



LEGAL ANALYSIS OF VIOLATIONS OF PT DGI EMPLOYMENT LEGISLATION (INDONESIAN GADGET DISTRIBUTOR)

ANALISIS HUKUM PELANGGARAN PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN KETENAGAKERJAAN PT DGI (DISTRIBUTOR GADGET INDONESIA)

^{1,2,3,4,5} Naufal Farros Friyadhi¹, Nurloise Viano², Mexi Christian Simamora³,
Daffa Adam Putra Pammuji⁴, Dwi Desi Yai Tarina⁵

^{1,2,3,4,5} Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran
Jakarta (UPNVJ)

E-mail: 2210611280@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611342@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2210611363@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611363@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴,
dwidesiyaitarina@upnvj.ac.id⁵

ARTICLE INFO

Correspondent

Naufal Farros Friyadhi
2210611280@mahasiswa.
upnvj.ac.id

Key words:

Company Regulation (PP),
employment, legal
violations, employment
relationship

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 432 – 422

ABSTRACT

This study aims to analyze the legal consequences faced by PT DGI (Distributor Gadget Indonesia) as a result of violating labor regulations, particularly regarding the absence of a Company Regulation (PP). In this context, the research explores the impact of these violations on the employment relationship between the company and its employees, as well as the effectiveness of the labor law enforcement system in addressing such violations. The research method used is literature study to collect and analyze data from relevant sources. The results of the study indicate that violations of company regulations by PT DGI can lead to legal uncertainty for employees, decreased motivation and well-being of employees, as well as reputational and financial losses for the company. Additionally, the effectiveness of the labor law enforcement system in handling violations of company regulations depends on the existing regulations, understanding of employee rights, a fair legal process, and consistent enforcement against violating companies.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Naufal Farros Friyadhi 2210611280@mahasiswa. upnvj.ac.id Kata kunci: <i>Peraturan Perusahaan (PP), ketenagakerjaan, pelanggaran hukum, hubungan kerja</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index. php/JSER Hal: 432 – 442	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsekuensi hukum yang dihadapi PT DGI (Distributor Gadget Indonesia) sebagai akibat dari pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya terkait absennya Peraturan Perusahaan (PP). Dalam konteks ini, penelitian mengeksplorasi dampak pelanggaran tersebut terhadap hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan serta efektivitas sistem penegakan hukum ketenagakerjaan dalam menangani pelanggaran tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literature untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari sumber-sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran peraturan perusahaan oleh PT DGI dapat menyebabkan ketidakpastian hukum bagi karyawan, penurunan motivasi dan kesejahteraan karyawan, serta kerugian reputasi dan finansial bagi perusahaan. Selain itu, efektivitas sistem penegakan hukum ketenagakerjaan dalam menangani pelanggaran peraturan perusahaan tergantung pada regulasi yang ada, pemahaman terhadap hak-hak karyawan, proses hukum yang adil, dan penindakan yang konsisten terhadap perusahaan yang melanggar. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Ketika kita membahas aspek hukum dalam konteks ketenagakerjaan, penting untuk memahami bahwa peraturan perundang-undangan memiliki peran sentral dalam menjaga hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan. Salah satu kasus yang menarik untuk dianalisis adalah pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PT DGI (Distributor Gadget Indonesia). Dalam penelitian ini, kami akan melakukan analisis mendalam terhadap aspek hukum yang terkait dengan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI. Kita perlu memahami latar belakang kasus ini. PT DGI dikenakan sanksi hukum oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan karena tidak memiliki Peraturan Perusahaan (PP), sebuah kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sanksi ini merupakan hasil dari sidang Tindak Pidana Ringan (Tipiring) yang digelar berdasarkan kasus pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan¹.

Analisis hukum terhadap kasus ini memerlukan pemahaman mendalam tentang ketentuan hukum yang dilanggar oleh PT DGI. Pasal 108 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjadi dasar hukum yang digunakan dalam kasus ini. Pasal tersebut menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang pekerja wajib membuat Peraturan Perusahaan yang

berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam konteks ini, pelanggaran PT DGI terhadap ketentuan hukum mengundang pertanyaan tentang implikasi dan konsekuensi hukumnya. Analisis akan melibatkan pemahaman terhadap sanksi yang diberlakukan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan terhadap PT DGI, baik dalam bentuk denda maupun hukuman penjara. Selain itu, akan dieksplorasi juga bagaimana keberadaan Peraturan Perusahaan yang absen dapat memengaruhi hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, serta dampaknya terhadap perlindungan hak-hak karyawan.

