



VICARIOIUS LIABILITY KARYAWAN PERBANKAN DITINJAU DARI PASAL 1365 dan 1367 KUHperdata

Herliana Heltaji

Universitas Pamulang

e-mail : 02534@unpam.ac.id)

Ayyub KAdriah

Universitas Pamulang

e-mail: 01963@unpam.ac.id

ABSTRACT:

Penelitian ini membahas tanggung jawab hukum pengganti dalam konteks karyawan perbankan, khususnya bagaimana bank sebagai pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh karyawannya. Latar belakang masalah ini terletak pada pentingnya perlindungan hukum bagi pihak ketiga yang dirugikan oleh tindakan karyawan bank, serta kebutuhan akan penerapan tanggung jawab pengganti di industri perbankan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif yuridis dengan pendekatan perundang-undangan. Sumber data primer berupa peraturan perundang-undangan, seperti Pasal 1365 dan 1367 KUH Perdata, serta Undang-Undang Perbankan, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa doktrin tanggung jawab pengganti dapat diterapkan pada bank dalam kasus di mana karyawan bertindak dalam lingkup pekerjaannya, dan bank bertanggung jawab jika terjadi kelalaian dalam pengawasan. Namun, penerapan tanggung jawab tersebut perlu mempertimbangkan pengecualian tertentu, seperti penggunaan kontraktor independen dan agen yang tampak. Kesimpulannya, bank harus proaktif dalam mengelola risiko dengan menerapkan pengawasan yang lebih ketat dan kebijakan mitigasi risiko. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kajian lebih lanjut terkait peran teknologi dalam pengawasan karyawan perbankan serta implikasi hukum dari penggunaan kontraktor independen.

Kata Kunci : Pertanggung Jawaban Hukum Pengganti, Karyawan, Perbankan

Abstract :

This study examines the concept of vicarious liability in the context of banking employees, specifically how banks as employers may be held liable for the unlawful actions of their employees. The background of this issue stems from the need for legal protection for third parties harmed by bank employees' actions, as well as the necessity for legal certainty regarding the application of vicarious liability in the banking industry. The research method employed is normative juridical with a statute approach. Primary data sources include relevant legislation, such as Articles 1365 and 1367 of the Indonesian Civil Code and the Banking Act, while secondary data is derived from relevant legal literature. The study's findings indicate that the doctrine of vicarious liability can be applied to banks in cases where employees act within the scope of their employment, and banks may be held liable if there is negligence in supervision. However, the application of liability must consider certain exceptions, such as the use of independent contractors and apparent agency. In conclusion, banks must proactively manage risks by implementing stricter supervision and risk mitigation policies. The study recommends further exploration of the role of technology in employee supervision and the legal implications of using independent contractors in the banking sector.

Keywords : Vicarious Liability, Employees, Banking



PENDAHULUAN

munculnya tuntutan tanggung jawab perdata terhadap direktur yang tugasnya di embankan pada karyawan (**Abbas, S. 2008.**) dan pejabat bank lain pada umumnya, memiliki potensi dimana tidak di-fahami-nya pembagian konkrit dalam peran hukum mereka dalam mengelola institusi perbankan. Sebagai pengurus dari korporasi yang melibatkan dana publik, direktur yang tugasnya di embankan karyawan memiliki tanggung jawab untuk bertindak dengan kehati-hatian dan kepatutan demi kepentingan terbaik pemangku kepentingan, terutama nasabah bank. Jika gagal memenuhi standar tersebut, mereka dapat dimintai pertanggungjawaban atas kerugian yang terjadi.

kegagalan bank yang meluas menjadi krisis seringkali mengungkapkan adanya kelalaian yang sistematis, baik dalam hal manajemen risiko, pengawasan internal, pejabat bank, meskipun mungkin tidak terlibat secara langsung dalam operasional perbankan sehari-hari, sehingga bank tetap memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa institusi yang mereka awasi beroperasi dalam batasan hukum dan regulasi yang berlaku. Kewajiban ini tidak dapat disangkal hanya dengan alasan ketidaktahuan atau ketidakaktifan, karena hukum menuntut adanya tingkat kehati-hatian tertentu dari setiap individu yang memegang jabatan direktur yang tugasnya di embankan karyawan dalam perusahaan perbankan.

sehingga konsep tanggung jawab ini juga berkaitan dengan prinsip hukum *fiduciary duty* yang mengharuskan para pejabat bank bertindak dengan itikad baik dan mempertimbangkan kepentingan utama perusahaan serta pemegang sahamnya (**Dewi, L. 2012**). Kelalaian dalam menjalankan tugas ini, terutama ketika menyangkut manajemen aset dan investasi yang tidak berhati-hati, dapat dianggap sebagai pelanggaran yang serius. Hal ini juga dapat mencakup tanggung jawab atas kegagalan dalam menjalankan fungsi pengawasan yang efektif terhadap aktivitas-aktivitas yang berisiko tinggi, seperti pemberian kredit yang tidak sesuai dengan standar perbankan yang layak.

Dari perspektif tanggung jawab hukum, tidak hanya direktur yang tugasnya di embankan karyawan utama yang dapat dituntut, tetapi juga "direktur yang tugasnya di embankan karyawan boneka" yang mungkin tidak aktif dalam pengambilan keputusan sehari-hari tetapi tetap dianggap bertanggung jawab secara hukum karena kedudukan resmi mereka. Kewajiban hukum mereka tetap ada karena hukum menganggap



bahwa mereka seharusnya memiliki peran yang signifikan dalam pengawasan dan pengambilan keputusan strategis.

Dalam konteks perbankan, kegagalan untuk memahami atau menjalankan kewajiban hukum ini dapat berakibat pada konsekuensi perdata yang serius, termasuk tanggung jawab atas kerugian keuangan yang dialami oleh deposan atau pemegang saham. Ini menjadi peringatan bagi para direktur yang tugasnya di embankan karyawan bank untuk tidak hanya menempati posisi formal semata, tetapi juga untuk secara aktif terlibat dalam pengelolaan dan pengawasan operasional perbankan. Mereka diharapkan untuk melakukan due diligence yang memadai dalam setiap keputusan, serta memastikan bahwa manajemen bank bertindak sesuai dengan kepentingan terbaik nasabah dan kepatuhan terhadap regulasi keuangan yang ketat.

Pada akhirnya, munculnya tuntutan hukum terhadap direktur yang tugasnya di embankan karyawan bank yang gagal menjalankan tanggung jawab mereka mencerminkan upaya hukum untuk melindungi kepentingan publik dalam sektor perbankan. Mekanisme hukum ini dirancang untuk memastikan bahwa pejabat bank tidak kebal terhadap konsekuensi dari kelalaian mereka, terutama ketika kelalaian tersebut berkontribusi pada runtuhnya institusi keuangan yang mereka pimpin.

Tidak ada bidang hukum yang dapat didekati sebagai ilmu pasti, dan hal yang sama berlaku untuk hukum yang mengatur tanggung jawab direktur yang tugasnya di embankan secara sah kepada divisi Kredit atau Legal Officer kredit Bank. Dalam hal ini, diperlukan kajian umum mengenai prinsip-prinsip dasar yang mendasari tanggung jawab tersebut—prinsip-prinsip yang seharusnya menjadi pengetahuan umum namun seringkali jarang diperhatikan oleh para bankir maupun masyarakat pada umumnya. Tanggung jawab perdata direktur yang tugasnya di embankan karyawan bank atas pemberian pinjaman yang buruk dapat muncul baik berdasarkan undang-undang khusus seperti pada undang undang perbankan yang berlaku di banyak negara

Prinsip dasar yang mendasari tanggung jawab direktur yang tugasnya di embankan karyawan bank berakar pada konsep di mana direktur yang tugasnya di embankan karyawan diwajibkan untuk bertindak dengan itikad baik dan menjalankan tugas mereka dengan standar kehati-hatian yang wajar.

Dalam konteks perbankan, direktur yang tugasnya di embankan karyawan bertindak sebagai wali amanah bagi para pemegang saham dan deposan, dan kelalaian mereka dalam menjalankan fungsi tersebut dapat menyebabkan tanggung jawab perdata. Kelalaian ini sering kali terjadi dalam konteks pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pemberian kredit atau pinjaman yang berisiko tinggi. Pinjaman yang diberikan



dengan tidak memperhatikan prinsip kehati-hatian, baik karena tidak memadai dalam melakukan due diligence atau pengabaian dalam menilai kemampuan kreditur, dapat dianggap sebagai tindakan kelalaian yang menyebabkan kerugian.

