yang menimbulkan kerugian, baik karena kesalahan sendiri maupun karena tanggungan terhadap pihak

[6] Dr. Muhaimin, SH., M.Hum : "Metode Penelitian Hukum", 2020, h. 56
[7] *Ibid*, h.57
[8] *Ibid*, h. 57

lain yang berada di bawah pengawasan.[9] Pada studi kasus hubungan kerja, tanggung gugat perusahaan terhadap perbuatan karyawan didasarkan pada prinsip *vicarious liability*, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1367 KUHPerdata, menyatakan pemberi kerja mengawasi perbuatan bawahannya selama perbuatan tersebut dilakukan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, CNAF sebagai pemberi kerja tidak dapat melepaskan tugasnya atas segala akibat hukum yang timbul dari hubungan kerja dengan Choiron. Penerapan tanggung gugat dalam kasus ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melanggar kewajiban hukum dan sosialnya terhadap karyawan. CNAF seharusnya memastikan bahwa setiap tindakan disipliner, termasuk PHK, dilakukan berdasarkan bukti sah, prosedur yang benar, dan pertimbangan yang objektif. Kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban tersebut merupakan bentuk kelalaian, yang menimbulkan kewajiban tanggung gugat secara hukum.[10]

Prinsip perlindungan pekerja merupakan asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.[11] Asas ini menegaskan bahwa pekerja merupakan pihak yang secara sosial dan ekonominya berada di sisi rentan dibandingkan dengan pengusaha, maka negara harus memberikan perlindungan guna mencegah tindakan sewenang-wenang. Pasal 88 UU 13/2003 jo. UU 6/2023 menjelaskan bahwa setiap pekerja berhak menerima penghasilan dan perbuatan yang baik dalam kerja.[12] Sementara Pasal 151 ayat (1) UU menyatakan bahwa PHK harus dihindari sebisa mungkin, dan apabila tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya harus dilakukan secara sah dan adil. Pada kasus Choiron, prinsip perlindungan pekerja telah diabaikan oleh CNAF. Perusahaan menerapkan PHK sepihak tanpa pembuktian yang sah dan tanpa pemberian hak-hak normatif diatur Pasal 40 dan Pasal 52 PP No. 35/2021. Dengan demikian, tindakan CNAF bertentangan dengan asas perlindungan hukum bagi pekerja dan mengindikasikan adanya pelanggaran terhadap prinsip keadilan sosial yang diperintahkan di Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Hubungan industrial modern, tanggung gugat perusahaan tidak hanya diukur dari kemampuan membayar kompensasi, tetapi juga dari sejauh mana perusahaan menegakkan prinsip keadilan dan kepatuhan hukum terhadap pekerjanya. Oleh karena itu, tanggung gugat CNAF dalam kasus ini seharusnya dimaknai secara integratif, meliputi aspek yuridis (ganti rugi dan pemenuhan hak), sosial (pemulihan martabat pekerja), serta moral (pengakuan atas kesalahan korporasi).[13]

Konsep keadilan merupakan aspek penting dalam menilai tanggung gugat perusahaan. Berdasarkan teori keadilan korektif, keadilan korektif bertujuan mengembalikan keseimbangan yang terganggu akibat pelanggaran hukum.[14] Hakim berkewajiban untuk mengoreksi ketidakseimbangan yang ditimbulkan oleh tindakan sewenang-wenang perusahaan melalui putusan yang memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan.[15] Sementara itu, teori keadilan distributif menekankan pembagian hak dan kewajiban secara proporsional antara pengusaha dan pekerja. Penerapan keadilan distributif berarti memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan ekonomi, tetapi juga menjamin kesejahteraan pekerjanya. Dalam kasus Choiron, keadilan distributif menuntut agar CNAF bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja secara penuh, karena pekerja telah memberikan tenaga dan loyalitasnya selama bertahun-tahun kepada perusahaan.

