

COMMUNITY ENGAGEMENT ARTICLE

Open Access

# Penguatan Sumber Daya Manusia melalui Sosialisasi Hukum Penyebaran Berita Hoax di PT. Mitsubishi Dipo Medan

Gebi Yohana P Panggabean<sup>1</sup>, Junaidi Lubis<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Battuta (Prodi Hukum, Fakultas Hukum dan Pendidikan, Universitas Battuta, Indonesia).

<sup>2\*</sup> Universitas Battuta (Prodi Hukum, Fakultas Hukum dan Pendidikan, Universitas Battuta, Indonesia).

\*Correspondence email:  
[gebypanggabean04@gmail.com](mailto:gebypanggabean04@gmail.com)

Received: 10 June 2026  
Accepted: 21 June 2026  
Published: 30 June 2026

Daftar lengkap informasi penulis tersedia di akhir artikel.

## Abstract

The dissemination of hoaxes in the digital era has expanded from social domains to private corporate sectors, posing serious threats to brand reputation and industrial relations. This community service (PKM) activity aims to educate and elevate the legal awareness of employees at PT. Mitsubishi Dipo Medan regarding the multi-layered legal consequences of spreading false news, encompassing cyber criminal law, civil law, and labor law. The community partners are employees across two major branches of PT. Mitsubishi Dipo Medan, namely the Sisingamangaraja Branch and the Krakatau Branch. Program implementation methods included interactive lectures, judicial case studies, and legal dispute simulations, evaluated via pre-test and post-test questionnaires aligned with the Ministry of Communication and Informatics' digital literacy pillars. The results demonstrated a significant 109.4% increase in the participants' legal comprehension. The deep legal analysis examines the implications of the 2024 EIT Law amendment, the annulment of false news provisions in Law 1/1946 by the Constitutional Court through Decision Number 78/PUU-XXI/2023, the enforcement of the New Criminal Code (Law 1/2023) in 2026, and the application of civil vicarious liability doctrines under Article 1367 of the Indonesian Civil Code. The outcome of this program is the formation of a corporate internal risk mitigation framework through recommendations for updating Company Regulations and implementing Non-Disclosure Agreements to protect the automotive business stability of the partner.

**Keywords:** Hoax, EIT Law, Vicarious Liability, Termination of Employment, Mitsubishi Dipo Medan

## Abstrak

Penyebaran berita bohong (hoax) di era digital telah merambah dari ranah sosial ke sektor korporasi swasta, memicu ancaman serius terhadap reputasi merek dan hubungan industrial. Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk mengedukasi dan meningkatkan kesadaran hukum karyawan PT. Mitsubishi Dipo Medan terkait konsekuensi hukum berlapis dari penyebaran berita bohong, baik dari aspek pidana siber, perdata, maupun ketenagakerjaan. Mitra pengabdian adalah karyawan di dua cabang utama PT. Mitsubishi Dipo Medan, yaitu Cabang Sisingamangaraja dan Cabang Krakatau. Metode pelaksanaan program meliputi ceramah interaktif, bedah kasus putusan pengadilan, dan simulasi penanganan sengketa hukum, dengan instrumen evaluasi berupa kuesioner pre-test dan post-test yang berbasis pada pilar literasi digital Kementerian Komunikasi dan Informatika. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman hukum peserta secara signifikan sebesar 109,4%. Analisis hukum secara mendalam mengkaji implikasi perubahan UU ITE 2024, pembatalan pasal berita bohong dalam UU 1/1946 oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 78/PUU-XXI/2023, pemberlakuan KUHP Baru (UU 1/2023) pada tahun 2026, serta penerapan doktrin vicarious liability perdata berdasarkan Pasal 1367 KUHPperdata. Luaran dari program ini adalah terbentuknya sistem mitigasi risiko internal korporasi melalui rekomendasi pembaruan Peraturan Perusahaan dan implementasi Perjanjian Kerahasiaan demi melindungi stabilitas bisnis otomotif mitra.