Penelitian ini juga akan membahas implikasi lebih luas dari kasus pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI. Hal ini termasuk bagaimana penegakan hukum terhadap pelanggaran semacam ini dapat mendorong kepatuhan perusahaan-perusahaan lain terhadap peraturan ketenagakerjaan, serta meningkatkan perlindungan hak-hak karyawan secara umum. Melalui analisis mendalam terhadap kasus pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, diharapkan dapat diambil langkah-langkah yang tepat untuk memperbaiki sistem pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia demi melindungi hak-hak karyawan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang sangat terkait dengan kehidupan ekonomi masyarakat, dimana hubungan antara pekerja dan pengusaha diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam konteks ini, keberadaan Peraturan Perusahaan (PP) memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan dan perlindungan hak-hak kedua belah pihak. Kasus pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI (Distributor Gadget Indonesia) menjadi fokus penelitian karena mencerminkan tantangan yang dihadapi dalam penegakan hukum dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Pelanggaran tersebut, yang berujung pada sanksi hukum, menyoroti pentingnya keberadaan dan penerapan PP sebagai instrumen yang mengatur hubungan kerja di perusahaan.

Pentingnya perlindungan hak-hak karyawan dalam konteks pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan menjadi dasar pertimbangan dalam penelitian ini. Karyawan merupakan pihak yang rentan dan harus dilindungi oleh peraturan-peraturan yang jelas dan berlaku secara adil. Dalam kasus PT DGI, absennya PP dapat mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi karyawan terkait hak-hak mereka. Selain itu, analisis terhadap konsekuensi hukum yang dihadapi oleh PT DGI sebagai akibat dari pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas sistem penegakan hukum dalam menjamin kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Ini penting dalam mengevaluasi sistem hukum yang ada dan menemukan solusi untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan di masa depan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi dan langkah-langkah konkret untuk memperbaiki pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk dalam hal penegakan hukum terhadap pelanggaran peraturan perusahaan. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang

lebih adil, berkeadilan, dan memenuhi standar hukum yang berlaku, baik bagi perusahaan maupun bagi para karyawannya.

Urgensi penelitian ini terletak pada pemahaman yang mendalam tentang konsekuensi dan implikasi dari pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh perusahaan, seperti yang terjadi pada kasus PT DGI. Dengan menyoroti kasus ini, penelitian ini memperlihatkan pentingnya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak karyawan. Dalam konteks ini, penelitian ini menjadi penting karena mengangkat isu-isu yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja dan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, penelitian ini juga mendesak karena mencerminkan tantangan yang dihadapi dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan menganalisis kasus konkret ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang efektivitas sistem penegakan hukum dalam menangani pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Ini penting untuk mengidentifikasi kelemahan dalam sistem yang ada dan menemukan solusi untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan serta perlindungan hukum bagi karyawan di masa depan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi yang tidak dapat diabaikan dalam konteks memperbaiki regulasi ketenagakerjaan dan memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yang melibatkan analisis dan sintesis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Pertama, langkah awal dalam metode studi literatur ini adalah identifikasi sumber-sumber yang relevan, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan riset, dan artikel online yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, kasus pelanggaran perusahaan, dan konsekuensi hukum yang dihadapi oleh PT DGI. Setelah itu, informasi dari sumber-sumber ini akan dikumpulkan dan disusun secara sistematis untuk memahami isu-isu yang terkait dengan kasus tersebut.