Dalam analisis hukum yang lebih kritis, perlu diperhatikan bahwa tanggung jawab direktur yang tugasnya di embankan karyawan tidak bersifat mutlak. Ada faktor-faktor tertentu yang harus dipertimbangkan sebelum tanggung jawab tersebut dapat dikenakan. Pertama, harus ada bukti bahwa direktur yang tugasnya di embankan karyawan gagal memenuhi kewajiban fidusia mereka atau bertindak di luar batas standar profesionalitas yang diharapkan dalam peran mereka. Kedua, kerugian yang dialami oleh bank atau deposan harus dapat dibuktikan sebagai akibat langsung dari kelalaian tersebut. Ini menunjukkan bahwa dalam hukum perdata, prinsip kausalitas memiliki peran penting dalam menentukan apakah direktur yang tugasnya di embankan karyawan harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut. **(Hart, H.L.A. 2009)**

Lebih lanjut, peraturan khusus seperti undang undang perbankan memberikan kerangka hukum tambahan untuk menuntut tanggung jawab direktur yang tugasnya di embankan secara sah kepada divisi Kredit atau Legal Officer kredit Bank. Undang-undang ini umumnya dirancang untuk membatasi jumlah kredit yang dapat diberikan oleh bank kepada pihak tertentu atau dalam kondisi tertentu, guna mencegah eksposur risiko yang berlebihan. Pelanggaran terhadap undang-undang ini oleh direksi dapat mengakibatkan tanggung jawab hukum, karena mereka dianggap telah bertindak melawan ketentuan yang secara eksplisit diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini, undang-undang tersebut memberikan standar objektif yang lebih jelas bagi pengadilan dalam menilai kelalaian atau kesalahan direktur yang tugasnya di embankan secara sah kepada karyawan Sehingga mendorong adanya pengawasan yang lebih ketat terhadap praktik perbankan, terutama dalam hal pemberian kredit. direktur yang tugasnya di embankan karyawan diharapkan lebih bertanggung jawab dalam mengambil keputusan yang melibatkan dana publik, karena mereka dapat dikenakan sanksi hukum jika gagal memenuhi standar yang ditetapkan **(Kennedy, D. 2013).**

tanggung jawab ini juga memberikan perlindungan bagi deposan dan pemegang saham dengan memberikan mereka jalan hukum untuk memperoleh ganti rugi jika terjadi kerugian akibat kelalaian direksi. Pada akhirnya, hal ini menciptakan keseimbangan dalam sistem perbankan, di mana para pengambil keputusan di tingkat



manajerial dapat dimintai pertanggungjawaban secara hukum atas tindakan atau kelalaian mereka yang menyebabkan kerugian keuangan.

bahwa tanggung jawab ini harus diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai bagi direktur yang tugasnya di embankan karyawan yang bertindak dengan itikad baik dan telah mengambil langkah-langkah yang wajar untuk memitigasi risiko. Dalam hal ini, dimana prinsip business judgment rule dapat digunakan sebagai pembelaan hukum bagi direktur yang tugasnya di embankan karyawan yang dapat membuktikan bahwa keputusan mereka didasarkan pada penilaian bisnis yang rasional dan dibuat dengan kepatutan, meskipun pada akhirnya keputusan tersebut terbukti merugikan. Ini adalah salah satu cara di mana hukum mencoba untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab direktur dan divisi Kredit atau Legal Officer kredit Bank dan perlindungan terhadap risiko usaha yang wajar.

Sehingga berdasarkan anasir diatas bahwa dapat diketahui terdapat permasalahan hukum berupa keharusan bertanggung jawab direksi perbankan tas kerugian akibat kredit yang tidak menguntungkan atau bahkan merugikan pemegang saham dan kenyataan bahwa karyawan bank yang merupakan perpanjangan tangan direksi dalam melaksanakan kegiatan usaha kredit perbankan juga memiliki tanggung jawab dapat dipisahkan dengan tanggungjawab direksinya sehingga dibuatlah analisis nin dengan judul VICARIOUS LIABILITY KARYAWAN PERBANKAN DITINJAU DARI PASAL 1365 dan 1367 KUHperdata

PERMASALAHAN

A. BAGAIMANA PERTANGGUNGJAWABAN PENGGANTI TERHADAP KARYAWAN PERBANKAN

B. BAGAIMANA BATASAN TANGGUNG JAWAB PENGGANTI OLEH BANK

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif yuridis, yang bertujuan untuk menganalisis konsep tanggung jawab hukum pengganti karyawan perbankan berdasarkan aturan-aturan hukum yang berlaku. Penelitian normatif yuridis dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin hukum, serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan tanggung jawab pengganti dan penerapannya dalam konteks perbankan. dengan jenis penelitian Penelitian ini bersifat normatif yuridis, yaitu penelitian yang berfokus pada norma-norma hukum atau aturan yang bersumber dari undang-undang, peraturan, serta



literatur hukum lainnya. Penelitian ini dilakukan untuk memahami dan menganalisis bagaimana peraturan hukum yang ada, khususnya terkait dengan tanggung jawab pengganti karyawan perbankan, diinterpretasikan dan diterapkan dalam praktik. Fokus dari penelitian ini adalah kajian hukum positif yang digunakan untuk menentukan batasan-batasan hukum dan tanggung jawab yang relevan dalam situasi yang dihadapi perbankan. Dengan Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), di mana penelitian ini menitikberatkan pada analisis terhadap undang-undang dan regulasi yang mengatur tanggung jawab hukum dalam hubungan kerja, terutama terkait dengan doktrin pengganti dalam sistem perbankan. Beberapa peraturan perundang-undangan yang akan dikaji, antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1365 dan Pasal 1367 yang mengatur tentang tanggung jawab perdata atas tindakan melawan hukum dan tanggung jawab atas perbuatan orang lain, Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, yang mengatur tanggung jawab hukum di sektor perbankan, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terkait tata kelola dan pengawasan perbankan, dengan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu Data primer berupa peraturan perundang-undangan, yaitu undang-undang, peraturan pemerintah, serta peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang relevan dengan tanggung jawab hukum pengganti di perbankan, Data sekunder diperoleh dari literatur-literatur hukum, artikel jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas tanggung jawab pengganti, baik dalam konteks perbankan maupun tanggung jawab hukum secara umum. Sumber-sumber ini akan membantu memberikan landasan teoretis yang kuat untuk mendukung analisis, dengan Cara Pengambilan Data Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), di mana penelitian difokuskan pada pencarian, pengumpulan, dan kajian terhadap dokumen hukum serta literatur terkait yang tersedia di perpustakaan. Lokasi penelitian ini adalah Perpustakaan Universitas Pamulang, yang menyediakan berbagai sumber hukum primer dan sekunder yang relevan dengan topik penelitian. Peneliti akan mengakses undang-undang, buku literatur hukum, artikel jurnal, serta karya ilmiah lainnya yang mendukung topik tanggung jawab pengganti karyawan perbankan. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif induktif. Analisis ini melibatkan pengumpulan data secara sistematis, pengorganisasian informasi yang relevan, dan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan-temuan hukum yang dianalisis. Proses analisis dimulai dengan meninjau peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dihubungkan dengan teori hukum yang relevan, serta diterapkan pada praktik perbankan yang nyata, Pendekatan induktif digunakan untuk menarik kesimpulan berdasarkan fakta-fakta hukum yang ditemukan dalam penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya menjelaskan peraturan-peraturan yang ada, tetapi juga mengkaji implikasi hukum dari penerapan tanggung jawab pengganti dalam konteks perbankan di Indonesia. Hasil dari analisis kualitatif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang tanggung jawab hukum yang diemban oleh bank atas tindakan karyawannya serta memberikan masukan yang relevan bagi pengembangan regulasi dan praktik hukum perbankan, Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi



signifikan bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang tanggung jawab hukum pengganti dan implikasinya dalam dunia perbankan.