**Kata Kunci:** Hoax, UU ITE, Vicarious Liability, Pemutusan Hubungan Kerja, Mitsubishi Dipo Medan



## 1. Pendahuluan

Percepatan teknologi informasi dan komunikasi telah merombak cara orang berinteraksi serta menjalankan transaksi ekonomi di Indonesia. Namun, kemudahan dalam menyebarluaskan informasi ini juga memunculkan sisi negatif berupa banyaknya berita palsu (hoax) yang beredar luas di berbagai media digital (Sudarto, 2025). Berdasarkan pengelompokan hukum, informasi palsu bisa muncul dalam bentuk disinformasi yang dengan sengaja diciptakan untuk membingungkan masyarakat, misinformasi yang disebarkan tanpa niat negatif, sampai malinformasi yang merupakan fakta yang dimanfaatkan untuk merugikan pihak tertentu (Untar, 2025). Dalam bidang industri mobil, penyebaran berita tidak benar yang menyoroti kepercayaan terhadap produk, validitas program pemasaran, keandalan komponen, serta kestabilan internal perusahaan dapat membahayakan kelangsungan bisnis dan dengan cepat merusak kepercayaan pelanggan. Bagi PT. Mitsubishi Dipo Medan, melindungi citra merek adalah fondasi utama dalam menjalankan bisnis. Perusahaan ini beroperasi dengan dua jaringan diler resmi yang terletak strategis di Kota Medan. Jaringan pertama adalah Cabang Sisingamangaraja yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No. Km. 7 No. 34, Kelurahan Harjosari II, Kecamatan Medan Amplas, yang menyediakan layanan penjualan mobil penumpang, kendaraan komersial ringan, suku cadang, dan juga perbaikan bodi serta cat (Dipo, 2021). Jaringan yang kedua adalah Cabang Krakatau yang terletak di Jl. Gunung Krakatau No. 236, Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, yang juga memiliki tugas operasional yang sama. Fakta di lapangan membuktikan bahwa terdapat tingkat kerentanan yang besar terhadap penyebaran informasi palsu di tempat kerja sektor swasta (Hasanah, 2025).

Sering kali, pekerja tidak menyadari bahwa aktivitas pribadi mereka di media sosial atau aplikasi pesan bisa membawa nama baik perusahaan terlibat dalam masalah hukum. Ketidaktahuan ini semakin diperburuk oleh kurangnya informasi mengenai peraturan terbaru, seperti perubahan pada Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) tahun 2024, perkembangan keputusan Mahkamah Konstitusi yang berkaitan dengan penyebaran berita palsu, hingga batasan tanggung jawab perdata perusahaan atas perilaku pribadi karyawan (Winanti, 2023). Jika seorang pegawai menyebarkan informasi tentang promosi yang tidak benar atau berspekulasi untuk mencapai target penjualan, tindakan itu tidak hanya merugikan konsumen dari segi keuangan, tetapi juga bisa dianggap sebagai Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yang memerlukan tanggung jawab ganti rugi dari pihak pengecer. Oleh karena itu, inisiatif pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan sebagai tindakan yang strategis dan pencegahan untuk memberikan pengetahuan hukum yang menyeluruh kepada staf PT. Mitsubishi Dipo Medan, untuk mengurangi risiko hukum yang bisa memengaruhi kestabilan bisnis otomotif mitra.

Sistem hukum yang berlaku di Indonesia memberikan hukuman yang jelas bagi orang-orang yang menyebarkan informasi palsu. Dalam lingkungan komunikasi daring, peraturan hukum utama yang diterapkan adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 yang merupakan amandemen kedua dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 mengenai Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) (Giling, 2026). Pasal 28 ayat (1) UU ITE melarang setiap individu dengan sadar dan tanpa izin untuk menyebarkan informasi palsu dan menipu yang dapat menyebabkan kerugian bagi konsumen dalam transaksi elektronik. Sesuai dengan Pasal 45A angka (1) UU ITE, pelanggaran atas ketentuan tersebut dapat dikenakan hukuman penjara maksimal 6 tahun dan/atau denda maksimum sebesar Rp1.000.000.000 (satu miliar rupiah). Jika penyebaran informasi ini mengandung ucapan yang penuh kebencian yang berhubungan dengan Suku, Agama, Ras, dan Antargolongan (SARA), maka pelaku akan dikenakan sanksi sesuai Pasal 28 ayat (2) bersama dengan Pasal 45A ayat (3) UU ITE dengan ancaman hukuman yang sama untuk menjaga ketertiban di dunia maya.