Kemudian, tahap berikutnya dalam metode ini adalah analisis dan sintesis informasi yang terkumpul. Informasi yang diperoleh dari berbagai sumber akan dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi pola, tren, dan temuan-temuan utama yang relevan dengan tujuan penelitian. Hal ini akan melibatkan perbandingan antara berbagai perspektif dan pendekatan yang diungkapkan dalam literatur. Selanjutnya, sintesis informasi akan dilakukan untuk menyusun gambaran yang komprehensif tentang masalah yang diteliti, termasuk urgensi, implikasi, dan rekomendasi yang mungkin diberikan. Dengan menggunakan metode studi literatur ini, diharapkan penelitian dapat menyediakan pemahaman yang mendalam tentang kasus pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI serta menawarkan wawasan yang berharga bagi pemangku kepentingan yang terlibat dalam hal ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketentuan peraturan perusahaan dan ruang lingkupnya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia

Dalam dunia kerja yang dinamis dan kompleks, suatu peraturan perusahaan memegang peran yang penting dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Peraturan ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan operasional bagi kedua belah pihak, tetapi juga sebagai alat untuk memastikan kepatuhan terhadap standar hukum yang berlaku. Di Indonesia ketentuan terkait peraturan perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014.

Kedua peraturan tersebut menjadi landasan hukum yang jelas untuk pembentukan dan penerapan peraturan perusahaan demi menjamin perlindungan hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan definisi dari peraturan perusahaan itu sendiri, yakni serangkaian aturan tertulis yang dibuat oleh pengusaha yang berisikan syarat, ketentuan, hingga tata tertib perusahaannya. Pasal ini secara tidak langsung menyebutkan bahwa pembentukan peraturan perusahaan merupakan kewajiban serta tanggung jawab dari pengusaha. Adapun pengusaha yang diwajibkan untuk membuat peraturan perusahaan ini, yakni pengusaha dengan minimal pekerja 10 orang dengan pengecualian bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Isi dari suatu peraturan perusahaan harus mengandung hal-hal berikut sebagai batas ketentuan muatan suatu peraturan perusahaan:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan;
6. Hal-hal berupa pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan terkait.

Selain itu, peraturan perusahaan juga memiliki masa berlaku, yakni maksimal selama 2 tahun dan harus diperpanjang ataupun diperbaharui apabila telah habis masa berlakunya. Hal ini bertujuan agar peraturan perusahaan tetap relevan dengan segala perubahan yang terjadi, baik perubahan di dalam perusahaan itu sendiri ataupun perubahan lain yang dapat mempengaruhi perusahaan seperti perubahan aturan hukum ataupun perkembangan situasi.

Dalam pembentukan peraturan perusahaan seorang pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan peraturan perusahaan pekerja/buruh/pengurus serikat buruh untuk mendapatkan saran dan pertimbangan dari mereka dalam kurun waktu 14 hari setelah diterima, setelah itu pengusaha dapat mengajukan pengesahan peraturan perusahaan ke Kepala Dinas. Namun, apabila naskah tidak mendapatkan saran, tanggapan, ataupun pertimbangan, maka pengusaha tersebut dapat langsung mengajukan pengesahan peraturan perusahaan kepada Kepala Dinas dengan membawa bukti telah dilakukannya pengajuan saran dan pertimbangan kepada para pekerja atau buruh.

Adapun pihak yang berwenang untuk melakukan pengesahan peraturan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk perusahaan yang beroperasi hanya dalam satu wilayah kabupaten/kota;
2. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi untuk perusahaan yang beroperasi di lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi;
3. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Direktur Jenderal) untuk perusahaan yang beroperasi di lebih dari satu provinsi

Pembentukan peraturan perusahaan ini merupakan bentuk kepatuhan suatu perusahaan terhadap ketentuan yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan. Pembentukan peraturan ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dalam suatu perusahaan agar setiap pihak dalam perusahaan tersebut mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara maksimal. Tidak hanya itu, peraturan ini juga menjadi acuan dasar dalam menyelesaikan permasalahan atau konflik yang terjadi pada internal perusahaan³. Maka dapat dikatakan bahwa dengan adanya peraturan perusahaan, suatu perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan optimal, serta terhindar dari segala hal yang dapat mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat membahayakan atau merugikan para pihak ataupun negara.

