



Analisis Penerapan Asas Vicarious Liability dalam Peralihan Tanggung Jawab Hukum Perusahaan atas Perbuatan Pekerja

Elbert Novstyanto

Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Received: 22 Januari 2026

Revised: 30 Januari 2026

Accepted: 11 Februari 2026

Asas vicarious liability merupakan prinsip pertanggungjawaban pengganti yang memungkinkan perusahaan dimintai tanggung jawab dari perbuatannya melawan hukum yang pekerjaannya lakukan selama tindakan tersebut terjadi dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks perkembangan korporasi modern, asas ini menjadi semakin penting karena perusahaan bergantung pada pekerja sebagai pelaksana utama kegiatan operasional, sehingga risiko timbulnya kerugian bagi pihak ketiga meningkat secara signifikan. Namun, penerapan asas vicarious liability di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan konseptual maupun praktis, terutama terkait batasan tanggung jawab perusahaan, ruang lingkup pekerjaan, dan aspek kontrol yang dimiliki perusahaan terhadap tindakan pekerja. Asas vicarious liability berfungsi sebagai mekanisme hukum yang efektif dalam memberikan perlindungan terhadap korban sekaligus mendorong perusahaan meningkatkan standar pengawasan internal. Namun, penguatan regulasi dan konsistensi penerapan yurisprudensi masih diperlukan untuk menciptakan kepastian hukum dalam pertanggungjawaban perusahaan atas tindakan pekerja.

Kata Kunci: Vicarious Liability, Pertanggungjawaban Perusahaan, Perbuatan Melawan Hukum.

(*) Corresponding Author: elstyan12@gmail.com

How to Cite: Novstyanto, E. (2026). Analysis of the Application of the Principle of Vicarious Liability in the Transfer of Corporate Legal Responsibility for Employees' Actions. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 12(7.D), 114-122. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13682>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha serta industrialisasi menempatkan perusahaan sebagai aktor penting dalam kegiatan ekonomi modern. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan tidak dapat bekerja tanpa melibatkan tenaga kerja. Pekerja menjadi bagian integral organisasi sehingga hampir seluruh tindakan operasional perusahaan dilakukan melalui perbuatan pekerja. Karena itu, hubungan antara perusahaan (employer) dan pekerja (employee) menjadi salah satu pilar penting dalam menentukan tanggung jawab hukum ketika muncul kerugian bagi pihak ketiga.

Dalam kajian hukum perdata, konsep pertanggungjawaban hukum memiliki cakupan yang luas dan tidak terbatas pada satu sumber hubungan hukum tertentu. Pertanggungjawaban dapat muncul akibat tidak dipenuhinya kewajiban yang lahir dari suatu perjanjian, adanya pelanggaran terhadap ketentuan hukum baik yang bersifat tidak tertulis ataupun tertulis, maupun dari hubungan hukum yang secara langsung ditentukan oleh undang-undang. Secara teoritis, pertanggungjawaban

dalam hukum perdata dapat dibedakan ke dalam tiga kategori, yakni pertanggungjawaban yang didasarkan pada adanya unsur kesalahan berupa kesengajaan atau kelalaian, pertanggungjawaban yang timbul semata-mata karena kelalaian, serta pertanggungjawaban yang diterapkan tanpa mensyaratkan adanya unsur kesalahan.

Dalam ranah hukum perdata, pertanggungjawaban yang lahir dari adanya unsur kesalahan pada pelaku umumnya dikategorikan sebagai pertanggungjawaban atas perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Norma tersebut berlandaskan pada konstruksi hukum Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menegaskan bahwasanya “setiap perbuatan yang dilakukan di luar koridor hukum dan berakibat pada timbulnya kerugian bagi pihak lain melahirkan konsekuensi hukum berupa kewajiban bagi pelaku untuk menanggung dan mengganti kerugian yang ditimbulkan”. Dengan demikian, keberadaan unsur kesalahan (*schuld*) memegang peranan sentral untuk menentukan apakah suatu perbuatan bisa dinilai menjadi perbuatan melawan yang hukum sekaligus menjadi dasar pembebanan tanggung jawab hukum atas akibat yang ditimbulkan.¹ Dasar pembebanan pertanggungjawaban hukum tidak semata-mata bersumber dari adanya unsur kesengajaan, melainkan juga dapat timbul akibat kelalaian. Ketentuan ini tercermin dalam Pasal 1366 Burgerlijk Wetboek yang menegaskan bahwasanya setiap individu bertanggungjawab tidak dari perbuatannya melawan hukum timbulkan yang dilakukannya secara sengaja, tetapi atas kerugian yang timbul karena sikap lalai atau kurangnya kehati-hatian. Oleh karena itu, perbuatan yang mengandung unsur kelalaian dan menimbulkan kerugian bagi pihak lain tetap dapat dijadikan dasar untuk menuntut pertanggungjawaban hukum, meskipun perbuatan tersebut tidak didasarkan pada kehendak untuk menimbulkan akibat tersebut.²