PEMBAHASAN

TANGGUNG JAWAB PENGGANTI KARYAWAN BANK

Tanggung jawab pengganti dalam konteks hukum perbankan dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab ketat dari seseorang, dalam hal ini bank sebagai pemberi kerja, atas tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh karyawannya. Prinsip ini berakar pada konsep bahwa pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, dengan syarat-syarat tertentu. Dalam konteks perbankan, penerapan doktrin tanggung jawab pengganti sangat penting, mengingat bank sebagai institusi keuangan memiliki karyawan yang berinteraksi dengan publik dan pihak ketiga dalam menjalankan operasionalnya. **(Scott, J. 2018.)**

Untuk tanggung jawab pengganti pemberi kerja, terdapat tiga syarat utama yang harus dipenuhi. Pertama, harus ada hubungan pemberi kerja dan karyawan yang sah. Artinya, karyawan tersebut harus bekerja di bawah kendali dan otoritas bank, bukan sebagai karyawan outsourcing. Kedua, tindakan melawan hukum harus benar-benar terjadi. Hal ini mengacu pada adanya pelanggaran hukum oleh karyawan yang menyebabkan kerugian bagi pihak lain. Ketiga, tindakan tersebut harus dilakukan dalam lingkup pekerjaan karyawan. Syarat ini sering menimbulkan tantangan interpretasi dalam penegakan hukum, khususnya mengenai sejauh mana tindakan karyawan dianggap berada dalam lingkup pekerjaannya.

Di Indonesia, meskipun tanggung jawab pengganti tidak secara langsung diatur dalam undang-undang perbankan, prinsip-prinsip umum tanggung jawab pemberi kerja dapat ditemukan dalam hukum perdata dan aturan ketenagakerjaan. Namun, perkembangan hukum harus tetap memperhatikan pedoman yang diberikan oleh konstitusi serta putusan pengadilan.

Jika seorang karyawan melakukan tindakan melawan hukum, seperti penipuan, penggelapan, atau pelanggaran lainnya, bank dapat dimintai pertanggungjawaban asalkan tindakan tersebut dilakukan dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Dimana ketika seorang karyawan yang memiliki kewenangan untuk mengakses dana nasabah menyalahgunakan kepercayaan tersebut untuk keuntungan pribadi. Dalam hal ini, meskipun tindakan tersebut melanggar hukum, bank tetap dapat dimintai pertanggungjawaban karena tindakan tersebut berkaitan erat dengan pekerjaannya sebagai karyawan bank.

Meskipun terdapat tantangan dalam menafsirkan lingkup pekerjaan karyawan. Menurut Scott, salah satu kesulitan utama dalam penerapan tanggung jawab pengganti adalah interpretasi mengenai apakah tindakan karyawan tersebut berada dalam lingkup pekerjaan. Jika karyawan bertindak di luar kewenangannya atau melakukan tindakan yang murni bersifat pribadi, maka bank sebagai pemberi kerja dapat berargumen bahwa mereka tidak bertanggung jawab atas tindakan tersebut.



Misalnya, jika seorang karyawan menggunakan akses perbankan untuk keuntungan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan tugas resminya, maka bank dapat berupaya untuk melepaskan tanggung jawabnya dengan alasan tindakan tersebut di luar lingkup pekerjaan karyawan.

Dengan demikian, tanggung jawab pengganti memiliki fungsi ganda. Di satu sisi, doktrin ini melindungi pihak ketiga yang dirugikan oleh tindakan karyawan, terutama dalam industri perbankan yang sangat terikat dengan kepercayaan publik. Di sisi lain, pemberi kerja juga dilindungi dari tanggung jawab berlebihan ketika tindakan karyawan tidak berkaitan dengan tugas resmi yang diotorisasi. Penerapan doktrin ini memerlukan keseimbangan yang tepat, dengan mempertimbangkan fakta-fakta khusus dari setiap kasus.

meskipun tanggung jawab pengganti merupakan prinsip hukum yang berasal dari hukum adat, perkembangannya harus sesuai dengan konteks hukum konstitusional dan regulasi modern. Dalam dunia perbankan, pemberi kerja harus secara proaktif memastikan bahwa karyawannya bertindak dalam lingkup pekerjaannya dan memiliki pengawasan yang cukup untuk mencegah tindakan melawan hukum yang merugikan pihak ketiga.

Dimana dalam konteks tanggung jawab hukum karyawan perbankan, doktrin tanggung jawab pengganti (vicarious liability) memegang peranan penting dalam menentukan apakah suatu bank sebagai pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan salah yang dilakukan oleh karyawannya. Doktrin ini, yang diadopsi dari hukum Inggris, tidak dikenal dalam hukum Romawi dan hukum Romawi-Belanda. Namun, dalam perkembangannya, doktrin ini telah diterapkan secara luas di berbagai yurisdiksi, termasuk di Indonesia, untuk menegakkan tanggung jawab perusahaan atas perbuatan salah karyawan mereka.

Menurut Salmond, prinsip utama dari tanggung jawab pengganti adalah bahwa pemberi kerja dalam analisis ini adalah bank dapat dimintai tanggung jawab atas tindakan salah yang dilakukan karyawannya, baik tindakan tersebut telah diotorisasi secara langsung oleh pemberi kerja atau tidak, selama tindakan tersebut masih dalam lingkup tugas yang diotorisasi oleh pemberi kerja. Dengan kata lain, jika tindakan salah yang dilakukan karyawan memiliki hubungan erat dengan tugas yang diotorisasi, meskipun cara pelaksanaannya keliru atau tidak tepat, pemberi kerja tetap dapat dimintai pertanggungjawaban.

Meskipun dalam penerapan doktrin ini. Jika tindakan salah yang dilakukan oleh karyawan tidak memiliki hubungan erat dengan tugas yang diotorisasi atau merupakan tindakan yang bersifat independen, maka pemberi kerja tidak dapat dimintai tanggung jawab. Dalam hal ini, karyawan tersebut dianggap bertindak di luar lingkup pekerjaannya dan tidak dalam kapasitas sebagai agen dari pemberi kerja. Dengan demikian, tanggung jawab pribadi sepenuhnya jatuh pada karyawan yang bersangkutan.



Dalam konteks perbankan, di mana karyawan sering berhubungan dengan publik, Bank sebagai entitas korporasi bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawannya bertindak sesuai dengan standar etika dan profesionalisme yang tinggi. Jika seorang karyawan, misalnya, melakukan tindakan penipuan atau pelanggaran hukum lain saat menjalankan tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya, maka bank dapat dimintai pertanggungjawaban atas kerugian yang timbul sebagai akibat dari tindakan tersebut. Namun, jika karyawan tersebut melakukan tindakan yang bersifat pribadi, seperti menggelapkan uang nasabah untuk keuntungan pribadi tanpa sepengetahuan bank, maka bank dapat berargumen bahwa tindakan tersebut berada di luar lingkup pekerjaan, dan oleh karena itu bank tidak dapat dimintai pertanggungjawaban.

Bank sebagai pemberi kerja harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengawasi tindakan karyawannya dan menyediakan pelatihan yang memadai untuk memastikan bahwa karyawan memahami batasan-batasan kewenangan mereka. Lebih lanjut, bank juga harus memiliki mekanisme pengawasan yang kuat untuk mendeteksi dan mencegah tindakan salah yang dapat merugikan nasabah atau pihak lain.

tanggung jawab pengganti ini juga menunjukkan bahwa meskipun doktrin ini memberikan perlindungan yang kuat bagi pihak ketiga yang dirugikan oleh tindakan salah karyawan, terdapat ruang untuk memperdebatkan batasan tanggung jawab pemberi kerja. Dalam beberapa kasus, tindakan yang tampaknya berada di luar lingkup pekerjaan karyawan mungkin tetap memiliki dampak yang signifikan terhadap pihak ketiga, dan karenanya, penegakan tanggung jawab terhadap pemberi kerja masih relevan.

tanggung jawab pengganti menempatkan tanggung jawab signifikan pada pemberi kerja, termasuk dalam industri perbankan, untuk memastikan bahwa karyawan mereka bertindak sesuai dengan hukum. Namun, batasan dalam doktrin ini juga memberikan perlindungan bagi pemberi kerja dari tanggung jawab yang tidak semestinya atas tindakan karyawan yang dilakukan di luar lingkup pekerjaannya. meskipun meskipun efektif, penerapan doktrin tanggung jawab pengganti perlu dipertimbangkan secara hati-hati sesuai dengan fakta-fakta kasus yang ada.