Perkembangan terbaru dalam hukum pidana substantif ditandai dengan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 78/PUU-XXI/2023 yang terjadi pada tanggal 21 Maret 2024 (akset, 2024). Melalui keputusan konstitusi yang bersifat definitif dan mengikat ini, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 14 dan Pasal 15 dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 mengenai Hukum Pidana bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki daya hukum yang mengikat (Lembaga Kajian dan Advokasi Independensi Peradilan (LeIP), 2024). Pertimbangan hukum Mahkamah didasarkan pada kenyataan bahwa elemen "berita palsu" dan "informasi yang berlebihan" dalam peraturan kolonial tersebut menimbulkan ketidakjelasan dalam interpretasi, melanggar prinsip kepastian hukum yang adil (*lex certa* dan *lex stricta*), serta sering disalahgunakan untuk menghukum kebebasan berbicara masyarakat (Advokasi, 2024). Dari itu di perlukan sosialisasi hukum penyebaran hoax di Mitsubishi Dipo Medan

## 2. Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilangsungkan di PT. Mitsubishi Dipo Medan dengan menyasar staf dari Cabang Sisingamangaraja dan Cabang Krakatau. Fokus mitra pengabdian adalah karyawan dari divisi pemasaran, jasa pelanggan, staf administrasi, dan perwakilan serikat pekerja perusahaan. Pemilihan sasaran ini didasari oleh tingginya frekuensi interaksi mereka dengan konsumen dan publik di dunia digital. Proses pelaksanaan pengabdian dilakukan dengan cara yang teratur melalui beberapa tahap yang saling terkait:

### 2.1 Tahap Identifikasi dan Asesmen Awal

Tim pengabdian melakukan kerja sama dengan divisi manajemen sumber daya manusia PT. Mitsubishi Dipo Medan untuk meneliti peraturan internal yang sedang berlaku berupa Peraturan Perusahaan. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mengetahui sejauh mana ketentuan terkait etika komunikasi digital dan sanksi siber sudah diterapkan dalam kebijakan internal mitra. Sebelum materi pembelajaran dipresentasikan, semua peserta harus mengisi kuesioner pre-test (Amanda, 2022). Instrumen penilaian ini dibuat berdasarkan pilar-pilar literasi digital yang ditetapkan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika, meliputi kemampuan digital, budaya digital, etika digital, dan keamanan digital. Kuesioner ini menilai pengetahuan dasar pesertanya tentang pelanggaran hukum dalam UU ITE, prinsip tanggung jawab sipil, dan hak-hak tenaga kerja.

### 2.2 Pemberian Edukasi Hukum Interaktif

Penyuluhan mengenai materi dilaksanakan menggunakan metode presentasi ilmiah yang dikombinasikan dengan diskusi kelompok terfokus. Tim pengabdian menganalisis keputusan hukum yang jelas berhubungan dengan penyebaran informasi palsu di Indonesia untuk memberikan pemahaman yang praktis. Kasus-kasus yang dibahas ditampilkan secara komparatif dalam tabel di bawah ini:

Nomor Putusan Pengadilan	Klasifikasi Kasus Hoax	Bentuk Pelanggaran Hukum	Vonis dan Sanksi Hukum
Putusan PN Jakarta Selatan No. 234/Pid.Sus/2020/PN Jkt.Sel.	Isu Kesehatan Publik (COVID-19)	Menyebarkan disinformasi yang menimbulkan kepanikan massal di masyarakat.	Pidana penjara selama 2 (dua) tahun.
Putusan PN Surabaya No. 1234/Pid.Sus/2021/PN Sby.	Isu Keamanan Sosial (Kerusuhan)	Menyebarkan kabar palsu mengenai aksi kekerasan yang memicu keresahan sosial.	Pidana penjara selama 10 (sepuluh) bulan.
Putusan PN Denpasar No. 123/Pid.Sus/2022/PN Dps.	Isu Kebencanaan (Bencana Alam)	Menyebarkan kepanikan palsu terkait prediksi bencana alam destruktif.	Denda Rp5.000.000 (lima juta rupiah) subsidi 1 bulan kurungan