Hakim dalam perkara ini seharusnya mempertimbangkan kedua bentuk keadilan tersebut secara simultan. Dengan menerapkan keadilan korektif, hakim dapat memerintahkan perusahaan membayar ganti rugi yang proporsional dengan kerugian yang diderita pekerja.[16] Sedangkan penerapan keadilan distributif dipastikan ada kesepadanan ditegah kepentingan ekonomi perusahaan serta hak normatif pekerja. Keadilan harus dipahami sebagai keseimbangan yang menjamin bahwa setiap orang memperoleh haknya secara wajar tanpa merugikan pihak lain.[17] Dalam perkara ini, penerapan keadilan

[9] Angela, K. (2022). Tanggung Gugat Risiko Majikan atas Perbuatan Melanggar Hukum Bawahannya dalam Kecelakaan Lalu Lintas oleh Truk Tronton di Balikpapan: Siapakah yang Bertanggung Gugat dan Bagaimana Bentuk Ganti Kerugiannya?. Jurnal Hukum Lex Generalis, 3(4), 314-326.
[10] SULISTYAWAN, J. (2013). TANGGUNG GUGAT TERHADAP PERBUATAN MELANGGAR HUKUM OLEH BURUH KONTRAK YANG MERUGIKAN PIHAK KETIGA (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
[11] Apriani, T. (2019). Konsep Perbuatan Melawan Hukum Dalam Tindak Pidana. Ganec Swara, 13(1), 43-49.
[12] Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2023. Cipta Kerja
[13] Wahyuni, W. S., & Harahap, D. A. (2018). Perjanjian Pembiayaan Jual Beli dengan Akad Murabahah (Bussan Auto Finance).
[14] JUARNI, N. (2013). TANGGUNG GUGAT RISIKO DARI MAJIKAN ATAS PERBUATAN MELANGGAR HUKUM PENGEMUDI YANG MENJALANKAN KENDARAAN MIL1K PERUSAHAAN (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
[15] Pradesa, H. A., & Agustina, I. (2020). Implementasi Konsep Tanggung Jawab Sosial sebagai Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan BUMDes. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 8(2), 159-168.
[16] Sobon, K. (2018). Konsep tanggung jawab dalam filsafat Emmanuel Levinas. Jurnal Filsafat, 28(1), 47-73.
[17] Alfianto, D., Rido, A., & Wijaya, G. V. (2024). Pertanggungjawaban Perdata dan Tanggung Gugat Dalam Perkara Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum. Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan, 4(6).

substantif menuntut agar CNAF tidak hanya bertanggung jawab secara formal, tetapi juga menunjukkan itikad baik untuk memulihkan kerugian pekerjanya.

Batasan dari pertanggung jawaban PT Cimb Niaga Auto Finance Putusan No 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby sesuai dengan amar penetapan yang telah hakim putuskan yaitu, sebagai berikut : Menyatakan bahwa PHK yang diperbuat oleh PT CIMB Niaga Auto Finance terhadap Choiron yakni batal; Menyatakan tindakan Terlawan merupakan perbuatan melawan hukum yang mengakibatkan kerugian Termohon; Mendenda Terlawan untuk beri hak normatif Termohon, termasuk kompensasi, penghargaan masa kerja, dan gantipenggan hak menurut Pasal 40 PP No. 35/2021; Mendenda Terlawan untuk mengganti kerugian immateriil sebesar 25,000,000,-; dan Memerintahkan Terlawan untuk memulihkan nama baik dan kedudukan hukum Termohon sebagai mantan karyawan.

Pertimbangan hukum hakim dalam menentukan hubungan kerja dan keterkaitan tindakan dengan tanggung jawab perusahaan

Salah satu tolak ukur penting dalam menilai kualitas suatu putusan pengadilan adalah sejauh mana putusan tersebut mampu mewujudkan keadilan substantif dan memberikan perlindungan terhadap pihak yang lemah. Dalam konteks hubungan industrial, pekerja merupakan pihak yang secara sosial dan ekonomi berada dalam posisi subordinat dibandingkan pengusaha.[18] karena itu, hakim punya tanggung jawab moral dan yuridis guna memastikan hukum tidak semata-mata diberlakukan secara tekstual, namun dalam semangat keadilan dan keseimbangan kepentingan antara perusahaan dan pekerja. Putusan antara Choiron dan PT CIMB Niaga Auto Finance (CNAF) dapat dianalisis dari sudut pandang teori keadilan guna melihat apakah pertimbangan hakim untuk perkara ini telah sesuai dengan pkeadilan substantif serta perlindungan terhadap pekerja.