Akibat hukum dari tindakan pelanggaran dilakukan PT DGI yang tidak memiliki peraturan perusahaan

Konsekuensi hukum yang dihadapi PT DGI sebagai akibat dari pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, terutama terkait absennya Peraturan Perusahaan (PP), merupakan isu yang kompleks dan penting dalam konteks perlindungan hak-hak karyawan serta kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Dalam paparan ini, akan dibahas secara mendalam tentang konsekuensi hukum yang mungkin dihadapi PT DGI akibat dari pelanggaran tersebut. Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa ketiadaan Peraturan Perusahaan (PP) merupakan pelanggaran serius terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵ menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang pekerja wajib membuat PP yang berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Oleh karena itu, ketiadaan PP bisa dianggap sebagai ketidakpatuhan terhadap kewajiban hukum yang diatur secara tegas dalam undang-undang.

Ketiadaan PP tidak hanya melanggar peraturan perundang-undangan, tetapi juga dapat memiliki konsekuensi serius dalam konteks hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Tanpa adanya PP, karyawan mungkin menghadapi ketidakpastian hukum terkait hak-hak dan kewajiban mereka dalam lingkungan kerja. Misalnya, prosedur penyelesaian sengketa, jaminan kesehatan, cuti, dan hak-hak lainnya mungkin tidak jelas atau tidak diatur dengan baik, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan ketidakadilan dan ketidakpastian bagi karyawan. Selain itu, ketiadaan PP juga dapat mengakibatkan konsekuensi hukum secara langsung bagi perusahaan. Dalam kasus PT DGI, pengadilan mungkin memberikan sanksi hukum seperti denda atau hukuman penjara kepada direktur atau pengelola

perusahaan yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut. Sanksi ini bertujuan untuk memberikan efek jera kepada perusahaan lain dan mendorong kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Namun, konsekuensi hukum tidak hanya terbatas pada sanksi yang diberikan oleh pengadilan. Ketidadaan PP juga dapat membuka peluang bagi tuntutan hukum oleh karyawan yang merasa hak-hak mereka dilanggar. Dalam hal ini, PT DGI mungkin menghadapi risiko gugatan perdata atau tuntutan kompensasi oleh karyawan yang merasa dirugikan akibat ketidadaan PP. Tuntutan semacam ini dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan bagi perusahaan dan juga merusak reputasi mereka di mata publik. Selain konsekuensi hukum yang bersifat langsung, pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dapat memiliki dampak yang lebih luas dan abstrak. Misalnya, ketidakpatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan dapat merusak hubungan antara pengusaha dan karyawan, menciptakan atmosfer kerja yang tidak kondusif, dan mengurangi produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Hal ini dapat berdampak negatif pada reputasi perusahaan dan daya saing mereka di pasar kerja.

Dalam konteks ini, penting bagi PT DGI untuk mengambil langkah-langkah konkret untuk memperbaiki kepatuhan mereka terhadap regulasi ketenagakerjaan dan memastikan keberadaan PP yang sesuai dengan ketentuan hukum. Ini termasuk menetapkan prosedur yang jelas untuk pembuatan dan penerapan PP, memberikan pelatihan kepada pengelola perusahaan tentang kewajiban hukum mereka, dan meningkatkan komunikasi dan konsultasi dengan karyawan tentang hak-hak mereka dalam lingkungan kerja. Dalam kesimpulan, konsekuensi hukum yang dihadapi PT DGI akibat dari pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, terutama terkait absennya Peraturan Perusahaan (PP), mencakup sanksi hukum yang mungkin diberikan oleh pengadilan, risiko tuntutan hukum oleh karyawan, serta dampak lebih luas terhadap hubungan kerja dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperbaiki kepatuhan mereka terhadap regulasi ketenagakerjaan dan memastikan perlindungan hak-hak karyawan dengan menetapkan prosedur yang jelas dan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku.

Pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI, terutama terkait absennya Peraturan Perusahaan (PP), dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Dalam konteks ini, kita akan mengeksplorasi dampak yang mungkin timbul dari pelanggaran tersebut, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Pertama-tama, ketidadaan Peraturan Perusahaan (PP) dapat menciptakan ketidakpastian hukum bagi karyawan. PP biasanya berisi ketentuan-ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban karyawan, prosedur penyelesaian sengketa, dan aturan-aturan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. Tanpa adanya PP, karyawan mungkin tidak memiliki pedoman yang jelas tentang hak-hak mereka di tempat kerja, seperti cuti, upah, jam kerja, dan perlindungan kesehatan. Hal ini dapat menciptakan ketidakpastian dan kebingungan di antara karyawan, serta meningkatkan risiko terjadinya konflik antara karyawan dan manajemen perusahaan.