### 2.3 Pelatihan Literasi Digital Praktis

Peserta diberikan pelatihan untuk memanfaatkan portal resmi untuk memverifikasi kebenaran informasi, seperti portal pengaduan konten Kementerian Komunikasi dan Informatika (aduankonten.id) serta situs bersama turnbackhoax.id. Selain itu, dilakukan pengujian untuk menyusun rancangan pertama dari Perjanjian Kerahasiaan (*Non-Disclosure Agreement*) guna melindungi informasi transaksi dealer (Sari, 2025).

### 2.4 Evaluasi Akhir (Post-Test) dan Rekomendasi Kebijakan

Di akhir acara, peserta diminta untuk mengisi kuesioner post-test yang memiliki tingkat kesulitan yang sama dengan kuesioner yang awal. Hasil evaluasi angka selanjutnya dianalisis dengan cara kuantitatif untuk menilai sejauh mana program tersebut efektif, diakhiri dengan penyerahan dokumen saran hukum untuk manajemen PT. Mitsubishi Dipo Medan.



Gambar 1. Pada Saat Foto Bersama Bersama Karyawan PT. Dipo Mitsubishi Medan

### 3. Hasil Kegiatan

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat ini memperoleh tanggapan yang sangat baik dari 40 karyawan perwakilan PT. Mitsubishi Dipo Medan yang berpartisipasi secara aktif. Tingkat keberhasilan penyuluhan dinilai secara objektif dengan membandingkan hasil evaluasi sebelum (pre-test) dan setelah (post-test) penyampaian materi hukum.

Aspek Indikator Evaluasi	Rerata Skor Pre-Test (%)	Rerata Skor Post-Test (%)	Persentase Peningkatan Pemahaman (%)
Kognitif Sanksi Pidana UU ITE & KUHP Baru	42,5%	85,0%	100,0%
Pemahaman Doktrin Vicarious Liability (Pasal 1367)	25,0%	77,5%	210,0%
Sprosedur PHK & Pelanggaran Mendesak (PP 35/2021)	37,5%	82,5%	120,0%
Kecakapan Etika Digital & Klarifikasi Informasi	55,0%	90,0%	63,6%
Rerata Total Keberhasilan Program	40,0%	83,75%	109,4%

Berdasarkan informasi angka di atas, tanda-tanda pemahaman tentang doktrin tanggung jawab vicarious liability menunjukkan kenaikan paling signifikan, mencapai 210,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebelum pelaksanaan kegiatan PKM ini, hampir semua anggota staf tidak mengetahui dampak hukum perdata perusahaan akibat kelalaian tindakan pribadi mereka di dunia digital. Secara keseluruhan, tingkat pemahaman hukum siber dan ketenagakerjaan para karyawan setelah pelatihan meningkat drastis sebesar 109,4%, yang menunjukkan suksesnya program penyuluhan hukum yang interaktif ini (Muhtar, 2025). Penyuluhan ini menunjukkan hubungan yang kuat antara kepatuhan karyawan terhadap peraturan siber dan keamanan keuangan Perusahaan (Indonesia, 2026). Tim pengabdian melakukan analisis terhadap pentingnya hukum dalam sengketa perdata besar, contohnya kasus PT. Antam versus Budi Said, guna memberikan wawasan yang lebih mendalam kepada manajemen diler mobil swasta (Rahmah, 2023).