Keadilan terbagi dua bentuk, yakni distributive serta korektif.[19] Keadilan distributif pembagian hak dan kewajiban berdasarkan proporsi yang adil, sementara keadilan korektifuntuk mengembalikan keseimbangan yang terhambat dikarenakan pelanggaran hukum.[20] Pada studi kasus perkara ini, hakim menerapkan prinsip keadilan korektif dengan menilai bahwa tindakan PT CIMB Niaga Auto Finance yang memutus hubungan kerja secara sepihak telah menciptakan ketimpangan dan kerugian bagi Choiron. Oleh karena itu, melalui amar putusannya, hakim memerintahkan perusahaan untuk memberi pesangon, penghargaan kerja, serta penggantian hak, dan juta mengganti rugi immateriil. Langkah ini merupakan bentuk pemulihan terhadap hak-hak pekerja yang telah dilanggar, sesuai dengan konsep keadilan yaitu memperbaiki keadaan yang timpang agar keseimbangan sosial kembali tercipta.[21] Pada studi kasus hubungan industrial, pemulihan tersebut tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga moral, karena hakim turut memerintahkan pemulihan nama baik dan kedudukan hukum Choiron sebagai mantan pekerja yang diberhentikan tanpa dasar hukum yang sah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pertimbangan hakim dalam putusan ini telah mencerminkan penerapan prinsip keadilan korektif secara konkret, karena memulihkan hak pihak yang dirugikan akibat tindakan sewenang-wenang perusahaan.

Selain menerapkan keadilan korektif, hakim juga mempertimbangkan aspek keadilan distributif, yaitu keadilan yang menuntut pembagian hak dan kewajiban secara proporsional antara pengusaha dan pekerja.[22] Hakim menilai bahwa PT CNAFsebagai pemberi kerja ada kedudukan lebih kuat secara ekonomi dan hukum, sehingga perusahaan harus menanggung konsekuensi lebih besar ketika terjadi pelanggaran terhadap pekerja. Penilaian ini sesuai dengan prinsip proporsionalitas, di mana pihak yang memiliki kekuasaan dan sumber daya lebih besar harus memikul tanggung jawab hukum yang lebih tinggi.

Selain itu, hakim juga menegaskan bahwa perusahaan tetap berhak melindungi kepentingan bisnisnya dan menegakkan disiplin kerja, tetapi tindakan tersebut tidak boleh melanggar hak dasar pekerja untuk memperoleh perlakuan adil, upah layak, dan prosedur hukum yang benar. Dengan

[18] *Ibid*
[19] Muttaqin, N. F. Z., & Latumahina, R. E. (2022). Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing di Tempat Kerja. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(3), 5177-5184.
[20] Putri, M. D. (2024). Analisis Tanggung Gugat Bank atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank yang Merugikan Nasabah (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 2600 K/Pdt/2022). Lex Patrimonium, 3(2), 8.
[21] JUARNI, N. (2013). TANGGUNG GUGAT RISIKO DARI MAJIKAN ATAS PERBUATAN MELANGGAR HUKUM PENGEMUDI YANG MENJALANKAN KENDARAAN MIL1K PERUSAHAAN (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
[22] ANDREASARI, A. D. (2023). Tanggung Gugat Prinsipal Terhadap Agen atas Perbuatan Melawan Hukum Diluar Kesepakatan Perjanjian Keagenan (Studi Putusan Nomor 1666 K/PDT/2022) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

demikian, hakim berupaya menjaga keseimbangan antara hak perusahaan dan hak pekerja agar keduanya berjalan secara proporsional. Penerapan prinsip ini mencerminkan bentuk keadilan distributif yang menempatkan hak dan kewajiban kedua belah pihak secara adil, sesuai kapasitas dan tanggung jawabnya dalam hubungan kerja.

Keadilan adalah bentuk "fairness", yaitu kondisi di mana aturan-aturan sosial dan hukum disusun sedemikian rupa sehingga tidak merugikan pihak yang paling lemah dalam masyarakat.[23] Teori keasilan mengemukakan dua prinsip utama, yaitu: Prinsip kebebasan, setiap orang punya hak yang sama; Prinsip perbedaan yaitu kesenjangan sosial serta perekonomian dapat dinilai benar jika memberikan manfaat besar bagi pihak yang tidak berhasil.