Selain itu, ketidadaan PP juga dapat memengaruhi transparansi dan akuntabilitas dalam hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. PP biasanya mencantumkan prosedur-prosedur yang harus diikuti dalam berbagai situasi,

seperti prosedur penilaian kinerja, penyelesaian sengketa, dan promosi atau pemecatan karyawan. Tanpa PP, prosedur-prosedur ini mungkin tidak diatur dengan jelas, sehingga memungkinkan adanya penyalahgunaan kekuasaan atau diskriminasi dalam pengambilan keputusan oleh manajemen perusahaan. Hal ini dapat mengganggu kepercayaan dan kerjasama antara perusahaan dan karyawan, serta merusak iklim kerja yang sehat dan produktif. Dampak lain dari pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI adalah potensi penurunan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa hak-hak mereka tidak dihargai atau tidak dilindungi dengan baik mungkin menjadi tidak termotivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, ketidakpastian tentang hak-hak mereka, seperti upah dan jaminan kesehatan, dapat menciptakan kecemasan dan ketidakstabilan finansial di antara karyawan. Ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan, serta produktivitas dan kinerja keseluruhan di tempat kerja.

Selain dampak pada karyawan, pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI juga dapat memiliki konsekuensi yang serius bagi perusahaan itu sendiri. Misalnya, pelanggaran ini dapat merusak reputasi perusahaan di mata publik dan di pasar kerja. Karyawan yang merasa dirugikan oleh pelanggaran tersebut mungkin akan memberikan umpan balik negatif kepada rekan-rekan mereka, calon karyawan, atau pelanggan perusahaan. Hal ini dapat mengurangi daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja, serta merugikan citra merek perusahaan di pasar. Selain itu, pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat menyebabkan kerugian finansial yang signifikan bagi perusahaan. Misalnya, perusahaan dapat menghadapi risiko tuntutan hukum oleh karyawan yang merasa hak-hak mereka dilanggar akibat absennya PP. Tuntutan hukum semacam ini dapat mengakibatkan biaya hukum yang tinggi, serta pembayaran kompensasi kepada karyawan yang merugikan. Selain itu, perusahaan juga dapat dikenai denda atau sanksi lain oleh otoritas pengatur ketenagakerjaan, seperti Departemen Tenaga Kerja atau pengadilan.

Dalam kesimpulan, pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh PT DGI, khususnya terkait absennya Peraturan Perusahaan (PP), dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Dampak tersebut meliputi ketidakpastian hukum bagi karyawan, penurunan transparansi dan akuntabilitas, penurunan motivasi dan kesejahteraan karyawan, serta kerugian reputasi dan finansial bagi perusahaan⁶. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mematuhi regulasi ketenagakerjaan dan memastikan perlindungan hak-hak karyawan, serta memperbaiki iklim kerja yang sehat dan produktif.

Urgensi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan sangatlah penting dalam konteks perlindungan hak-hak karyawan. Regulasi ketenagakerjaan berperan sebagai landasan hukum yang menjamin hak-hak dasar pekerja serta menetapkan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ini merupakan prasyarat utama dalam menjaga keadilan, keamanan, dan kesejahteraan bagi para karyawan. Pertama-tama, urgensi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan terletak pada perlindungan hak-hak dasar karyawan. Regulasi ini memberikan jaminan atas hak-hak fundamental seperti upah yang layak, jam kerja yang adil, cuti

yang sesuai, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Tanpa kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ini, hak-hak karyawan dapat terabaikan atau dilanggar, yang dapat mengakibatkan penindasan, eksploitasi, atau diskriminasi terhadap mereka.