Kasus ini menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan terhadap pegawai yang menyalahgunakan otoritas posisi mereka untuk melakukan tindakan curang bisa membawa perusahaan terjerat dalam tuntutan ganti rugi mencapai miliaran rupiah (Surahman, 2021). Di PT. Mitsubishi Dipo Medan, kemungkinan risiko ini sangat terlihat di bagian penjualan dan pemasaran yang sering kali menyebarkan pamflet digital yang memuat detail spesifikasi kendaraan (seperti Mitsubishi Xforce, All New Pajero Sport, New Xpander, hingga Mitsubishi Fuso) dan informasi mengenai diskon di media sosial. Apabila tim pemasaran menyebarkan data harga promosi yang tidak benar untuk menarik perhatian konsumen, perbuatan ini secara langsung melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (1) UU ITE yang berkaitan dengan informasi palsu yang merugikan konsumen dalam transaksi elektronik (Hasanah, 2018). Berdasarkan Pasal 1367 KUHPperdata, pelanggan berhak tidak hanya melaporkan tindakan oknum sales tersebut ke pihak berwajib, tetapi juga dapat menggugat diler PT. Mitsubishi Dipo Medan secara perdata untuk mengakui harga promo yang tidak benar tersebut, karena dianggap sebagai wakil resmi dari Perusahaan (D.P., 2017).

Untuk mengurangi risiko tersebut, tim pengabdian menawarkan solusi pencegahan bagi manajemen diler dengan menyusun alat pengamanan yang berlapis. Tahap awal adalah menerapkan Perjanjian Kerahasiaan yang ditandatangani pada saat awal kontrak kerja karyawan (Sari, 2025). Dokumen NDA ini dibuat untuk menjaga informasi penting dari pelanggan diler dan menghindari karyawan mengungkapkan rahasia internal perusahaan kepada pihak ketiga atau pesaing bisnis (Aliya, 2026). Langkah kedua adalah merancang prosedur wawancara keluar yang ketat untuk karyawan yang resign, untuk memastikan bahwa tidak ada informasi pelanggan atau perangkat lunak internal dealer yang dibawa keluar untuk keuntungan pribadi, sebagaimana diungkapkan dalam keputusan Mahkamah Agung Nomor 1135 K/Pdt. terkait sengketa rahasia dagang Hi Pin. Dari perspektif perlindungan pekerja, sosialisasi ini memperjelas salah kaprah mengenai hak pemilik usaha untuk memberhentikan karyawan secara sepihak dan mendadak.

Banyak pekerja merasa cemas bahwa klaim sepihak mengenai penyebaran berita palsu bisa langsung mengakibatkan pemecatan tanpa kompensasi. Tim pengabdian menyatakan bahwa sesuai dengan UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, untuk menentukan kesalahan seorang karyawan perlu adanya proses pembuktian yang sah menurut hukum (Farianto, 2024). Perusahaan dilarang untuk melakukan pemecatan secara tiba-tiba, tetapi harus mengirimkan pemberitahuan melalui surat terlebih dahulu dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pembelaan di dalam forum yang melibatkan kedua belah pihak (Bratadharma, 2023). Apabila kesalahan karyawan terbukti secara sah dan meyakinkan di pengadilan (misalnya, terbukti melakukan tindak penggelapan dalam jabatan sesuai Pasal 374 KUHP atau penyebaran berita palsu siber), diler dapat mengakhiri hubungan kerja secara terhormat tanpa mengalami tuntutan balik di Pengadilan Hubungan Industrial (Rudi, 2024).



Gambar 2. Pada Saat Kegiatan Sosialisasi Penyuluhan Hukum

Meskipun demikian, peraturan mengenai penyebaran informasi palsu yang menyebabkan kerusakan telah disusun kembali dengan lebih jelas dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP yang Baru) yang akan mulai diterapkan secara efektif pada tahun 2026 (Tanujaya, 2025). Pembatasan serta pengkodean baru ini dijabarkan dalam Pasal 263 dan Pasal 264 KUHP yang Baru.

Dasar Hukum	Ketentuan Pasal	Unsur Perbuatan Melawan Hukum	Sanksi Pidana Maksimal
<b>UU ITE (UU 1/2024)</b>	Pasal 28 ayat (1) jo. Pasal 45A ayat (1)	Menyebarkan berita bohong dan menyesatkan yang merugikan konsumen dalam transaksi elektronik.	Penjara 6 tahun dan/atau denda Rp1 Miliar.
<b>KUHP Baru (UU 1/2023)</b>	Pasal 263 ayat (1)	Menyebarkan berita bohong yang mengakibatkan kerusakan atau keonaran publik secara sengaja.	Penjara 6 tahun atau denda Kategori V.
<b>KUHP Baru (UU 1/2023)</b>	Pasal 263 ayat (2)	Menyebarkan berita yang patut diduga bohong dan dapat menimbulkan kerusakan.	Penjara 4 tahun atau denda Kategori IV.
<b>KUHP Baru (UU 1/2023)</b>	Pasal 264	Menyebarkan berita yang tidak pasti, berlebihan, atau tidak lengkap yang dapat memicu keonaran.	Penjara 2 tahun atau denda Kategori III.
<b>UU Pers (UU 40/1999)</b>	Pasal 18 ayat (1)	Lembaga pers menyebarkan berita bohong secara sengaja tanpa verifikasi jurnalistik.	Denda Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