Konsep *vicarious liability* dalam hukum perdata mencerminkan adanya pergeseran tanggung jawab hukum dari pelaku langsung kepada pihak yang memiliki hubungan pengawasan atau kewenangan terhadapnya. Ketentuan Pasal 1367 KUHPerdata memberikan dasar normatif atas prinsip tersebut dengan menempatkan pemberi kerja sebagai pihak yang bertanggungjawab dari kerugian yang pekerja timbulkan, sepanjang perbuatan tersebut dilakukan dalam konteks pelaksanaan fungsi dan tugas pekerjaan.³ Ketentuan ini memperlihatkan bahwasanya tanggung jawab hukum tidak hanya melekat pada individu pelaku, tetapi dapat pula dialihkan kepada struktur organisasi atau pihak yang mempunyai hubungan hierarkis dengan pelaku. Dengan kata lain, perusahaan tetap dapat dimintai pertanggungjawaban meskipun tidak terlibat secara langsung dalam perbuatan yang menimbulkan kerugian tersebut. Akar dari konsep ini sejalan dengan prinsip yang berkembang dalam *common law*, dikenal sebagai doktrin *respondeat superior*, yang pada intinya menyatakan bahwa perbuatan seorang pekerja yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan tugasnya dianggap sebagai perbuatan dari pemberi kerja. Artinya, ketika seseorang bertindak melalui orang

¹ Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum: Pendekatan Kontemporer*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti 2002, hlm. 45.

² *Ibid*, hlm. 73

³ Pasal 1367 KUHPerdata

lain, hukum memposisikan tindakan tersebut sebagai tindakan dari pihak yang memberi kuasa atau pengendali.⁴

Pada praktiknya, penerapan asas *vicarious liability* semakin relevan seiring meningkatnya kompleksitas kegiatan bisnis, termasuk di sektor logistik, perbankan, kesehatan, jasa keuangan, transportasi, serta industri digital. Banyak kasus menunjukkan bahwa pekerja sering kali bertindak sebagai representasi perusahaan, sehingga perbuatan mereka dapat mempengaruhi reputasi, kepercayaan publik, dan posisi hukum perusahaan. Perkembangan yurisprudensi dan kajian akademik juga menunjukkan bahwa perusahaan semakin sering dijadikan pihak tergugat ketika terjadi kerugian akibat perilaku pekerjanya, terutama karena perusahaan dianggap memiliki kapasitas finansial yang lebih besar untuk memulihkan kerugian korban.

Meskipun demikian, penerapan asas *vicarious liability* tidak selalu sederhana. Berbagai isu muncul, antara lain terkait batasan ruang lingkup pekerjaan, sejauh mana perusahaan memiliki kontrol terhadap pekerja, serta apakah perusahaan harus bertanggung jawab apabila pekerja bertindak di luar tugas atau bertindak bertentangan dengan prosedur perusahaan. Tantangan ini membuat kajian tentang asas *vicarious liability* tetap relevan dan penting sebagai dasar untuk memahami dinamika pertanggungjawaban perusahaan di Indonesia.

Oleh karenanya, dilakukannya penelitian ini dengan tujuan guna menganalisis bagaimana asas *vicarious liability* diterapkan dalam praktik hukum di Indonesia, serta bagaimana asas tersebut berperan dalam peralihan tanggung jawab hukum perusahaan atas perbuatan pekerjanya. Fokus ini menjadi signifikan mengingat pergeseran perspektif pertanggungjawaban perdata yang semakin mengedepankan perlindungan korban dan prinsip keadilan substantif, tanpa mengabaikan aspek proporsionalitas dan batasan alasan pembenar bagi perusahaan. Berharap kajian ini bisa berkontribusi kepada pengembangan doktrin pertanggungjawaban korporasi, baik dari aspek normatif maupun penerapannya secara praktis dalam dunia usaha.

