

Analisis Kasus Penganiayaan Karyawan Oleh Pemilik Toko Roti Di Cakung Dari Perspektif Etika Profesionalisme

Melvin Kilian; Narado Nurhalim; Vanessa Luz Estrella; Thiery Timothy Muliawan; Moses Alingo Laya; Universitas Pradita, thiery.timothy@student.pradita.ac.id

ABSTRACT: This study discusses the violation of professional ethics in the workplace through a case study of assault committed by the son of a bakery owner against an employee in Cakung. The case serves as a critical reflection on the abuse of power dynamics in the work environment and the lack of awareness regarding job boundaries and organizational structure. The research employs a qualitative method with a literature review and case study approach. The analysis focuses on dimensions of work ethics, the implementation of Standard Operating Procedures (SOP), and the clarity of employment contracts. The findings reveal that the perpetrator's actions not only breached legal norms but also violated core principles of professionalism such as integrity, responsibility, and respect for human dignity. This study underscores the importance of ethical awareness in workplace relationships, the urgency of clear SOP implementation, and the necessity for explicit employment agreements to foster a safe, fair, and professional work environment.

Keywords: professional ethics, power relations, SOP, employment contract, workplace violence.

ABSTRAK: Penelitian ini membahas pelanggaran etika profesionalisme dalam dunia kerja melalui studi kasus penganiayaan yang dilakukan oleh anak pemilik toko roti terhadap karyawan di Cakung. Kasus ini menjadi refleksi penting mengenai penyalahgunaan relasi kuasa dalam lingkungan kerja, serta minimnya kesadaran atas batasan tugas dan fungsi dalam struktur organisasi bisnis. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan studi kasus. Fokus utama analisis mencakup dimensi etika kerja, implementasi Standard Operating Procedure (SOP), dan kejelasan kontrak kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa tindakan pelaku tidak hanya melanggar norma hukum, tetapi juga menyalahi prinsip dasar profesionalisme seperti integritas, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Temuan penelitian ini menegaskan

pentingnya kesadaran etis dalam relasi kerja, urgensi penerapan SOP yang jelas, serta perlunya kontrak kerja yang eksplisit demi menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan profesional.

Kata Kunci: etika profesionalisme, relasi kuasa, SOP, kontrak kerja, kekerasan di tempat kerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam masa globalisasi sekarang ini etika menjadi sesuatu yang cukup kompleks. Tidak semua kalangan mengerti etika-etika dasar yang berlaku karena sudah mulai meninggalkan dan tidak mempunyai kesadaran diri untuk melakukan etika kepada orang-orang disekitarnya. Sebelum itu. 'Etika' sendiri berarti sebuah perbuatan, tindakan, atau sikap manusia yang lumrah dan terbiasa. Etika sendiri merupakan bidang ilmu tersendiri dimana mempelajari tentang sikap dan kesusilaan suatu individu dalam kehidupannya sehari-hari dan berhubungan dengan tingkah laku yang dianggap benar bagi lingkungan pergaulannya. (Gramedia, 2022).

Profesionalisme merupakan suatu elemen yang krusial dalam menaiki tangga keberhasilan profesi. Hal ini mencakup beberapa aspek seperti integritas, kualitas pekerjaan yang tinggi, hubungan antar personal dan etika. Dalam mengembangkan suatu sikap profesional maka seseorang dapat membangun karir yang kuat, solid dan dapat dengan mudah memanfaatkan peluang yang tersedia di tengah kompetitif dunia kerja ini, (Universitas Medan Area, 2023).

Penerapan etika profesionalisme di lingkungan pekerjaan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, produktif dan saling menghormati. Maka dari itu penerapan etika dalam pekerjaan sangatlah penting untuk menjalin kerja sama yang efektif bagi setiap pekerja. Budaya sendiri sangat erat kaitannya dengan etika. Menurut EB Tylor, etika sendiri termasuk kedalam lingkup budaya, begitu juga dengan adat istiadat, pengetahuan, seni, keyakinan, dan hukum. Dengan demikian, kebudayaan sudah mencakup semua pola perilaku manusia yang telah dipelajari selama waktu yang lama. Pola perilaku ini juga termasuk cara suatu individu berpikir, mengambil keputusan,

dan berperasaan, (Detik Edu, 2023). Dalam hal berbudaya dan beretika sangatlah penting untuk setiap pekerja mengerti makna dari beretika dalam bekerja di konteks profesionalisme.