Jika dikaitkan dengan perkara Choiron, penerapan prinsip *justice as fairness* tampak dari cara hakim menyeimbangkan kepentingan hukum kedua pihak. Hakim tetap mengakui hak perusahaan untuk menegakkan disiplin kerja, namun pada saat yang sama memastikan bahwa tindakan perusahaan tidak menindas atau merugikan pihak pekerja. Dengan memutus bahwa PHK sepihak tersebut tidak sah dan perusahaan wajib memberikan kompensasi, hakim telah menerapkan keadilan Rawlsian, karena keputusan itu memperbaiki posisi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja tanpa menghapuskan hak perusahaan sebagai entitas usaha. Selain itu, logika hukum hakim juga menunjukkan penerapan fairness dalam arti substantif, bukan sekadar formal. Hakim tidak berhenti pada ketaatan prosedural semata, tetapi melihat substansi keadilan yang seharusnya dijamin oleh hukum. Hal ini selaras dengan teori keadilan bahwa kebenaran bukan sekadar penegakan aturan, melainkan penjaminan atas perlakuan yang manusiawi dan proporsional terhadap setiap individu.[24]

Pertimbangan hakim dalam putusan ini juga menunjukkan penerapan asas perlindungan terhadap pihak yang lemah, yang merupakan asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan.[25] Hakim menilai bahwa hubungan kerja antara Choiron dan CNAF merupakan hubungan subordinatif, di mana pekerja tunduk pada perintah dan pengawasan perusahaan. Oleh karena itu, hukum harus hadir untuk melindungi pekerja dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha.[26] Dengan menyatakan PHK sepihak tersebut tidak sah, hakim bukan hanya mempertahankan hukum formal, melainkan menegakkan keadilan sosial (*social justice*) sesuai dalam UUD 1945 alinea 4 serta Pasal 28D ayat (2), menjamin hak atas pekerja, mendapat gaji serta kelayak dalam kerja. Analisis ini juga mencerminkan semangat hukum progresif, yaitu pandangan bahwa hukum harus digunakan untuk melindungi manusia, bukan sekadar menegakkan teks peraturan.[27] Hakim dalam perkara ini berhasil menempatkan dirinya bukan hanya sebagai pedoman undang-undang, melainkan sebagai penegak keadilan substantif yang berorientasi pada kemanusiaan.

Pertimbangan hakim dalam kasus PHI (105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby) akan menekankan pada fakta perselisihan (apakah ada pelanggaran, kesalahan, atau alasan sah untuk PHK), hakim akan mengarah pada dasar hukum yang berkaitan seperti UU 13/2003 menjelaskan Ketenagakerjaan, UU 2/2004 menjelaskan PHI, dan Peraturan Perusahaan/PKB, serta keadilan bagi para pihak (pekerja dan perusahaan), memastikan proses hukum sesuai prosedur, termasuk pembuktian saksi dan bukti, untuk memutuskan apakah PHK itu sah atau tidak, serta kompensasi yang adil, dengan kebebasan hakim bersandar pada hati nurani dan bukti di sidang

SIMPULAN

Bentuk tanggung gugat PT CIMB Niaga Auto Finance yaitu dengan kewajiban mengganti kerugian terhadap karyawannya sesuai dengan putusan 105/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby karena PHK sepihak yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum positif. Perusahaan dinilai melanggar Pasal 40 dan 52 PP No. 35/2021 karena tidak membayar hak-hak normatif pekerja serta tidak melalui prosedur peringatan bertahap. Tindakan tersebut memenuhi syarat perbuatan melawan hukum dasar Pasal 1365 KUH Perdata, adanya tindakan, kekeliruan, kerugian, serta hubungan sebab-akibat. Demikian, PT

[23] Faiz, P. M. (2009). Teori Keadilan John Rawls (John Rawls' Theory of Justice). Jurnal Konstitusi, 6(1), 135-149.
[24] Akbar, R. F. (2024). Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Melakukan Kelalaian Kerja. Lex Positivis, 2(8), 1001-1014.
[25] Pradesa, H. A., & Agustina, I. (2020). Implementasi Konsep Tanggung Jawab Sosial sebagai Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan BUMDes. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 8(2), 159-168.
[26] Alfianto, D., Rido, A., & Wijaya, G. V. (2024). Pertanggungjawaban Perdata dan Tanggung Gugat Dalam Perkara Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum. Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan, 4(6).
[27] Sobon, K. (2018). Konsep tanggung jawab dalam filsafat Emmanuel Levinas. Jurnal Filsafat, 28(1), 47-73.