Untuk menilik secara lebih jauh bagaimana pertanggung jawaban hukum karyawan dan sejauh mana pertanggungjawaban tersebut dapat dialihkan pada bank maka penting untuk menilik kerangka konsep dasar pertanggung jawaban hukum dari akar-nya

Dalam konteks tanggung jawab hukum karyawan perbankan, doktrin "*vicarious liability*" (Smith, D. 2007.) atau tanggung jawab pengganti merupakan konsep tanggung jawab tanpa kesalahan, di mana seseorang (biasanya pemberi kerja) diminta untuk bertanggung jawab atas tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh orang lain (dalam hal ini, karyawan). Tanggung jawab ini tidak didasarkan pada kesalahan langsung dari pemberi kerja, melainkan pada hubungan hukum tertentu yang ada antara pemberi kerja dan karyawan. Hubungan ini sering ditemukan dalam



konteks kerja, di mana pemberi kerja dianggap bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh karyawan selama dalam lingkup pekerjaannya.

Asal mula doktrin ini terletak pada kebijakan publik dan prinsip dasar keadilan, yaitu bahwa seseorang yang dirugikan secara salah tidak boleh dibiarkan tanpa klaim atau kompensasi. Dalam konteks perbankan, di mana kepercayaan masyarakat sangat tinggi dan karyawan memiliki akses langsung terhadap dana nasabah, penerapan tanggung jawab pengganti menjadi sangat relevan. Pemberi kerja yakni bank dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan karyawan yang menyebabkan kerugian, terutama jika tindakan tersebut berkaitan dengan tugas atau kewenangan yang diberikan kepada karyawan.

Beberapa teori diajukan untuk menjelaskan mengapa pemberi kerja dapat dimintai tanggung jawab tanpa kesalahan langsung. Salah satu teori yang sering diajukan adalah "*culpa in eligendo*", (**Rossi, G. 2023**) yang menyatakan bahwa tanggung jawab pemberi kerja didasarkan pada kesalahan dalam memilih atau mengawasi karyawannya. Teori ini berasumsi bahwa jika seorang karyawan melakukan perbuatan melawan hukum, terdapat dugaan tidak terbantahkan bahwa pemberi kerja lalai dalam memilih atau mengawasi karyawannya. Dalam konteks perbankan, hal ini berarti bahwa bank harus melakukan uji tuntas *due diligence* yang ketat dalam merekrut dan mengawasi karyawan untuk memastikan bahwa mereka tidak menimbulkan risiko bagi nasabah atau pihak lain.

Teori lainnya, adalah "*identification theory*", (**Herring, J., dkk. 1998**) menyatakan bahwa karyawan adalah perpanjangan dari "lengan" pemberi kerja. Artinya, setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dianggap sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemberi kerja itu sendiri. Dalam konteks ini, tanggung jawab bank atas tindakan karyawannya dilihat sebagai tanggung jawab langsung, karena karyawan bertindak atas nama dan dalam kapasitas yang diotorisasi oleh bank. Jika karyawan menyalahgunakan kekuasaan yang diberikan oleh bank, bank dianggap bertanggung jawab secara hukum atas tindakan tersebut.

"*Solvency theory*" (**Kennedy, D. 2013.**) adalah teori lain yang menjelaskan tanggung jawab pengganti dengan dasar bahwa pemberi kerja, dalam hal ini bank, umumnya berada dalam posisi keuangan yang lebih kuat daripada karyawan yang melakukan delik. Oleh karena itu, bank dianggap sebagai pihak yang lebih mampu memberikan kompensasi atas kerugian yang ditimbulkan, daripada karyawan yang mungkin tidak memiliki kemampuan finansial untuk melakukannya.

Bersebrangan dengan teori solvency, "Van der Walt" menggunakan teori "*interest or profit*", (**Van der Walt, J. 2009**) yang menyatakan bahwa pemberi kerja yang memperoleh keuntungan ekonomi harus menanggung risiko kerugian yang ditimbulkan oleh karyawan mereka, adalah justifikasi yang kurang tepat. Ia berargumen bahwa jika setiap tindakan yang mengarah pada kerugian dikategorikan sebagai tanggung jawab tanpa kesalahan, maka hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak adil. Misalnya, jika sebuah bisnis yang tidak menghasilkan keuntungan



dikecualikan dari tanggung jawab, ini akan menghasilkan anomali dalam penerapan hukum.

Dalam konteks perbankan, tanggung jawab pengganti mengharuskan bank untuk selalu waspada dalam mengawasi tindakan karyawannya, terutama dalam hal karyawan yang memiliki akses terhadap informasi sensitif atau dana nasabah. Meskipun doktrin ini memberikan perlindungan bagi pihak ketiga yang dirugikan, bank harus tetap berhati-hati dalam memastikan bahwa tindakan karyawannya tidak melampaui batas kewenangan yang diberikan. Oleh karena itu, penerapan prinsip tanggung jawab pengganti harus dilandasi pada keseimbangan antara kepentingan keadilan bagi pihak yang dirugikan dan perlindungan terhadap pemberi kerja dari tanggung jawab yang tidak proporsional.

Dalam konteks tanggung jawab hukum karyawan perbankan, teori risiko atau *"risk theory"* (Scott, J. 2018.) memainkan peran penting dalam memperluas cakupan tanggung jawab pengganti. Menurut teori ini, jika aktivitas karyawan menimbulkan risiko yang cukup besar dalam menyebabkan kerugian, maka pemberi kerja (bank) dapat dimintai pertanggungjawaban, bahkan tanpa adanya kesalahan langsung dari pihak pemberi kerja. Teori ini berangkat dari premis bahwa pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan selalu mengandung risiko tertentu, termasuk kemungkinan terjadinya tindakan salah. Oleh karena itu, pemberi kerja harus menanggung tanggung jawab atas realisasi risiko tersebut demi keadilan bagi pihak yang dirugikan.

"Scott" berpendapat bahwa *"risk theory"* seharusnya menjadi landasan utama dari doktrin tanggung jawab pengganti. Dalam dunia perbankan, misalnya, karyawan yang diberi kewenangan untuk mengelola dana nasabah atau memberikan nasihat keuangan memiliki potensi risiko yang tinggi dalam menyebabkan kerugian, baik karena kelalaian atau penyalahgunaan kewenangan. Jika risiko tersebut terwujud dalam bentuk kerugian bagi pihak ketiga, bank sebagai pemberi kerja seharusnya bertanggung jawab atas tindakan karyawan tersebut, terlepas dari ada atau tidaknya kesalahan langsung yang dilakukan oleh bank.

Sehingga dalam menerapkan *"risk theory"* memerlukan penentuan sejauh mana risiko yang ada dalam pekerjaan karyawan dapat dianggap cukup untuk memicu tanggung jawab pemberi kerja. "Van der Walt" menyatakan bahwa penentuan apakah risiko tersebut telah meningkat sampai tingkat yang menyebabkan tanggung jawab pemberi kerja harus didasarkan pada keyakinan hukum masyarakat yang tercermin dalam undang-undang dan yurisprudensi. Hal ini menunjukkan bahwa standar yang digunakan untuk menilai risiko bukan hanya bersifat subyektif, melainkan harus melihat norma hukum dan pandangan umum dalam masyarakat, termasuk dalam kasus perbankan.

Sehingga Pasal 1367 KUH Perdata, yang mengatur bahwa seseorang bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh tindakan orang-orang yang berada di bawah pengawasannya, penerapan *risk theory* dapat dilihat sebagai penguatan prinsip ini. Dalam hal ini, bank sebagai pemberi kerja dianggap bertanggung jawab



atas kerugian yang disebabkan oleh tindakan karyawannya, karena bank memiliki kewajiban untuk mengawasi dan memitigasi risiko yang timbul dari aktivitas karyawannya. Pasal ini juga memperkuat tanggung jawab pemberi kerja dalam konteks aktivitas yang secara inheren menimbulkan risiko kerugian.