Cara pekerja bertindak menentukan seberapa besar nilai yang mereka miliki, kesadaran diri yang cukup baik haruslah dimiliki oleh setiap pekerja. Dalam hal ini dinamika kekuasaan dalam pekerjaan sering menjadi blunder bagi beberapa orang di dalam pekerjaan. Dinasti keluarga dalam pekerjaan juga dapat menjadi salah satu pemicu adanya ketidak profesionalisme dalam lingkup pekerjaan.

Ada sebuah kasus yang terjadi belakangan ini mengenai etika profesionalisme yaitu kasus penganiayaan karyawan yang dilakukan anak bos toko roti bernama “George” terhadap karyawannya yang bekerja di perusahaan milik orang tuanya. Menurut artikel dari tempo.co, latar belakang kasus ini disebabkan adanya rasa kepemilikan, kesombongan dan kesenjangan sehingga anak dari pemilik toko roti tersebut sanggup untuk melakukan tindak kekerasan berupa pelemparan kursi dan ancaman terhadap karyawan yang tidak mau menuruti keinginan dari sang pelaku (tempo.co, 2024) Tindakan tersebut sangat merugikan pihak yang bekerja di toko tersebut karena bukan salah satu dari jobdesk mereka dan mereka juga mengalami tekanan yang sangat berat. Hal ini juga sudah melanggar etika norma dalam profesionalisme pekerjaan. Lewat hal ini penulis menemukan beberapa aspek menarik yang dapat didiskusikan untuk menambah pengetahuan dalam beretika budaya dalam bidang pekerjaan terkhususnya profesionalisme.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Delvilly (2025), diberikan analisis kasus penganiayaan ini dari pandangan hukum pidana Indonesia. Dua pasal hukum yang ditekankan adalah Pasal 351 KUHP dan Pasal 15 KUHP. Di Pasal 351 KUHP mengatur hukum tentang penganiayaan sedangkan Pasal 15 KUHP berisi tentang tanggung jawab dan kewajiban polisi untuk masyarakat terkait melaporkan tindak pidana yang terjadi. Dijurnal ini diberikan analisis secara hukum secara rinci serta memiliki kesimpulan pentingnya konsistensi, transparansi dalam cara laporan tindakan hukum dan perlunya

ditingkatkan keseriusan kerja sama aparat hukum dalam melindungi hak-hak korban tindakan pidana. Namun, dalam penelitian ini kami memfokuskan kasus ini dari pandangan etika profesionalisme yang belum pernah dilakukan sebelumnya dalam kasus spesifik ini.

Kasus kekerasan pada karyawan oleh anak pemilik toko dalam kasus ini membuktikan adanya pelanggaran terhadap profesionalitas dalam dunia kerja. Dilihat dari sudut pandang etika, kasus ini membuahakan berbagai pertanyaan penting yaitu satu, apa relasi kuasa antara atasan & staff toko roti? Dan kedua, apa tugas pokok dan fungsi staf toko roti yang menyangkut “Standard Operating Procedure” dan kontrak kerja?

II. METODE

Menggunakan metode kualitatif yaitu meneliti dengan berbagai pendekatan normatif untuk memahami fenomena secara mendalam , termasuk studi kasus yang fokus pada satu beberapa kasus tertentu, dan studi literatur yang menganalisis situasi sebagai sumber data (Malahati, et al, 2023 yang diambil dari penelitian Widyanti tahun 2024). Berikutnya, peneliti akan melakukan analisis dari berbagai kumpulan dokumen, studi kasus, ataupun sumber karya ilmiah lainnya yang relevan. Dengan melakukan hal tersebut, peneliti dapat menarik benang merah dan mendapatkan hasil analisis, melakukan penarikan kesimpulan yang diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap masyarakat yang secara spesifik tentang etika profesionalisme dalam sebuah bisnis.

III. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Etika profesionalisme adalah ketika seseorang dimampukan untuk menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan secara efektif dan cepat sesuai dengan setiap kondisi yang sedang terjadi pada lapangan. (Hilma Harmen, et al. 2021).