Hubungan kerja diatur dengan ketat untuk mencapai keseimbangan antara perlindungan hak-hak pekerja dan hak pengusaha dalam menjaga disiplin di sektor industri. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), perusahaan mempunyai dasar hukum untuk memberikan sanksi disiplin termasuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan yang melakukan pelanggaran yang serius (Lubis, 2025). Walaupun syarikat mempunyai hak untuk mengambil tindakan tegas, proses pemberhentian pekerja tidak boleh dilakukan secara unilateral atau tiba-tiba tanpa mengikuti prosedur undang-undang yang betul (Nazif, 2025). Perusahaan perlu berusaha melakukan langkah-langkah pencegahan dan pembinaan terlebih dahulu. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari, pengusaha diharuskan mengirimkan surat pemberitahuan secara resmi dan menyediakan kesempatan untuk bernegosiasi melalui pertemuan dua pihak (Ketenagakerjaan, 2025).

Jika negosiasi antara dua pihak tidak berhasil, penyelesaian masalah dalam hubungan industri harus diajukan ke forum tiga pihak (mediator dari dinas ketenagakerjaan) sebelum dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tindakan pemecatan yang melanggar ketentuan hukum yang berlaku ini bisa dipersoalkan oleh karyawan dan dapat mendorong perusahaan untuk memberikan ganti rugi serta memulihkan hak-hak yang mempunyai nilai besar (HRIS, 2026).

#### 4. Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) di PT. Mitsubishi Dipo Medan (Cabang Sisingamangaraja dan Cabang Krakatau) berjalan dengan baik dan telah meningkatkan kesadaran hukum karyawan. Ini dibuktikan dengan peningkatan nilai evaluasi dari rata-rata pre-test sebesar 40,0% menjadi rata-rata post-test sebesar 83,75% (1). Kegiatan ini berhasil mengurai tiga dimensi utama sengketa hukum digital: ppidanaan siber berdasarkan Undang-Undang. Perubahan Peraturan Perusahaan (PP): Manajemen diler disarankan untuk segera memperbarui klausul disiplin kerja PP dengan mencantumkan aturan etika komunikasi siber. Ini didasarkan pada temuan dan diskusi yang terjadi selama program. Penyebaran informasi palsu, promosi transaksi palsu, dan penyebaran data pribadi pelanggan diler semuanya harus dimasukkan dalam kategori "pelanggaran bersifat mendesak", karena dapat menyebabkan PHK tanpa pesangon. Formalisasi Perjanjian NDA dan Prosedur Keamanan: Semua karyawan penjualan dan administrasi harus menandatangani Perjanjian Kerahasiaan (NDA) untuk mencegah rahasia bisnis bocor. NDA juga harus diaudit secara berkala untuk memastikan bahwa hak akses basis data konsumen tidak digunakan, dan prosedur wawancara akhir yang ketat diterapkan untuk karyawan yang dipecat. Pembentukan Satuan Tugas Literasi Digital Internal: Perusahaan harus menempatkan fungsi kontrol

komunikasi siber di bawah divisi HRD untuk memantau lalu lintas akun resmi dileter dan memberikan pelatihan digital berkala kepada karyawan baru. Ini akan membuat dileter memiliki pertahanan internal yang kuat terhadap tuntutan hukum eksternal.