METODE

Metode yuridis normatif melalui fokus pada kajian kepada hukum tertulis yang relevan dengan permasalahan penelitian diterapkan pada penelitian ini. Data penelitian berasal dari bahan hukum sekunder karena didapat tidak langsung dari lapangan melainkan dari studi kepustakaan, selanjutnya dianalisa secara deskriptif untuk menjelaskan serta menafsirkan norma hukum yang menjadi objek kajian.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. “Bagaimana penerapan asas *vicarious liability* menentukan peralihan tanggung jawab hukum perusahaan atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam pelaksanaan tugasnya?”

Dalam praktik hukum perdata, asas *vicarious liability* dipahami sebagai salah satu mekanisme pembebanan tanggung jawab hukum dalam

⁴ Zulkiflia Ainur Rosida, “Universitas Islam Malang,” Skripsi Universitas of ISlam Malang, 2020, hlm. 1.

⁵ Hermawan dan Amirullah, 2010.

hubungan kerja, di mana pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas akibat hukum yang timbul dari perbuatan pekerja yang berada di bawah pengawasan dan kewenangannya. Pembebanan tanggung jawab tersebut dapat dilakukan sepanjang perbuatan yang dilakukan oleh pekerja memiliki hubungan langsung dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban yang melekat pada pekerjaannya. Penerapan *vicarious liability* bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pihak yang dirugikan agar tetap memperoleh hak atas ganti kerugian, terutama dalam kondisi ketika pelaku langsung tidak memiliki kemampuan atau tidak dimintai pertanggungjawaban secara finansial. Agar prinsip ini dapat diterapkan secara tepat, harus terdapat hubungan kerja yang sah serta adanya kontrol atau pengendalian dari pihak yang lebih tinggi terhadap pihak yang melakukan perbuatan tersebut. Selain itu, pengaturan dan penerapan pertanggungjawaban pihak ketiga berdasarkan prinsip ini tidak bersifat seragam, melainkan berbeda-beda sesuai dengan sistem hukum masing-masing negara, sehingga penerapannya perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan sebagai suatu badan hukum, baik yang berbentuk Perseroan Terbatas maupun Commanditaire Vennootschap, memiliki kewenangan untuk melakukan perbuatan hukum melalui organ pengurusnya, khususnya direksi. Setiap pertanggungjawaban hukum yang timbul dari perbuatan tersebut pada prinsipnya dibebankan kepada perseroan dengan menggunakan seluruh harta kekayaan yang dimilikinya. Meskipun demikian, pertanggungjawaban hukum bukan sekadar dibebankan atas perbuatan yang diperbuat secara langsung dari subjek hukum yang bersangkutan, tetapi juga dapat timbul sebagai akibat dari perbuatan pihak lain yang berada dalam lingkup kewenangan, pengawasan, atau hubungan hukum tertentu dengannya. Ketentuan Pasal 1367 ayat (1) Burgerlijk Wetboek pada pokoknya menegaskan bahwa⁶ pembebanan tanggung jawab hukum tidak semata-mata ditujukan kepada akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan pribadi seseorang, melainkan juga dapat meliputi kerugian yang muncul sebagai akibat dari tindakan pihak lain yang berada dalam pengawasannya, serta kerugian yang bersumber dari benda-benda yang berada di bawah penguasaan atau pengendaliannya.

Dalam konteks hukum perdata di Indonesia, asas *vicarious liability* diakui sebagai mekanisme pertanggungjawaban pengganti. Sebagai contoh, penelitian terhadap perusahaan terbatas menunjukkan bahwa jika pekerja menyebabkan kerugian dalam pelaksanaan tugasnya, perusahaan dapat dimintai ganti rugi berdasarkan asas *vicarious liability*.⁷ Penerapan asas ini lahir dari gagasan bahwa karyawan dalam melaksanakan tugasnya bekerja atas nama, untuk kepentingan, dan di bawah kendali perusahaan. Oleh sebab itu, risiko hukum yang timbul dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

⁶ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* Jakarta: PT Balai Pustaka 2022, hlm. 346.

⁷ Lana Aulia Afiftania, "Penerapan Prinsip *Vicarious Liability* dalam Pertanggungjawaban Perseroan Terbatas", *Notaire: Journal of Notarial Law*, Vol. 5 No. 3 (2022), <https://doi.org/10.20473/ntr.v5i3.40084>

selayaknya menjadi tanggung jawab perusahaan sebagai pihak yang memperoleh keuntungan ekonomi dari adanya hubungan kerja tersebut. Prinsip ini juga bertujuan memberikan perlindungan bagi korban yang mungkin mengalami kesulitan menggugat pelaku langsung (karyawan), baik karena kondisi finansial yang tidak memadai maupun karena hubungan tanggung jawabnya tidak jelas.