Studi yang dilakukan oleh Muhaini pada tahun 2024 menemukan bahwa prinsip etika profesional yang umum dimiliki oleh seorang profesional mencakup lima hal berikut, menurut Keraf:

Kesatu, tanggung jawab merupakan dasar dari semua profesi, dan ini berarti bahwa karyawan dalam suatu bidang tertentu harus bertanggung jawab atas tindakan mereka. Tanggung jawab sendiri terdiri dari dua hal utama. Satu, tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan secara profesional dengan memastikan bahwa hasil kerja harus memenuhi standar perusahaan dan melaksanakannya secara efisien dan produktif. Kedua, tanggung jawab atas dampak dan konsekuensi dari tindakan yang diambil dalam perjalanan kerja, yang mempengaruhi individu, kolega, lembaga, dan masyarakat secara keseluruhan. Ini adalah prinsip bahwa seseorang harus baik (baik hati) dan tidak buruk (tidak berbahaya).

Kedua, menjadi seorang profesional berarti memiliki hak untuk bebas melakukan pekerjaan mereka tanpa takut atau ragu-ragu, tetapi tetap bertanggung jawab dan sesuai dengan Kode Etik.

Ketiga, integritas berarti prinsip-prinsip berikut: ketulusan, kejujuran, kesetiaan terhadap pekerjaan, dan upaya terus-menerus untuk mendidik diri sendiri dengan pengalaman, pendidikan, dan training. Penting untuk menghindari penyalahgunaan profesi seseorang untuk keuntungan pribadi atau materi.

Keempat, seorang yang profesional mempromosikan masyarakat yang harmonis dan inklusif, mendukung perlakuan yang adil terhadap karyawan, orang lain, organisasi, lembaga, dan pemangku kepentingan, serta menunjukkan kebaikan, rasa hormat, dan martabat terhadap orang lain.

Terakhir, otonomi berarti bahwa para profesional memiliki hak untuk bekerja secara mandiri, berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan profesionalnya. Pihak lain tidak dapat memengaruhi operasi bisnis atau kerja sama departemen atau organisasi yang dikelolanya. Tindakan yang diambil timbul dari kewajiban profesional.

Hubungan relasi sesama tim dalam berbisnis harus memiliki dampak positif seperti karakteristik yang harus dimiliki oleh pemimpin di atasnya seperti owner. Kerendahan hati owner terhadap staff sangat berpengaruh positif terhadap bisnis yang dimilikinya. (Vania, 2024). Menurut studi Nabila & Hasin tahun 2022, SOP merupakan seperangkat pedoman yang mengatur proses kerja suatu perusahaan. SOP yang baik akan memberikan pemahaman dan panduan kepada karyawan tentang cara bekerja. Dengan mengikuti SOP yang memuat proses kerja yang terperinci, berbagai aktivitas akan berjalan sebagaimana mestinya, sehingga mendukung perkembangan perusahaan untuk mencapai berbagai tujuan yang sudah disepakati dan di tentukan dari awal.

Kontrak adalah suatu persetujuan yang mengikat, seperti halnya perjanjian kerja. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), perjanjian adalah kesepakatan antara dua pihak yang memuat sanksi hukum atas suatu perbuatan atau kelalaian tertentu. Seseorang bekerja untuk memperoleh penghasilan. Jenis-jenis perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan, seperti yang dibahas pada Undang-undang No.13 Tahun 2000 tentang tenaga kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan atasan yang mencakup segala hak, kewajiban, dan tanggung jawab diantara dua pihak. Kontrak kerja biasanya terbentuk ketika pimpinan perusahaan atau pemberi kerja menandatangani suatu perjanjian kewajiban atau kontrak kerja dengan karyawan. (Paraswati, et al, 2023).

- Analisis etika profesionalisme

Terjadinya penyalahgunaan kekuasaan yang dimana George sebagai seorang anak dari pemilik dapat bertindak sesuka hati padahal ia tidak memiliki otoritas yang jelas tidak profesional karena meminta karyawan melakukan tindakan diluar SOP dan melakukan tindak kekerasan di dalam pekerjaan. Lalu pelanggaran norma sopan santun dan kesopanan profesional seperti, menunjukkan perilaku kasar, arogan, dan intimidatif di lingkungan kerja, tidak menghargai hak asasi dan martabat karyawan sebagai manusia. Di dalam kasus ini seharusnya

George dapat menjaga nama baik perusahaan yang dimiliki keluarganya dan menjaga ketentraman kesejahteraan karyawan