CIMB Niaga Auto Finance bertanggung gugat secara hukum untuk mengganti kerugian pekerja, baik materiil maupun immateriil.

Pertimbangan hukum hakim dalam menentukan tanggung gugat perusahaan menunjukkan penerapan asas keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang lemah. Hakim menilai bahwa PHK yang dilakukan tanpa prosedur dan tanpa bukti sah telah melanggar asas kepastian hukum, keadilan, dan itikad baik sesuai Pasal 1338 KUHPerdata. Hakim juga menegaskan bahwa perusahaan sebagai badan hukum memiliki tanggung jawab atas tindakan pengurusnya (*vicarious liability*). Pertimbangan hakim dalam putusan ini mencerminkan pendekatan hukum progresif yang menempatkan perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari keadilan sosial sebagaimana amanat UUD 1945.

REFERENSI

Alfianto, D., Rido, A., & Wijaya, G. V. (2024). Pertanggungjawaban Perdata dan Tanggung Gugat Dalam Perkara Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum. Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan, 4(6).

Akbar, R. F. (2024). Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Melakukan Kelalaian Kerja. Lex Positivis, 2(8), 1001-1014.

Andreasari, A. D. (2023). Tanggung Gugat Prinsipal Terhadap Agen atas Perbuatan Melawan Hukum Diluar Kesepakatan Perjanjian Keagenan (Studi Putusan Nomor 1666 K/PDT/2022) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Angela, K. (2022). Tanggung Gugat Risiko Majikan atas Perbuatan Melanggar Hukum Bawahannya dalam Kecelakaan Lalu Lintas oleh Truk Tronton di Balikpapan: Siapakah yang Bertanggung Gugat dan Bagaimana Bentuk Ganti Kerugiannya?. Jurnal Hukum Lex Generalis, 3(4), 314-326.

Apriani, T. (2019). Konsep Perbuatan Melawan Hukum Dalam Tindak Pidana. Ganec Swara, 13(1), 43-49.

Dr. Muhaimin, S.H., M.Hum : “Metode Penelitian Hukum”, 2020

Faiz, P. M. (2009). Teori Keadilan John Rawls (John Rawls' Theory of Justice). Jurnal Konstitusi, 6(1), 135-149.

Juarni, N. (2013). Tanggung Gugat Risiko Dari Majikan Atas Perbuatan Melanggar Hukum Pengemudi Yang Menjalankan Kendaraan Mil1k Perusahaan (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).

Muttaqin, N. F. Z., & Latumahina, R. E. (2022). Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing di Tempat Kerja. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(3), 5177-5184.

Pradesa, H. A., & Agustina, I. (2020). Implementasi Konsep Tanggung Jawab Sosial sebagai Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan BUMDes. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 8(2), 159-168.

Putri, M. D. (2024). Analisis Tanggung Gugat Bank atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank yang Merugikan Nasabah (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 2600 K/Pdt/2022). Lex Patrimonium, 3(2), 8.

Sobon, K. (2018). Konsep tanggung jawab dalam filsafat Emmanuel Levinas. Jurnal Filsafat, 28(1), 47-73.

Sulistyawan, J. (2013). Tanggung Gugat Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Buruh Kontrak Yang Merugikan Pihak Ketiga (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).

Wahyuni, W. S., & Harahap, D. A. (2018). Perjanjian Pembiayaan Jual Beli dengan Akad Murabahah (Bussan Auto Finance).

Widyantoro, V. G., & Kurniawan, F. (2020). Perkembangan Prinsip Dan Tanggung Gugat Dalam Kontrak Kerja Pekerjaan Konstruksi. Arena Hukum, 13(1), 157-180.