Selain itu, urgensi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan juga terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Regulasi ini mendorong perusahaan untuk menciptakan iklim kerja yang aman, inklusif, dan menghormati hak asasi manusia. Dengan mematuhi regulasi ini, perusahaan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja, konflik antara karyawan dan manajemen, serta perbuatan-perbuatan yang tidak etis atau melanggar hak-hak karyawan. Selanjutnya, urgensi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan juga terkait dengan keberlanjutan sosial dan ekonomi. Perlindungan hak-hak karyawan yang dijamin oleh regulasi ini merupakan bagian integral dari pembangunan yang berkelanjutan. Kesejahteraan dan keadilan bagi karyawan menciptakan stabilitas sosial yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Sebaliknya, pelanggaran terhadap hak-hak karyawan dapat mengancam stabilitas sosial, memicu ketidakstabilan ekonomi, serta merugikan reputasi dan daya saing perusahaan dalam pasar.

Tidak hanya itu, urgensi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan juga terkait dengan pemenuhan komitmen internasional. Sebagian besar regulasi ketenagakerjaan didasarkan pada standar internasional yang ditetapkan oleh organisasi internasional seperti International Labour Organization (ILO). Dengan mematuhi regulasi ini, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum di tingkat nasional, tetapi juga menunjukkan komitmennya untuk menghormati dan melindungi hak-hak asasi manusia, serta mendorong keadilan dan keberlanjutan di tingkat global. Terakhir, urgensi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan tercermin dalam keberhasilan jangka panjang perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang memprioritaskan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan cenderung lebih stabil dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Mereka dapat menghindari risiko hukum, memperoleh dukungan dari karyawan dan masyarakat, serta membangun citra merek yang positif. Sebaliknya, perusahaan yang mengabaikan kepatuhan terhadap regulasi ini berisiko menghadapi konsekuensi yang merugikan, seperti sanksi hukum, kerugian finansial, dan kerusakan reputasi. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan tidak hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga merupakan strategi bisnis yang cerdas dan berkelanjutan.

Efektivitas sistem penegakan hukum ketenagakerjaan dalam menangani pelanggaran peraturan perusahaan seperti yang dialami oleh PT DGI dapat menjadi subjek perdebatan yang kompleks. Namun, beberapa aspek perlu dipertimbangkan untuk mengevaluasi efektivitasnya. Pertama-tama, penting untuk mempertimbangkan keberadaan dan kecukupan regulasi dan lembaga penegakan hukum ketenagakerjaan. Meskipun Indonesia memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang cukup komprehensif, implementasinya masih terkendala oleh kurangnya sumber daya manusia, keuangan, dan infrastruktur. Lembaga-lembaga seperti Departemen Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial bertanggung jawab atas penegakan hukum ketenagakerjaan, namun seringkali

terbatas dalam kapasitas dan kemampuannya untuk menangani semua kasus pelanggaran dengan cepat dan efisien.

Kedua, penting untuk mengevaluasi tingkat kesadaran dan pemahaman terkait hak-hak karyawan dan kewajiban perusahaan dalam hal ketenagakerjaan. Sistem penegakan hukum hanya dapat efektif jika semua pihak terlibat memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku. Ini mencakup tidak hanya karyawan dan manajemen perusahaan, tetapi juga pengacara, perwakilan serikat pekerja, dan lembaga-lembaga pemerintah terkait. Jika ada kekurangan dalam pemahaman atau kesadaran ini, maka efektivitas penegakan hukum akan terpengaruh secara negatif. Ketiga, penting untuk mempertimbangkan proses hukum yang ada dalam menangani kasus-kasus pelanggaran peraturan perusahaan. Proses ini haruslah adil, transparan, dan efisien, untuk memastikan bahwa keadilan ditegakkan dan korban pelanggaran mendapatkan kompensasi yang pantas. Namun, seringkali proses hukum dapat menjadi lambat dan rumit, terutama jika terdapat kelambatan dalam pengumpulan bukti, pemeriksaan, atau sidang pengadilan.

Keempat, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem penegakan hukum ketenagakerjaan. Ini termasuk tekanan politik, kepentingan ekonomi, dan hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam kasus tersebut. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi independensi dan objektivitas lembaga penegak hukum, serta kemungkinan terjadinya intervensi atau manipulasi dalam proses hukum. Terakhir, penting untuk mengevaluasi tingkat kepatuhan dan penindakan yang dilakukan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perusahaan. Dalam kasus PT DGI, sanksi yang diberikan oleh pengadilan mungkin memberikan sinyal penting tentang keseriusan pemerintah dalam menangani pelanggaran tersebut. Namun, penting untuk memastikan bahwa sanksi tersebut efektif dalam mencegah pelanggaran di masa depan, dan bahwa perusahaan yang melanggar peraturan dihukum secara konsisten dan proporsional.