- Standard Operating Procedure (SOP):

Dari contoh SOP standar sebuah bisnis ada kriteria berikut (Nabilla & Hasin, 2022):

- Kriteria satu: Perlindungan tenaga kerja

- Dua: Penyelesaian masalah

- Tiga: Meminimalisir kesalahan

Namun, di kasus spesifik ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada SOP untuk karyawan melakukan tugas diluar pekerjaan seperti kepentingan pribadi bos yaitu di dalam kasus ini, mengantar makanan pribadi bos. Pada kriteria satu dan dua, anak bos toko roti melanggar standar SOP pada umumnya dengan melakukan kekerasan pada karyawan dan main hakim sendiri dalam penyelesaian masalah. Padahal fungsi staff toko roti hanya sebatas berikut: karyawan yang bekerja di toko bertanggung jawab untuk menjual dan menerima pesanan untuk produk yang telah diproduksi, dan mereka juga bertanggung jawab untuk memasarkan kembali produk tersebut. Sedangkan karyawan yang bekerja di produksi bertanggung jawab untuk membuat pesanan yang dibuat oleh pelanggan untuk dimasukkan ke dalam produk. (Arifah & Suryoko, 2021).

- Kontrak kerja dan relasi antar atasan dengan karyawan:

Lebih lanjut, ia berpandangan George Sugama Halim tidak memiliki kelainan jiwa.

"Setahu saya dia normal aja sih soalnya dia juga meeting meeting sama orang. Dia juga kepala toko di kelapa gading," kata Dwi.

Meski begitu, Dwi tak memungkiri George selama ini memang dikenal sebagai orang yang pemarah.

Sejak awal bekerja di Toko Roti itu, Dwi mengaku kerap mendapatkan kekerasan verbal oleh pelaku.

(kompas.com, 2024)

Di kasus ini tidak diketahui secara jelas tentang kontrak kerja antara kedua pihak yaitu, pelaku dengan karyawati yang dianiaya. Namun, ada satu petunjuk tentang posisi pelaku ini yang diberitahu bahwa ia memegang tugas sebagai branch manager di berbagai cabang toko roti Lindayes. Jika diasumsikan bahwa sudah ada kontrak kerja yang jelas antara kedua pihak, maka dalam segi etika kerja, jelas terjadi pelanggaran kontrak kerja yang dilakukan oleh George.

- Contoh kontrak kerja karyawan dari perusahaan fh uii, n.d.

**PASAL 15
PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

Ayat 1

Apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Ayat 2

Apabila dengan cara ayat 1 pasal ini tidak tercapai kata sepakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dilakukan melalui prosedur hukum, dengan memilih kedudukan hukum di (----- Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri -----).

Dari contoh kontrak kerja standar sebuah bisnis roti atau fnb ada kriteria berikut:

- Kriteria satu: penyelesaian masalah secara musyawarah
- Dua: jika tidak terjadi kesepakatan, maka dilanjutkan ke prosedur hukum

Jika diasumsikan bahwa toko roti Lindayes memiliki kontrak kerja yang mirip dengan standar diatas, maka di kasus spesifik ini dapat disimpulkan bahwa pelaku ini melakukan pelanggaran kontrak kerja di bagian penyelesaian perselisihan. Hal ini dikarenakan, pelaku tidak mengikuti etika kerja yang baik yaitu menyelesaikan dengan musyawarah ataupun menjalani prosedur hukum. Sebaliknya, yang dilakukan oleh pelaku ini adalah melakukan dengan cara sendiri yaitu dengan kekerasan fisik.

IV. KESIMPULAN

Dari penelitian yang didasari oleh studi kasus kekerasan anak bos toko roti cakung ini, dapat disimpulkan bahwa didalam sebuah bisnis penting untuk memiliki tiga hal berikut yaitu satu, kesadaran tentang etika profesionalisme dan etika kerja dalam pribadi pemilik bisnis maupun karyawan. Kedua, mengetahui batasan dalam relasi antara atasan dengan karyawan. Terakhir, pengetahuan staff roti mengetahui fungsi dan hak seorang pekerja sesuai dengan kontrak kerja dan SOP dalam standar sebuah bisnis.