Dalam penerapannya Pertanggungjawaban hukum yang didasarkan pada posisi sebagai majikan hanya dapat diterapkan apabila terdapat hubungan subordinasi yang nyata antara pemberi perintah dan pelaksana perintah. Selain itu, perbuatan yang menimbulkan kerugian harus dilakukan dalam rangka pelaksanaan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bawahan tersebut.⁸ Ketentuan Pasal 1367 ayat (3) KUHPdata sering kali keliru masyarakat pahami. Dalam pemahaman yang berkembang di masyarakat, norma tersebut kerap ditafsirkan bahwa semua perbuatan yang melawan hukum dilakukan bawahan secara otomatis memunculkan pertanggungjawaban penuh kepada pihak majikan. Namun demikian, seiring dengan perkembangan praktik dan doktrin hukum, penerapan asas *vicarious liability* atau pertanggungjawaban pengganti tidak dapat diberlakukan secara absolut, melainkan harus memenuhi persyaratan dan batasan tertentu.

Meskipun Pasal 1367 ayat (3) KUHPdata menjadi landasan, penerapannya di Indonesia menghadapi sejumlah kritik normatif yang menjadi fokus dalam rumusan masalah.

Pertama, perumusan ketentuan pasal tersebut dinilai masih mengandung ketidakjelasan, terutama dalam memberikan batasan yang tegas mengenai makna frasa “orang-orang yang berada dalam tanggungannya” serta kriteria “majikan dan pihak yang mengangkat orang lain untuk mewakili kepentingan atau urusan-urusan mereka”.⁹ Kekaburan ini menimbulkan risiko multitafsir yang dapat mengakibatkan ketidakadilan dalam kasus-kasus pertanggungjawaban.

Kedua, hukum Indonesia dinilai relatif kaku karena membatasi ruang interpretasi pengadilan hanya pada ketentuan yang eksplisit tertuang dalam Pasal 1367 KUHPdata. Menurut pendapat Moegni Djojodirdjo, Ketentuan Pasal 1367 ayat (3) KUHPdata pada prinsipnya tidak dapat diterapkan apabila diperjanjian kerjanya dicantumkan klausul eksonerasi (*exoneratie clause*) yang secara tegas mengecualikan atau membebaskan pemberi kerja dari beban tanggungjawab hukum dari perbuatan tertentu yang pekerja lakukan. Meskipun demikian, keberlakuan klausul tersebut tidak dapat diterapkan secara bebas, karena tetap harus mematuhi pembatasan yang ditetapkan oleh hukum, memperhatikan etika dalam

⁸ Namira Albabana, “Pertanggungjawaban Hukum Bank Atas Kelalaian Pegawainya Terhadap Debitur Yang Terkena BI Checking (Studi Putusan No.15/Pdt.G/2015/PN WNO),” Jurnal Esensi Hukum2, no. 1 (2020): 60, <https://doi.org/https://doi.org/10.35586/esensihukum.v2i1.24>.

⁹ Anita Miharja dkk, “Vicarious Liability: Perspektif Masa Kini”, *Jurnal Education And Development*, Vol.8 No.1 Edisi Februari 2020, <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1503/683>

praktik bisnis, serta menjunjung prinsip perlindungan terhadap pekerja dan pihak ketiga yang berpotensi dirugikan.¹⁰

Terdapat sejumlah syarat dan kriteria tertentu yang harus dipenuhi sebelum majikan dapat dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan bawahannya, yakni:

1) Adanya Hubungan Hukum antara Pemberi Kerja dan Pekerja

Kriteria awal yang harus dipenuhi adalah adanya hubungan hukum antara pihak yang diduga bertanggung jawab dan pihak yang melakukan perbuatan tersebut. Hubungan dari pemberi kerja serta pekerja, dalam konteks ketenagakerjaan ialah kedudukan pemberi kerja dan pekerja melahirkan ikatan hukum yang bersifat subordinatif, di mana pekerja bertindak sebagai pihak penerima pekerjaan. Ikatan tersebut diwujudkan dalam hubungan kerja seperti yang tertuang pada UU No.13 Tahun 2003 mengenai “Ketenagakerjaan”, yang menegaskan bahwasanya “hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”¹¹ Melalui perjanjian kerja tersebut, para pihak menyepakati ruang lingkup pekerjaan beserta pertanggungjawaban yang wajib pekerja lakukan, dengan tetap berpedoman kepada regulasi yang mengatur tata cara serta batasan dalam pelaksanaan pekerjaan.¹² Hubungan kerja yang terbentuk antara para pihak pada dasarnya harus menciptakan relasi yang saling menguntungkan. Artinya, baik pemberi kerja maupun pekerja memperoleh manfaat dari adanya hubungan tersebut, sehingga tercipta keseimbangan hak dan kewajiban yang menjadi dasar berlangsungnya kerja sama tersebut.¹³

2) Adanya Pemberian Upah sebagai Kompensasi atas Tugas Pekerjaan

Kriteria selanjutnya menghendaki adanya pembayaran upah kepada pekerja sebagai bentuk kompensasi yang patut atas pelaksanaan pekerjaan serta tanggung jawab yang dipikulnya. Sejalan dengan perkembangan kegiatan usaha yang semakin dinamis serta ditandai oleh tingkat persaingan yang tinggi, pemenuhan hak-hak pekerja khususnya hak atas upah yang wajar dan seimbang menjadi unsur mendasar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang berlandaskan prinsip keadilan.¹⁴ Pada prinsipnya, semua orang berhak bekerja, memperoleh penghasilan, serta menerima perlakuan secara adil serta layak dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja. Jaminan terhadap beberapa hak tersebut secara konstitusional

¹⁰ M.A. Moegni Djojodirdjo, *Perbuatan Melawan Hukum* (Pradnya Paramita 1982).[183].

¹¹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹² Fitriana Gunadi, “Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 4 (2021), hlm. 861, <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>

¹³ Dede Agus, “Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Ius Constituendum* 8, no. 1 (2023): hlm. 90, <http://dx.doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.

¹⁴ Hetiyasari Hetiyasari, “Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2020): 332, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.

diatur pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 serta dipertegas kembali melalui Pasal 88 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 mengenai “Ketenagakerjaan”, menegaskan bahwasanya “pekerja berhak mendapat penghasilan yang layak guna menjamin pemenuhan kebutuhan hidup secara wajar”.

Adapun penetapan besaran upah didasarkan pada kesepakatan antara pemberi kerja serta pekerja yang dituangkan pada perjanjian kerja, sepanjang kesepakatan tersebut tetap sejalan dengan prinsip kelayakan serta tidak berolak belakang kepada regulasi yang berlaku.¹⁵

3) Terjadinya Perbuatan Melawan Hukum yang Menimbulkan Kerugian

Kriteria berikutnya yang wajib dipenuhi adalah adanya perbuatan melawan hukum ditandai dengan timbulnya kerugian bagi pihak lain. Suatu tindakan hanya dapat dinilai sebagai perbuatan melawan hukum apabila seluruh unsur yang telah diuraikan sebelumnya terpenuhi secara bersamaan serta saling mempunyai keterkaitan dengan lainnya. Sementara itu, tindakan tersebut harus terjadi dalam konteks dan berkaitan langsung dengan tugas atau kewenangan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Selanjutnya menegaskan bahwa selain harus berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, perbuatan yang merugikan tersebut juga harus terbukti dilakukan pada waktu pekerja menjalankan tugas atau berada dalam jam kerja. Pemenuhan unsur ini menjadi dasar penting untuk menentukan apakah pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan prinsip pertanggungjawaban pengganti.

Selain mensyaratkan terpenuhinya kriteria tertentu dalam penerapan asas *vicarious liability*, hukum juga menetapkan batasan-batasan yang dimaksudkan untuk mencegah penerapan asas tersebut secara berlebihan maupun sewenang-wenang. Pembatasan ini ditetapkan secara tegas dalam peraturan perundang-undangan dan muncul sebagai bentuk kehati-hatian agar penerapan prinsip tersebut tetap berada dalam koridor yang adil dan proporsional. Beberapa pertimbangan yang melandasi terbentuknya batasan tersebut antara lain:¹⁶

- 1) Perlunya menjaga rasa keadilan dan proporsionalitas dalam menentukan pihak yang layak dimintai tanggung jawab;
- 2) Pentingnya memastikan batasan yang jelas mengenai ruang lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja;
- 3) Perlindungan yang wajar bagi pemberi kerja agar tidak dibebani tanggung jawab di luar kendali atau kewenangannya; serta

¹⁵ Nizar Sukma Purnama, Gunawan Gunawan, and Fahmi Ali Ramdhani Ali Ramdhani, “Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Pemuliaan Hukum*4, no. 1 (2021): 68, <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>.