Secara keseluruhan, efektivitas sistem penegakan hukum ketenagakerjaan dalam menangani pelanggaran peraturan perusahaan seperti yang dialami oleh PT DGI dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor kompleks, termasuk regulasi yang ada, pemahaman terhadap hak-hak karyawan, proses hukum yang adil dan efisien, faktor eksternal, dan tingkat kepatuhan serta penindakan yang dilakukan terhadap perusahaan pelanggar. Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak untuk meningkatkan efektivitas sistem penegakan hukum ketenagakerjaan dan memastikan perlindungan yang adekuat bagi hak-hak karyawan.

SIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 telah mewajibkan kepada para pengusaha dengan pekerja paling sedikit 10 orang untuk memiliki peraturan perusahaan pada perusahaannya, sudah seharusnya sebuah perusahaan sebesar PT DGI untuk patuh terhadap aturan tersebut karena kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk peraturan perusahaan, sangat penting untuk menjaga hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan. Pelanggaran peraturan perusahaan seperti yang dialami oleh PT DGI dapat memiliki dampak

yang signifikan, tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Ketiadaan Peraturan Perusahaan (PP) dapat menciptakan ketidakpastian hukum, penurunan transparansi dan akuntabilitas, serta menurunkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang serius dari perusahaan untuk mematuhi regulasi ketenagakerjaan, memastikan perlindungan hak-hak karyawan, dan memperbaiki iklim kerja yang sehat dan produktif.

Selain itu, penegakan hukum ketenagakerjaan juga perlu diperkuat untuk mengatasi pelanggaran peraturan perusahaan dengan efektif. Sistem penegakan hukum yang adil, transparan, dan efisien sangatlah penting untuk menjamin kepatuhan perusahaan dan menangani pelanggaran dengan tepat waktu dan proporsional. Pemerintah, lembaga penegak hukum, serikat pekerja, dan perusahaan perlu bekerja sama untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta memastikan bahwa pelanggaran peraturan perusahaan ditindaklanjuti dengan sanksi yang sesuai. Hanya dengan demikian, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan bermartabat bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adminaker (2023). Pendampingan Penyusunan Peraturan Perusahaan. Nakertrans. [kulonprogokab.go.id](https://nakertrans.kulonprogokab.go.id). Diakses pada 19 Mei 2024, dari <https://nakertrans.kulonprogokab.go.id/detil/4626/pendampingan-penyusunan-peraturan-perusahaan#:~:text=Peraturan%20Perusahaan%20adalah%20peraturan%20yang,pekerja%20dan%20pengusaha%20terjadi%20perselisihan>
- Binwasnaker & K3 (2020). Tak Miliki Peraturan Perusahaan, PT DGI Kena Sanksi Hukum. [Kemnaker.go.id](https://kemnaker.go.id). Diakses pada 19 Mei 2024, dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/tak-miliki-peraturan-perusahaan-pt-dgi-kena-sanksi-hukum>
- Christianingrum, S. P., Nuhdi, A., Mursidi, M. A., SE, M. P., Neneng Awaliah, S. E., Muthmainnah, M. D., ... & SP, M. P. (2024). ETIKA BISNIS. CV Rey Media Grafika.
- Dewi, E. P., & Wardoyo, E. (2020). Perlindungan Hukum Karyawan Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Pemberi Kerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 17(2), 83-94.
- Fitriani, R. (2018). Konsekuensi Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Perusahaan Tanpa Alasan yang Jelas dan Hukum Bagi Pekerja pada PT. Citra Gaya Pelayaran. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(2), 185-200.
- Krisna Sanarta (2023). Ketentuan-Ketentuan Terkait Pembentukan Peraturan Perusahaan. *Hukum Online*. Diakses pada tanggal 28 Mei 2024, dari <https://rcs.hukumonline.com/insights/aturan-tentang-peraturan-perusahaan>
- Yhohasta, U. (2009). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom. Tbk Devisi Regional IV Semarang (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).