DAFTAR REFERENSI

- Delvilly, J. C. G. (2025). Analisis kasus penganiayaan anak oleh pemilik toko roti di cakung dari pandangan hukum acara pidana indonesia. *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 10(9), 21–30. <https://doi.org/10.3783/causa.v10i9.10836>
- Adinda, R. (2022). Pengertian etika: macam macam etika dan manfaat etika. Gramedia. (n.d.). Pengertian etika. Gramedia. Retrieved April 11, 2025, from https://www.gramedia.com/best-seller/pengertian-etika/?srsltid=AfmBOorowoShzAAXvLnJy5SiFB7Itj53VvVubr4R_c9lIX_Ad7m8T2eU#google_vignette
- Firosya, B. H. (2024, August 28). Memahami pengertian budaya menurut berbagai ahli. Detik.com. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6899705/memahami-pengertian-budaya-menurut-berbagai-ahli>
- Toruan, R. C. (2024, December 20). Fakta-fakta kasus penganiayaan anak bos toko roti terhadap karyawannya. Tempo.co. <https://www.tempo.co/hukum/fakta-fakta-kasus-penganiayaan-anak-bos-toko-roti-terhadap-karyawannya-1184276>
- admin. (2023, September 20). Profesionalisme dalam dunia kerja: Kunci menuju kesuksesan karier. Biro Pengembangan Minat Bakat Dan Karir Mahasiswa Universitas Medan Area. <https://bpmbkm.uma.ac.id/2023/09/20/profesionalisme-dalam-dunia-kerja-kunci-menuju-kesuksesan-karier/>
- Paraswati, A. D., Amelia, T., & Larassaty, A. L. (2023). Literature review: Kompensasi dan motivasi kemampuan kerja pegawai melalui kontrak kerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 352–358. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31336>
- Nabilla, D. R., & Hasin, A. (2022). Analisis efektivitas penerapan standard operating procedure (Sop) pada departemen community & academy run system(Pt global sukses solusi tbk). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(6), 58–75. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/26602>
- Vania, A. (2024). Pengaruh kerendahan hati owner dan konflik hubungan dalam tim terhadap kinerja kewirausahaan; studi pada sektor usaha

kuliner di kota padang [Sarjana, Universitas Andalas].
<http://scholar.unand.ac.id/464889/>

Malahati, F., B, A. U., Jannati, P., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif: Memahami karakteristik penelitian sebagai metodologi. *JURNAL PENDIDIKAN DASAR*, 11(2), 341–348.
<https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902>

Contoh surat perjanjian karyawan perusahaan fh uii | pdf | pengelolaan keuangan & uang | teknologi & rekayasa. (n.d.). Scribd. Retrieved May 21, 2025, from <https://id.scribd.com/document/199902128/Contoh-Surat-Perjanjian-Karyawan-Perusahaan-FH-UUI>

Arifah, M. N., & Suryoko, S. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan dan inovasi produk pada boy's cake and bakery mojolaban, sukoharjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 849–856.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/29853>

Hapsari, Y. T., & Kurniawanti, K. (2021). Perancangan standar operational prosedur (SOP) pada proses produksi frozen food. *Jurnal Terapan Abdimas*, 7(1), 8. <https://doi.org/10.25273/jta.v7i1.8671>

Fatimah, E. N. (2015). Strategi pintar menyusun SOP (Mona, Ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Malahati, F., B, A. U., Jannati, P., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348.
<https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902>

Widyanti, S., Wibowo, D., Mardiana, M., & Rudiansyah, E. (2024). Rasa tanggung jawab siswa terhadap kebersihan kelas pada siswa kelas iv sd negeri 5 nanga nuak. *Bestari: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(2), 207–215. <https://doi.org/10.46368/bjpd.v5i2.2252>

Media, K. C. (2024, December 18). Nestapa korban penganiayaan anak bos toko roti: Ditolak 2 polsek hingga ditipu pengacara. *KOMPAS.com*.
<https://nasional.kompas.com/read/2024/12/18/07302681/nestapa-korban-penganiayaan-anak-bos-toko-roti-ditolak-2-polsek-hingga>

12 | Analisis Kasus Penganiayaan Karyawan Oleh Pemilik Toko Roti Di Cakung
Dari Perspektif Etika Profesionalisme

Muhaini, Pangestu, W. Y., Afifah, N., & Hutagalung, Z. (2024). Etika
Profesi Dan Profesionalisme.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14370569>