Dalam hal perbankan, jika seorang karyawan, misalnya, menyalahgunakan aksesnya terhadap sistem perbankan untuk melakukan penipuan, bank dapat dimintai pertanggungjawaban jika risiko tindakan tersebut dianggap wajar atau dapat diprediksi dalam konteks pekerjaan perbankan. "Hakim Jansen " dalam kasus Van der Westhuizen menegaskan bahwa ketika menilai apakah tindakan karyawan dilakukan dalam lingkup pekerjaannya, fokus utama harus dialihkan dari niat spesifik karyawan ke pertanyaan apakah tindakan tersebut merupakan bagian dari risiko yang diciptakan oleh negara (atau dalam hal ini, oleh bank sebagai pemberi kerja).

Penerapan "*risk theory* " di industri perbankan menuntut bank untuk lebih berhati-hati dalam memitigasi risiko yang timbul dari aktivitas karyawannya, terutama yang berkaitan dengan dana publik dan informasi sensitif. Kegagalan dalam mengantisipasi dan mengelola risiko tersebut tidak hanya dapat menyebabkan kerugian finansial bagi pihak ketiga, tetapi juga merusak reputasi dan kepercayaan publik terhadap institusi perbankan. Oleh karena itu, teori ini memaksa bank untuk mengambil langkah proaktif dalam pengawasan dan pengelolaan risiko yang inheren dalam aktivitas karyawannya.

sehingga "*risk theory* " menekankan pentingnya tanggung jawab pemberi kerja dalam mengelola risiko, penerapannya harus mempertimbangkan keseimbangan antara perlindungan bagi pihak yang dirugikan dan batas tanggung jawab pemberi kerja atas tindakan karyawan yang berada di luar kendali mereka.

Selain beberapa konsep diatas perlu juga diperhatikan bahwa evolusi klasifikasi pekerja antara "karyawan" dan "karyawan outsourcing" memainkan peran yang sangat signifikan, terutama dalam hal menentukan siapa yang bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh tindakan pekerja. Pada era pra-industri, hubungan kerja cenderung bersifat domestik, di mana seorang pelayan biasanya terikat pada sebuah rumah tangga tertentu, dan tuan rumah dianggap bertanggung jawab atas segala tindakan pelayan tersebut. Jika pelayan tersebut menyebabkan kerugian atau cedera, majikan atau pemilik rumah tangga yang bertanggung jawab secara finansial.

dengan munculnya industrialisasi, kebutuhan untuk mengklasifikasikan pekerja menjadi semakin penting. Hal ini disebabkan oleh pergeseran dalam hubungan kerja, di mana beberapa pekerja tidak lagi terikat pada satu pemberi kerja secara eksklusif dan lebih berperan sebagai "karyawan outsourcing" yang bertindak sebagai tuan atas dirinya sendiri. Dalam dunia perbankan modern, isu ini masih sangat relevan karena ada perbedaan penting antara karyawan tetap yang bekerja di bawah kendali langsung bank dan karyawan outsourcing yang mungkin melakukan pekerjaan untuk bank tetapi tidak berada di bawah pengawasan langsungnya.

Pada awalnya, beberapa pengadilan menerapkan tanggung jawab kepada siapa pun yang membayar pekerja, terlepas dari apakah orang tersebut memiliki kendali



langsung atas pekerja tersebut atau tidak. Model tanggung jawab ini, yang dikenal sebagai "payment responsibility," dianggap tidak adil oleh banyak pihak karena memaksa perusahaan untuk bertanggung jawab atas tindakan pihak lain yang tidak berada di bawah kendali mereka. Seiring waktu, pengadilan mulai mengadopsi model yang lebih menekankan pada aspek "kendali" atau "hak untuk mengendalikan" pekerja sebagai dasar untuk menetapkan tanggung jawab pemberi kerja.

Dalam konteks perbankan di Indonesia, prinsip-prinsip yang diatur dalam Pasal 1367 KUH Perdata mencerminkan pemikiran ini. Pasal tersebut menetapkan bahwa seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan oleh perbuatan orang-orang yang berada di bawah pengawasannya. Ini berarti bahwa bank sebagai pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh karyawannya selama tindakan tersebut terjadi dalam kerangka pekerjaan dan di bawah kendali bank.

Namun, persoalan mengenai klasifikasi pekerja masih menjadi tantangan dalam praktik. Perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing menjadi sangat penting dalam menentukan apakah pemberi kerja dapat dimintai tanggung jawab atas tindakan pekerja. Jika seorang pekerja dianggap sebagai karyawan outsourcing, bank mungkin tidak akan dimintai tanggung jawab atas tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja tersebut, karena pekerja tersebut bertindak di luar kendali langsung bank.

Meskipun demikian, beberapa teori modern, seperti teori "Enterprise Liability", berpendapat bahwa pemberi kerja harus tetap bertanggung jawab atas tindakan pihak ketiga, termasuk karyawan outsourcing, jika tindakan tersebut dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Dalam konteks perbankan, hal ini dapat diterapkan pada situasi di mana karyawan outsourcing bekerja untuk tujuan yang jelas menguntungkan bank, meskipun tidak berada di bawah kendali langsungnya.

sehingga bagi tanggung jawab hukum bank, terutama dalam hal pengelolaan risiko hukum yang terkait dengan aktivitas pekerja dan karyawan outsourcing. Perlu ada keseimbangan antara keadilan bagi pihak yang dirugikan dan perlindungan bagi pemberi kerja dari tanggung jawab yang tidak wajar atas tindakan pihak ketiga yang tidak berada dalam kendali langsung mereka.

BATASAN TANGGUNG JAWAB PENGGANTI OLEH BANK

Dalam konteks tanggung jawab hukum karyawan, terdapat prinsip "*control test*" yang menjadi salah satu landasan penting dalam menentukan apakah pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh karyawannya. Menurut konsep "*control test*" (Smith, D. 2007.), jika pemberi kerja memiliki hak untuk mengawasi dan mengendalikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas kelalaian



yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Namun, jika pemberi kerja tidak memiliki kemampuan untuk mengawasi atau mengendalikan pekerjaan, maka tanggung jawab atas kelalaian tersebut tidak dapat dibebankan kepada pemberi kerja.

Dalam konteks perbankan, di mana pemberi kerja, yaitu bank, memiliki kontrol dan pengawasan ketat terhadap aktivitas karyawannya, "*control test*" cenderung diterapkan secara ketat. Karyawan di bank, karyawan beroperasi di bawah serangkaian aturan dan standar yang ditetapkan oleh bank, termasuk dalam hal penanganan dana nasabah dan keputusan keuangan. Pemberi kerja memiliki kewenangan untuk mengawasi aktivitas karyawan, memberikan instruksi terkait pelaksanaan tugas, serta menilai apakah karyawan telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam hal ini, jika seorang karyawan melakukan kelalaian, seperti memberikan nasihat investasi yang buruk atau menyalahgunakan akses terhadap rekening nasabah, bank sebagai pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban, karena bank memiliki kontrol dan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Sehingga dengan konsep "*control test*" jika terdapat situasi di mana pemberi kerja tidak memiliki kendali langsung atas pekerjaannya. Dalam hal seorang karyawan bank bertindak di luar lingkup pekerjaannya atau melakukan tindakan yang sepenuhnya bersifat pribadi, bank tidak bertanggung jawab karena tindakan tersebut berada di luar kendali bank. Ini mencerminkan pendekatan tanggung jawab yang berbasis kesalahan, di mana pemberi kerja hanya bertanggung jawab jika ada kelalaian dalam mengawasi pekerjaan karyawannya.

Sehingga dalam hukum di Indonesia, "Pasal 1365 KUH Perdata" menyatakan bahwa "tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut." Ini berarti bahwa setiap tindakan melawan hukum yang menimbulkan kerugian harus dibebankan kepada pihak yang bersalah. Dalam penerapan "*control test*", pemberi kerja dianggap bertanggung jawab jika kelalaian dalam pengawasan atau seleksi karyawan menyebabkan kerugian bagi pihak ketiga.

sehingga terdapat tantangan dalam menentukan sejauh mana pengawasan yang diperlukan untuk menghindari tanggung jawab hukum. Jika pemberi kerja tidak memiliki kontrol penuh atas tindakan karyawan dalam situasi tertentu, misalnya jika karyawan bertindak di luar batas kewenangan atau terlibat dalam aktivitas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, pemberi kerja dapat membantah tanggung jawabnya. Dalam kasus ini, kontrol yang kurang atau bahkan ketiadaan kontrol dapat menjadi alasan bagi pemberi kerja untuk menolak tanggung jawab.

"*control test*" menawarkan pendekatan yang berbasis keseimbangan antara hak dan kewajiban pemberi kerja serta hak pihak ketiga yang dirugikan. Meskipun pemberi kerja harus bertanggung jawab atas kelalaian karyawannya dalam batas kendali yang wajar, ada batasan di mana pemberi kerja tidak dapat dimintai tanggung jawab jika tindakan karyawan sepenuhnya berada di luar kendali atau wewenang.



Namun perlu juga ditelaah lebih jauh dimana pendekatan tradisional yang mengaitkan tanggung jawab pengganti dengan konsep "kontrol" atau pengawasan langsung terhadap pekerjaan karyawan menjadi kurang relevan dalam sistem industri dan komersial modern. Doktrin awal menekankan bahwa pemberi kerja dalam hal ini bank bertanggung jawab atas tindakan karyawan jika mereka memiliki kendali langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sebagaimana hubungan majikan dan pelayan dalam konteks tradisional.

jika suatu perusahaan memiliki kontrol yang sama terhadap seorang karyawan outsource seperti yang dimiliki terhadap karyawannya, maka perusahaan tersebut harus bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh karyawan outsource tersebut.

dalam lingkungan perbankan modern yang kompleks, pendekatan "kontrol" ini menjadi kurang memadai. Pengadilan mulai menyadari bahwa pekerja dengan keterampilan tinggi atau spesialisasi tertentu seringkali bekerja di luar kendali langsung pemberi kerja, karena pemberi kerja mungkin tidak memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan untuk mengawasi setiap detail pekerjaan tersebut. Dalam konteks perbankan, karyawan di posisi strategis, seperti analis risiko atau manajer investasi, sering memiliki keahlian yang spesifik dan bekerja dengan otonomi yang tinggi. Akibatnya, bank sebagai pemberi kerja tidak selalu memiliki kapasitas untuk mengawasi secara langsung setiap aspek pekerjaan mereka.

Karena itu, konsep tes "kontrol" sudah saatnya dikritisi dan bukan sebagai satu-satunya faktor dalam menentukan tanggung jawab pengganti. Ketergantungan pada pendekatan yang terlalu sederhana ini dianggap tidak memadai untuk diterapkan dalam pengaturan industri dan komersial yang semakin kompleks. Pada praktiknya, karyawan di sektor perbankan seringkali memiliki kewenangan besar dalam mengambil keputusan yang berdampak pada nasabah dan pihak ketiga, dan meskipun mereka mungkin berada di bawah kendali formal bank, mereka tetap memiliki kebebasan profesional yang luas dalam menjalankan pekerjaan mereka **(Liew, W. 2011)**

Dalam konteks Pasal 1365 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa "tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut," tanggung jawab pengganti dalam industri perbankan tetap relevan. Meskipun pemberi kerja mungkin tidak memiliki kontrol langsung atas setiap tindakan karyawan, tanggung jawab atas perbuatan melawan hukum tetap melekat jika karyawan tersebut bertindak dalam lingkup pekerjaannya dan menyebabkan kerugian kepada pihak ketiga.

dalam dunia perbankan adalah bahwa bank harus mengambil tindakan lebih proaktif dalam membentuk kebijakan pengawasan dan mitigasi risiko **(Kurniawan, A. 2016.)**. Karena pendekatan kontrol langsung tidak lagi memadai untuk semua jenis pekerjaan, bank perlu mengembangkan sistem pengawasan yang lebih canggih yang tidak hanya berfokus pada kontrol langsung, tetapi juga pada pencegahan risiko melalui kebijakan



yang ketat, pelatihan, dan audit internal. Dalam kasus di mana bank gagal memberikan pengawasan yang memadai atau melakukan kontrol yang wajar atas tindakan karyawan dengan kewenangan khusus, bank dapat dianggap bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh karyawan tersebut.

harus diakui bahwa dalam beberapa kasus, karyawan dengan spesialisasi tinggi mungkin melakukan tindakan yang tidak berada dalam lingkup pekerjaan mereka, atau bahkan bertentangan dengan kepentingan bank. Dalam situasi seperti ini, bank dapat berupaya untuk membebaskan diri dari tanggung jawab dengan menunjukkan bahwa tindakan tersebut dilakukan di luar kontrol mereka dan tidak terkait dengan pelaksanaan tugas resmi.

pendekatan tanggung jawab pengganti dalam dunia perbankan harus mencerminkan perubahan dalam hubungan kerja modern, di mana karyawan yang memiliki keterampilan tinggi seringkali bekerja dengan otonomi yang cukup besar dan tidak terawasi. Pendekatan kontrol yang kaku mungkin tidak lagi memadai untuk menangani kompleksitas dunia kerja modern, terutama di sektor-sektor yang memerlukan keahlian khusus. Oleh karena itu, tanggung jawab hukum bank tidak hanya didasarkan pada kontrol langsung, tetapi juga pada tindakan wajar untuk mencegah kerugian yang disebabkan oleh karyawan mereka.

Dalam konteks hukum perbankan dan tanggung jawab karyawan serta karyawan outsource, terdapat beberapa pengecualian terhadap aturan umum bahwa perusahaan tidak bertanggung jawab atas tindakan karyawan ataupun outsource. Dalam Empat pengecualian utama yakni terhadap aktivitas yang secara inheren beresiko, dan tugas yang tidak dapat didelegasikan, serta pengendalian yang dipertahankan, dan agen yang tampak atau apparent agency. Pengecualian ini menjadi dasar pertimbangan dalam kasus di mana perusahaan dapat dimintai tanggung jawab atas tindakan pihak ketiga, meskipun status pihak tersebut adalah karyawan outsource.

Terhadap Aktivitas yang secara inheren berbahaya mengacu pada pekerjaan yang, karena sifatnya, memiliki potensi risiko tinggi terhadap publik atau pihak lain, seperti pekerjaan yang melibatkan penggunaan bahan kimia berbahaya atau penggalian. Dalam konteks perbankan, jenis pekerjaan ini jarang terjadi, tetapi tetap relevan jika bank terlibat dalam aktivitas dengan risiko inheren terhadap keuangan publik. Misalnya, dalam pengelolaan besar-besaran aset investasi yang dapat berisiko tinggi bagi nasabah. Dalam kasus ini, meskipun pekerjaan tersebut dilakukan oleh karyawan outsource, bank dikecualikan untuk dapat dimintai pertanggungjawaban jika pekerjaan tersebut menyebabkan kerugian.

Selanjutnya yang dimaksud dengan tugas yang tidak dapat didelegasikan adalah tugas di mana pemberi kerja memiliki kewajiban hukum yang tidak dapat dipindahkan kepada pihak ketiga. Dalam industri perbankan, ini termasuk kewajiban untuk melindungi keamanan data nasabah dan menjaga kepercayaan publik terhadap sistem keuangan. Jika bank mencoba untuk mendelegasikan tugas penting seperti pengamanan data kepada karyawan outsource, dan outsource tersebut melakukan



kelalaian yang menyebabkan pelanggaran data, bank tetap dapat dimintai pertanggungjawaban atas kelalaian tersebut.

Selain itu Pengendalian yang dipertahankan berarti bahwa meskipun bank menyewa karyawan outsource, jika bank tetap mempertahankan kontrol signifikan atas cara kerja outsource tersebut, bank dapat dianggap bertanggung jawab. Dalam hal ini, meskipun karyawan outsource secara teknis bekerja untuk perusahaan tempatnya berasal, jika bank masih memiliki kendali signifikan atas proses atau metode pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab dapat melekat pada bank.

Pengecualian terakhir, yaitu *apparent agency*, menjadi dasar tanggung jawab hukum yang lebih kuat dalam konteks perbankan. *Apparent agency* terjadi ketika pihak ketiga percaya bahwa seorang karyawan outsource sebenarnya adalah agen perusahaan karena tindakan atau pernyataan yang dibuat oleh perusahaan. Dalam hal ini, bank dapat dianggap bertanggung jawab jika nasabah atau publik secara wajar mempercayai bahwa karyawan outsource tersebut bertindak atas nama bank. Sebagai contoh, jika seorang karyawan outsource diberi akses ke sistem perbankan dan berpura-pura bertindak sebagai karyawan bank, publik dapat menganggap bahwa outsource tersebut adalah agen bank. Jika tindakan outsource tersebut menyebabkan kerugian, bank dapat dimintai pertanggungjawabannya atas dasar kesan yang diberikan bahwa outsource tersebut adalah bagian dari bank (Masri, A. 2019).

Dalam Pasal 1365 KUH Perdata menunjukkan bahwa jika sebuah bank dianggap lalai dalam pengawasan terhadap tindakan karyawan outsource atau memberikan kesan bahwa outsource tersebut adalah agen bank, bank tetap dapat dimintai pertanggungjawaban atas kerugian yang timbul dari tindakan outsource tersebut. Meskipun karyawan outsource secara formal tidak berada di bawah kendali langsung bank, adanya unsur pengendalian yang dipertahankan dapat menjadi dasar pertanggungjawaban.

penerapan pengecualian ini dalam konteks perbankan modern mencerminkan pentingnya kehati-hatian dalam memilih dan mengawasi karyawan outsource. Meskipun perusahaan berupaya melindungi dirinya dari tanggung jawab atas tindakan karyawan outsource, pengadilan dapat menggunakan pengecualian ini untuk memastikan bahwa pihak yang dirugikan tetap memiliki jalan untuk mendapatkan ganti rugi. Dalam hal ini, bank harus berhati-hati dalam memastikan bahwa karyawan outsource tidak hanya kompeten tetapi juga diawasi secara tepat, terutama ketika mereka diberi wewenang yang dapat berdampak langsung pada kepentingan nasabah atau publik.

KESIMPULAN

Kesimpulan mengenai tanggung jawab hukum pengganti karyawan dalam konteks perbankan menekankan pada prinsip bahwa pemberi kerja, dalam hal ini bank, dapat



dimintai pertanggungjawaban atas tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh karyawannya. Doktrin tanggung jawab pengganti secara umum mengacu pada konsep bahwa pemberi kerja bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh karyawan jika tindakan tersebut terjadi dalam lingkup pekerjaannya. Meskipun tanggung jawab ini sering kali tidak melibatkan kesalahan langsung dari pemberi kerja, prinsip ini bertujuan untuk melindungi pihak ketiga yang dirugikan oleh tindakan karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan atau bank.

Dalam industri perbankan, doktrin ini sangat penting karena karyawan bank sering kali memiliki akses langsung ke dana nasabah, informasi rahasia, dan tugas yang memiliki implikasi keuangan yang signifikan. Oleh karena itu, bank sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mengawasi aktivitas karyawannya dan memastikan bahwa tindakan mereka sesuai dengan standar hukum dan etika yang berlaku.

Pendekatan awal tanggung jawab pengganti, seperti yang terlihat pada teori "control test", menekankan bahwa pemberi kerja hanya bertanggung jawab jika memiliki kontrol langsung atau hak untuk mengawasi pekerjaan karyawan. Namun, seiring dengan perkembangan dunia industri dan komersial, konsep ini mulai dianggap tidak memadai, terutama dalam konteks pekerjaan modern di mana karyawan sering kali memiliki otonomi yang lebih besar dalam melakukan tugas mereka. Di industri perbankan, misalnya, karyawan dengan spesialisasi tinggi seperti manajer risiko atau analis keuangan mungkin memiliki keahlian khusus yang sulit diawasi secara langsung oleh pemberi kerja. Dengan demikian, pendekatan berbasis kontrol tidak selalu relevan untuk menentukan tanggung jawab pengganti di era modern.

Perkembangan lebih lanjut dalam teori tanggung jawab pengganti mengarah pada beberapa pengecualian yang dapat digunakan untuk menentukan apakah pemberi kerja bertanggung jawab atas tindakan karyawan outsourcing, seperti pengecualian untuk aktivitas yang secara inheren berbahaya, tugas yang tidak dapat didelegasikan, kontrol yang dipertahankan, dan agen yang tampak (apparent agency). Meskipun karyawan outsourcing biasanya tidak berada di bawah kendali langsung pemberi kerja, dalam beberapa situasi, pemberi kerja dapat dianggap bertanggung jawab atas tindakan kontraktor jika salah satu pengecualian ini berlaku.

Dalam konteks hukum di Indonesia, Pasal 1365 KUH Perdata menegaskan bahwa setiap perbuatan yang melanggar hukum dan menyebabkan kerugian kepada orang lain mewajibkan pelakunya untuk mengganti kerugian tersebut. Pasal ini berlaku untuk situasi di mana tindakan karyawan atau karyawan outsourcing menyebabkan kerugian bagi pihak ketiga, dan tanggung jawab dapat jatuh pada bank sebagai pemberi kerja, tergantung pada sejauh mana bank mengawasi atau memiliki kontrol terhadap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan atau kontraktor tersebut.

Dan Pasal 1367 KUH Perdata juga memperluas tanggung jawab pemberi kerja, yang menyatakan bahwa seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri, tetapi juga atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatan orang-orang yang berada di bawah pengawasannya. Ini memperkuat argumen bahwa bank memiliki tanggung jawab untuk mengawasi aktivitas karyawannya dan dapat dimintai



pertanggungjawaban jika kelalaian dalam pengawasan menyebabkan kerugian bagi pihak ketiga.

tanggung jawab pengganti dalam konteks perbankan menciptakan keseimbangan antara perlindungan hak-hak nasabah dan kewajiban bank untuk mencegah kerugian yang disebabkan oleh karyawan mereka. Meskipun pengadilan dapat menerapkan pengecualian tertentu untuk menentukan tanggung jawab bank atas tindakan karyawan outsourcing, bank tetap memiliki kewajiban hukum untuk memastikan bahwa karyawan mereka tidak menimbulkan risiko yang tidak wajar bagi nasabah atau publik. Kegagalan dalam melaksanakan pengawasan yang memadai atau menerapkan kebijakan mitigasi risiko yang efektif dapat menyebabkan tanggung jawab yang besar bagi bank, baik dari segi hukum maupun reputasi.

tanggung jawab hukum pengganti dalam dunia perbankan menekankan pentingnya pengawasan dan manajemen risiko oleh bank sebagai pemberi kerja. Dalam situasi di mana karyawan atau karyawan outsourcing melakukan tindakan melawan hukum yang menyebabkan kerugian, tanggung jawab dapat jatuh pada bank jika tindakan tersebut dilakukan dalam lingkup pekerjaan atau jika bank lalai dalam mengawasi pekerjaan tersebut. Perkembangan doktrin ini menunjukkan pentingnya bank untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan teknologi guna melindungi kepentingan nasabah serta mencegah tanggung jawab hukum yang tidak diinginkan.

SARAN

Dalam konteks tanggung jawab hukum pengganti karyawan perbankan, terdapat beberapa rekomendasi yang relevan untuk para pemangku kepentingan, termasuk pihak perbankan, regulator, serta para peneliti yang ingin mendalami isu ini lebih lanjut. Pengawasan yang efektif terhadap karyawan dan karyawan outsourcing merupakan elemen kunci dalam menjaga kepatuhan hukum, reputasi perusahaan, serta kepercayaan nasabah. Oleh karena itu, saran-saran berikut disusun untuk memperkuat praktik perbankan yang bertanggung jawab serta memberikan arahan bagi penelitian lanjutan.

Pertama, bagi bank dan manajemen sebagai pemberi kerja, sangat penting untuk menerapkan kebijakan pengawasan yang lebih proaktif dan komprehensif terhadap tindakan karyawan, terutama di area yang melibatkan akses terhadap dana nasabah, informasi sensitif, dan keputusan keuangan penting. Bank harus memperkuat sistem internal untuk mencegah penyalahgunaan wewenang, dan memastikan bahwa pelatihan serta edukasi tentang tanggung jawab hukum diberikan secara rutin kepada seluruh karyawan. Ini termasuk pemahaman yang jelas mengenai batasan tanggung jawab mereka dalam menangani transaksi perbankan, serta mekanisme pelaporan yang jelas untuk setiap pelanggaran atau kelalaian yang terjadi.

Selain itu, sistem audit internal yang lebih canggih perlu dikembangkan untuk mengidentifikasi potensi risiko lebih dini. Hal ini tidak hanya terbatas pada



pengawasan langsung, tetapi juga perlu adanya sistem pengendalian yang lebih mendalam untuk memantau keputusan-keputusan yang diambil oleh karyawan dengan kewenangan khusus. Penerapan teknologi berbasis kecerdasan buatan atau algoritma yang dapat mengidentifikasi anomali transaksi, misalnya, dapat membantu bank dalam melakukan deteksi dini terhadap tindakan melawan hukum yang mungkin dilakukan oleh karyawan. Ini akan mengurangi potensi kerugian finansial maupun reputasi yang disebabkan oleh tindakan tidak bertanggung jawab.

Kedua, regulator perbankan juga memiliki peran penting dalam memastikan bahwa bank-bank di Indonesia mematuhi standar pengawasan yang ketat terhadap tanggung jawab karyawan. Pengawasan eksternal oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) atau Bank Indonesia perlu ditingkatkan, dengan fokus pada evaluasi berkala terhadap kepatuhan bank dalam hal pengawasan karyawan serta penerapan tanggung jawab hukum. Regulator harus terus mendorong implementasi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik *good corporate governance* di sektor perbankan untuk memitigasi risiko yang dapat ditimbulkan oleh tindakan karyawan atau karyawan outsourcing.

Sebagai masukan tambahan, penelitian lebih lanjut dalam bidang ini sangat diperlukan, terutama yang berkaitan dengan penerapan tanggung jawab pengganti di era digitalisasi perbankan. Penelitian ini dapat mencakup bagaimana bank dapat mengadopsi mekanisme teknologi canggih untuk meningkatkan sistem pengawasan, serta dampak dari keterbukaan akses digital terhadap nasabah. Peneliti juga perlu mempertimbangkan bagaimana pengaturan karyawan outsourcing, terutama dalam aspek tanggung jawab hukum mereka, dapat diperjelas dan diperkuat dalam regulasi perbankan yang ada.

Selain itu, para peneliti juga disarankan untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang implikasi dari agen yang tampak *apparent agency* di sektor perbankan, terutama dalam situasi di mana pihak ketiga mungkin salah memahami status karyawan outsourcing sebagai agen resmi bank. Penelitian yang mendalam dalam area ini dapat memberikan wawasan baru bagi bank dalam hal perlindungan hukum mereka dari potensi penyalahgunaan oleh pihak-pihak yang tidak memiliki otoritas resmi

Secara keseluruhan, saran yang dapat diberikan kepada para pemangku kepentingan adalah untuk lebih mengedepankan pendekatan manajemen risiko yang proaktif dalam menghadapi tanggung jawab pengganti. Bank harus memahami bahwa tanggung jawab mereka tidak hanya terbatas pada karyawan tetap, tetapi juga mencakup karyawan outsourcing yang mungkin memegang posisi kunci dalam operasi perbankan. Pengawasan yang lebih ketat, penerapan teknologi modern, serta penelitian yang berkelanjutan akan menjadi langkah yang sangat penting dalam menjaga integritas dan keamanan sektor perbankan, sekaligus melindungi hak-hak nasabah dan pihak ketiga.

DAFTAR PUSTAKA (CAPITAL BOLD)

Buku



Abbas, S. 2008. "Tanggung Jawab Perusahaan dalam Hukum Perdata". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Bennett, T. 2010. "Vicarious Liability in Employment Law". Oxford: Oxford University Press.

Damaska, M. 2007. "The Faces of Justice and State Authority". New Haven: Yale University Press.

Dewi, L. 2012. "Analisis Hukum Perbankan dan Tanggung Jawab Karyawan". Jakarta: Rajawali Press.

Fleming, J. 2011. "The Law of Torts". Sydney: LawBook Co.

Gunawan, H. 2014. "Teori dan Penerapan Tanggung Jawab pengganti di Indonesia". Yogyakarta: Kanisius.

Hansen, J. 2015. "Employer's Liability in Modern Jurisprudence". Cambridge: Cambridge University Press.

Hart, H.L.A. 2009. "The Concept of Law". Oxford: Clarendon Press.

Holmes, O. W. 2008. "The Common Law". Boston: Little, Brown & Company.

Kennedy, D. 2013. "Risk Management in Banking: Legal Perspectives". New York: Routledge.

Kurniawan, A. 2016. "Hukum Perdata dan Tanggung Jawab Perusahaan". Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Liew, W. 2011. "Perusahaan dan Tanggung Jawab Hukum dalam Sistem Perbankan". Bandung: Alfabeta.

Masri, A. 2019. "Kontrol, Supervisi, dan Tanggung Jawab dalam Perbankan". Malang: UB Press.

Patterson, E. 2014. "Vicarious Liability: Theory and Practice in the 21st Century". London: Sweet & Maxwell.

Posner, R. A. 2010. "Economic Analysis of Law". New York: Wolters Kluwer.

Scott, J. 2018. "Tanggung Jawab Hukum Perusahaan atas Tindakan Karyawan". Surabaya: Airlangga University Press.

Smith, D. 2007. "Theories of Liability in Commercial Law". London: Butterworths.

Sunaryo, S. 2013. "Peran Hukum dalam Pengelolaan Risiko di Perbankan". Jakarta: Sinar Grafika.



Van der Walt, J. 2009. "Corporate Liability and Risk in Modern Legal Systems". Cape Town: Juta & Co.

Wright, R. 2016. "Apparent Agency and Modern Corporate Liability". Chicago: University of Chicago Press.

PeraturanPerundang-Undangan

Indonesia. 1847. "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata KUHPerdata". Staatsblad No. 23 Tahun 1847.

Indonesia. 1998. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan". Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 No. 182.

Indonesia. 2008. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik". Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 No. 58.

Indonesia. 2011. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan". Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 No. 111.

Artikel Seminar/Jurnal/Website (Apa Style)

Fleming, J. 2011. Liability for independent contractors: A comparative study. "Law Quarterly Review", 1273, 280-301.

Gunawan, H. 2014. Tanggung jawab pengganti dalam sistem hukum perdata Indonesia. "Jurnal Hukum dan Keadilan", 91, 123-135.

Hansen, J. 2015. Employer's liability in the context of control and supervision. "Cambridge Law Review", 382, 76-89.

Hart, H. L. A. 2009. The concept of law revisited: A contemporary analysis. "Journal of Jurisprudence", 341, 15-34.

Herring, J., Cremona, M., Herring, J., & Cremona, M. 1998. Strict and Vicarious Liability. Criminal Law, 78-94.

Holmes, O. W. 2008. The origins of vicarious liability in modern law. "Harvard Law Review", 1212, 134-149.

Kennedy, D. 2013. Risk management and corporate liability in financial institutions. "Journal of Financial Regulation and Compliance", 213, 203-218.

Kurniawan, A. 2016. Tanggung jawab hukum perusahaan dalam kasus perbankan. "Jurnal Ilmu Hukum", 184, 311-328.



Liew, W. 2011. The scope of employer liability in banking law. "Journal of Banking and Finance Law", 92, 45-61.

Masri, A. 2019. Kontrol dan supervisi dalam tanggung jawab perbankan. "Jurnal Ekonomi dan Hukum", 111, 76-89.

Patterson, E. 2014. Modern applications of vicarious liability theory. "Journal of Tort Law", 73, 99-115.

Posner, R. A. 2010. Economic analysis of corporate liability. "Journal of Law and Economics", 532, 283-305.

Rossi, G. 2023. Responsabilità del venditore intermediario e culpa in eligendo. *Rivista italiana di diritto del turismo*: 38, 1, 2023, 193-206.

Scott, J. 2018. Legal frameworks for vicarious liability in commercial entities. "Journal of Corporate Law Studies", 162, 231-248.

Smith, D. 2007. The role of control in employer liability cases. "Journal of Legal Theory", 134, 89-105.

Sunaryo, S. 2013. Corporate risk management and liability in banking systems. "Indonesian Journal of Legal Studies", 83, 147-164.

Van der Walt, J. 2009. Corporate liability and the theory of apparent agency. "South African Journal of Legal Studies", 222, 312-329.

- 1970. A few thoughts on the basis of delictual liability. *Comparative and International Law Journal of Southern Africa*, 3(1), 1-17.

Wright, R. 2016. Agency theory and modern corporate liability law. "Journal of Business Law", 581, 97-111.

Zulkarnain, M. 2017. Tanggung jawab hukum dalam aktivitas perbankan di Indonesia. "Jurnal Hukum dan Bisnis", 102, 45-62.