## Referensi

- admin Pt. Dipo. (2021). *Alamat Pt. Dipo*. <https://www.dipo.co.id/>. <https://www.dipo.co.id/network>
- Advokasi, L. K. Dan I. P. (2024). *(Leip) Revocation Of "Fake News" Provisions Is (Hopefully) Not Fake*. <https://leip.or.id/>. <https://leip.or.id/press-release/revocation-of-fake-news-provisions-is-hopefully-not-fake/>
- Akset. (2024). *Constitutional Court Decision On Articles Relating To Defamation And False News*. <https://aksetlaw.com/>. <https://aksetlaw.com/news-event/newsflash/constitutional-court-decision-on-articles-relating-to-defamation-and-false-news/>
- Anita Sari. (2025). *Bocor Rahasia Perusahaan: Apa Batasan Karyawan Dalam Kuahp & Uu Ite? Pahami Batasannya!* <https://yaplegal.id/>. <https://yaplegal.id/blog/bocor-rahasia-perusahaan-apa-batasan-karyawan-dalam-kuahp-uu-ite-pahami-batasannya>
- Antonyo Hartono Tanujaya, Et Al. (2025). Analisis Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Penyebaran Hoaks Di Media Sosial Berdasarkan Uu Ite Dan Kuahp. *Journal Humaniora: Jurnal Hukum Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 137–143.
- Ariesta Amanda, Dan D. N. (2022). Peningkatan Kompetensi Literasi Dan Kecakapan Digital Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik (Hmap) Unu Purwokerto. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 3(2), 363–370. <https://doi.org/doi.issue:10.46306/jabb.v3i2>
- Aufa, H., & Dan Lubis, F. (2025). Phk Tidak Sesuai Prosedur Berdasarkan Uu No. 13 Thn 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Uu No. 6 Thn 2023 Tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Ptsn No. 32/Pdt.G/2019/Pn Bau). *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1458>
- Bpjs Ketenagakerjaan. (2025). *Bolehkah Perusahaan Melakukan Phk Secara Mendadak?* <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18530/artikel-bolehkah-perusahaan-melakukan-phk-secara-mendadak>
- Bratadharma, A. (2023). *Jenis Phk Berdasarkan Uu Cipta Kerja-Kerja*. <https://disnaker.kebumenkab.go.id/>. <https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/3514/jenis-phk-berdasarkan-uu-cipta-kerja>
- Fakultas Hukum Untar. (2025). *Penyebaran Berita Bohong (Hoax) Bisa Berakibat Hukuman Pidana*. <https://fh.untar.ac.id/>. <https://fh.untar.ac.id/2025/03/14/penyebaran-berita-bohong-hoax-bisa-berakibat-hukuman-pidana/>
- Hris, K. (2026). *10 Alasan Phk Resmi & Sah Berdasarkan Uu Cipta Kerja Terbaru*. <https://kantorku.id/>. <https://kantorku.id/blog/alasan-phk/>
- Humaira Aliya. (2026). *Semua Yang Perlu Kamu Ketahui Tentang Non-Disclosure Agreement (Nda)*. <https://glints.com/id/>. <https://glints.com/id/lowongan/nda-adalah/>
- Ihda Aulia Rahmah. (2023). *Pertanggungjawaban Perusahaan Atas Perbuatan Melanggar Hukum Yang Dilakukan Karyawan (Studi Kasus Antam Vs Budi Said)*. <https://pdb-lawfirm.id/>. [https://pdb-lawfirm.id/wp-content/uploads/2023/10/Working-Paper-Pdb-Law-Firm-Edisi-11-Oktober2023\\_Compressed.pdf](https://pdb-lawfirm.id/wp-content/uploads/2023/10/Working-Paper-Pdb-Law-Firm-Edisi-11-Oktober2023_Compressed.pdf)
- Iskandar D.P. (2017). *Benarkah Perusahaan Bertanggung Jawab Atas Kesalahan Pkerjanya?* <https://bplawyers.co.id/>. <https://bplawyers.co.id/2017/08/28/benarkah-perusahaan-bertanggung-jawab-atas-semua-kesalahan-pkerjanya/>
- Lembaga Kajian Dan Advokasi Independensi Peradilan (Leip). (2024). *[Leip] Putusan Mk No. 78/Puu-Xx1/2023: Penghapusan Pasal "Berita Bohong" Yang (Semoga) Menjadi Kenyataan*. <https://leip.or.id/>. <https://leip.or.id/rilis-media-putusan-mk-no-78-puu-xx1-2023-penghapusan-pasal-berita-bohong-yang-semoga-menjadi-kenyataan/>
- Mhd. Arief Akbar Surahman. (2021). Tanggungjawab Perusahaan Atas Perbuatan Karyawan Yang Mengakibatkan Kerugian Terhadap Orang Lain (Studi Putusan No. 206/Pdt/2014/Pt.Sby)". *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 2(3), 613–623.
- Nazif, I. (2025). *Apa Akibat Hukum Jika Perusahaan Melakukan Phk Tanpa Mengikuti Prosedur Uu Ketenagakerjaan?* <https://yaplegal.id/>. <https://yaplegal.id/faq/apa-akibat-hukum-jika-perusahaan-melakukan-phk-tanpa-mengikuti-prosedur-uu-ketenagakerjaan>
- Nur Rizkiah Hasanah, Et Al. (2025). *Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan Yang Dilakukan Oleh Karyawan Terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No.42/Pid.B/2025/Pn Banjar) Legal Liability In The Aspect Of Labor Law Committed By Employees Toward The Company (A Case Study Of Decision*. *Rewang*

*Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5), 1–24.

- Rahmat Giling, Et Al. (2026). Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Penyebar Berita Bohong (Hoax) Dalam Perspektif Hukum Pidana Indonesia Pasca Pembaruan Kuhp Dan Uu Ite. *Berajah Journal*, 6(1), 28–35. <https://doi.org/10.47353/Bj.V2i2.80>
- Rasha Nazifa Muhtar. (2025). Penerapan Asas Vicarious Liability dalam Perbuatan Melawan Hukum pada Hubungan Kerja: Studi Kasus Menurut Hukum Indonesia dan Hukum Inggris. *Lex Patrimonium*, 4(3), 1–25. <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1192&context=lexpatri>
- Rifdah Rudi. (2024). *Di-PHK karena Kesalahan Berat, Ini Hukumnya*. <https://www.hukumonline.com/>. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/di-phk-karena-kesalahan-berat--ini-hukumnya-lt4e8e67959c64c/>
- Sekar Ayu Dita dan Atik Winanti. (2023). Analisis Asas Vicarious Liability dalam Pertanggungjawaban Pengganti atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank. *Jurnal USM Law Review*, 6(2), 526–542.
- Sovia Hasanah. (2018). *Arti Berita Bohong dan Menyesatkan dalam UU ITE*. <https://www.hukumonline.com/>. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-berita-bohong-dan-menyestakan-dalam-uu-ite-lt4eef8233871f5/>
- Sudarto, D. P. W. dan. (2025). AKIBAT HUKUM BAGI PELAKU PENYEBARAN INFORMASI PALSU (HOAX) BERDASARKAN UU ITE. *Lex Laguens: Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan*, 3(1), 45–59. <https://jurnal.dokterlaw.com/index.php/lexlaguens>
- Telkom Indonesia. (2026). *Kedaulatan Data Bukan Isu Pemerintah Saja, Tapi Juga Perusahaan*. <https://www.telkom.co.id/>. [https://www.telkom.co.id/sites/berita/id\\_ID/article/kedaulatan-data-bukan-isu-pemerintah-saja-tapi-juga-perusahaan-347](https://www.telkom.co.id/sites/berita/id_ID/article/kedaulatan-data-bukan-isu-pemerintah-saja-tapi-juga-perusahaan-347)
- Willy Farianto. (2024). *Kritik untuk PHK karena Pelanggaran Bersifat Mendesak*. <https://www.hukumonline.com/>. <https://www.hukumonline.com/berita/a/kritik-untuk-phk-karena-pelanggaran-bersifat-mendesak-lt65fac3b111ed4/>

### How Cites

Panggabean, G. Y. P., & Lubis, J. (2026). Penguatan Sumber Daya Manusia melalui Sosialisasi Hukum Penyebaran Berita Hoax di PT. Mitsubishi Dipo Medan. *PASAI : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 40–47. <https://doi.org/10.58477/pasai.v5i1.427>

### Publisher's Note

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.ypmma.org/index.php/pasai>.