¹⁶ Sekar Ayu Dita, Atik Winanti, “Analisis Asas Vicarious Liability dalam Pertanggungjawaban Pengganti atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank,” *Jurnal USM Law Review*, Vol 6 No 2, 2023. <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/7037/3412>

- 4) Pengecualian terhadap tindakan yang bersifat pribadi dan tidak berkaitan dengan tugas yang diberikan.

Melalui adanya pembatasan pada pengimpelementasian asas *vicarious liability* berharap mampu mewujudkan keseimbangan serta rasa keadilan dalam proses penerapannya, sehingga prinsip tersebut tidak diberlakukan secara berlebihan dan tetap selaras dengan tujuan hukum.

KESIMPULAN

Pemberlakuan prinsip *vicarious liability* pada hukum positif Indonesia berlandaskan pada ketentuan Pasal 1367 KUHPerdato, yang pada intinya mengatur bahwasanya pemberi kerja bisa bertanggungjawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatan bawahannya selama perbuatan tersebut diperbuat dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Namun demikian, pertanggungjawaban berdasarkan prinsip ini tidak bersifat mutlak. Penerapannya mensyaratkan terpenuhinya beberapa unsur, antara lain terdapatnya hubungan kerja yang sah dari pekerja serta pemberi kerja, adan pemberian upah yang dijadikan konsekuensi dari hubungan kerja tersebut, serta adanya perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian dan dilakukan dalam kaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pekerjaan, termasuk dalam lingkup waktu kerja.

Melalui pemenuhan kriteria tersebut, pertanggungjawaban pengganti dapat diberlakukan sehingga perusahaan dapat dimintai ganti rugi atas tindakan pekerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa hukum perdata memposisikan perusahaan sebagai pihak yang memiliki kontrol, kewenangan, dan kapasitas yang lebih besar dibandingkan pekerja, sehingga wajar apabila perusahaan turut memikul tanggung jawab atas risiko operasional yang timbul. Namun demikian, penerapan asas ini tetap mengenal batas, salah satunya apabila dalam perjanjian kerja terdapat klausul eksonerasi yang sah serta tidak bertolak belakang dengan prinsip keadilan maupun undang-undang.

Walaupun demikian, asas *vicarious liability* tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pembebanan tanggung jawab, tetapi juga sebagai instrumen yang memastikan terciptanya keadilan substantif, perlindungan korban, dan keseimbangan hubungan kerja dalam kegiatan usaha.

REFERENSI

- Djojodirdjo, M.A. Moegni. *Perbuatan Melawan Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1982.
- Fuady, Munir. *Perbuatan Melawan Hukum: Pendekatan Kontemporer*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2002.
- Subekti, R., dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT Balai Pustaka, 2022.
- Afiftania, Lana Aulia. "Penerapan Prinsip Vicarious Liability dalam Pertanggungjawaban Perseroan Terbatas." *Notaire: Journal of Notarial Law* 5, no. 3 (2022). <https://doi.org/10.20473/ntr.v5i3.40084>.

- Agus, Dede. "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Ius Constituendum* 8, no. 1 (2023). <http://dx.doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.
- Albabana, Namira. "Pertanggungjawaban Hukum Bank Atas Kelalaian Pegawainya Terhadap Debitur Yang Terkena BI Checking (Studi Putusan No.15/Pdt.G/2015/PN WNO)." *Jurnal Esensi Hukum* 2, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.35586/esensihukum.v2i1.24>.
- Dita, Sekar Ayu, dan Atik Winanti. "Analisis Asas Vicarious Liability dalam Pertanggungjawaban Pengganti atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 2 (2023). <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/7037/3412>.
- Gunadi, Fitriana. "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 4 (2021). <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>.
- Hetiyasari, Hetiyasari. "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2020). <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.
- Mihardja, Anita, dkk. "Vicarious Liability: Perspektif Masa Kini." *Jurnal Education and Development* 8, no. 1 (2020). <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1503/683>.
- Purnama, Nizar Sukma, Gunawan Gunawan, dan Fahmi Ali Ramdhani. "Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Pemuliaan Hukum* 4, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.*
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan