

Pengaruh Penerapan Etika Bisnis dan Regulasi Hukum Ketenagakerjaan : Dampak Terhadap Kepuasan Kerja dan Citra Perusahaan

Resti¹, Halimah Zahrah², Arsyla Az-Zahra³, Marshanda Muara Putri⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bandung, Kota Bandung, Indonesia^{1,2,3,4}

Email Korespodensi: halimahzahrah@umbandung.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 13-07-2025
Disetujui 10-07-2025
Diterbitkan 12-07-2025

ABSTRACT

The unilateral termination of employment (PHK) by local fashion company Erigo has sparked widespread public attention, particularly on social media. This case raises questions about the extent to which companies uphold business ethics and comply with labor laws. This study aims to understand termination practices from ethical and legal perspectives, and to analyze their impact on employee job satisfaction and corporate image. This qualitative case study focuses on the social phenomenon surrounding the Erigo PHK issue as seen on social media and online news. Data collection methods include document analysis and non-participant observation of posts by former employees and public reactions on platforms such as Twitter, Instagram, and news sites. A purposive sampling technique was used, involving key informants indirectly related to the case. In-depth interview participants were limited due to the study's emphasis on public data. Thematic analysis and Miles & Huberman's interactive model were used for data analysis. Findings reveal that the termination process lacked transparency, ethical communication, and full legal compliance. This led to decreased job security among employees and a reputational crisis in digital public spaces. The study recommends integrating ethics, law, and open communication into human resource management, especially in employment crisis situations.

Keywords: *Business Ethics, Termination, Labor Law, Job Satisfaction, Corporate Image*

ABSTRAK

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan fashion lokal Erigo memicu perhatian publik, khususnya di media sosial. Kasus ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana perusahaan menjalankan etika bisnis dan mematuhi hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan memahami praktik PHK dalam konteks etika dan hukum, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan dan citra perusahaan. Pendekatan penelitian bersifat kualitatif dengan jenis studi kasus. Unit analisis adalah fenomena sosial

di media sosial dan pemberitaan daring terkait PHK Erigo. Data dikumpulkan melalui studi dokumen dan observasi non-partisipatif terhadap unggahan mantan karyawan dan opini netizen di Twitter, Instagram, dan portal berita. Teknik sampling menggunakan purposive sampling dengan informan kunci yang relevan secara tidak langsung terhadap kasus ini. Jumlah partisipan dalam wawancara mendalam terbatas karena fokus pada data publik. Analisis data dilakukan dengan metode tematik dan model interaktif Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK dilakukan tanpa transparansi, komunikasi etis, dan kepatuhan hukum yang memadai. Hal ini menurunkan rasa aman karyawan dan menimbulkan krisis reputasi di ruang publik digital. Penelitian menyarankan pentingnya integrasi prinsip etika, hukum, dan komunikasi terbuka dalam manajemen SDM.

Katakunci: Etika Bisnis, PHK, Hukum Ketenagakerjaan, Kepuasan Kerja, Citra Perusahaan

PENDAHULUAN

Penerapan etika bisnis dan kepatuhan terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan menjadi dua fondasi penting dalam membangun hubungan industrial yang berkelanjutan. Etika bisnis, sebagai refleksi dari nilai-nilai moral perusahaan, tidak hanya memengaruhi perilaku organisasi secara internal, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam membentuk persepsi publik terhadap legitimasi dan integritas perusahaan (ANDREW 2016). Regulasi hukum ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa hubungan kerja berlangsung dalam kerangka keadilan dan kepastian hukum (Sherly, Mulya Karsona, and Inayatillah 2021) . Pentingnya kedua aspek ini semakin terlihat ketika perusahaan menghadapi situasi krisis, seperti dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Praktiknya, PHK kerap menimbulkan persoalan etis dan hukum, terutama ketika keputusan dilakukan secara sepihak, tanpa komunikasi yang transparan, dan tanpa mematuhi prosedur hukum yang berlaku (Saviera, Rusyda Hinduan, and Abidin 2022). Kasus pemecatan karyawan di perusahaan Erigo menjadi contoh nyata bagaimana lemahnya penerapan etika bisnis dan ketidakpatuhan terhadap regulasi hukum dapat memicu reaksi publik, menurunkan moral karyawan, serta merusak citra perusahaan di mata masyarakat luas (Ibnu Khaikal Rajab 2024). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam tentang bagaimana praktik PHK yang tidak etis dan tidak legal memengaruhi persepsi dan pengalaman karyawan, serta menciptakan konsekuensi reputasional bagi perusahaan. Sejalan dengan pendekatan kualitatif, fokus utama penelitian bukan pada pengukuran statistik, melainkan pada pemahaman kontekstual dan interpretatif terhadap fenomena sosial yang kompleks (Hutauruk et al. 2024)

Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya etika bisnis dalam membentuk kepercayaan internal dan eksternal perusahaan (Valentine & Fleischman, 2008; Sims, 2003). Studi lain menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan berperan penting dalam menghindari konflik industrial dan menjaga keberlanjutan hubungan kerja (Hasyim and Bakri 2023). Penelitian tersebut masih bersifat konseptual atau kuantitatif, serta belum mengaitkan secara langsung antara pelanggaran etika dan hukum dalam konteks PHK dengan persepsi publik dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji bagaimana proses PHK yang dianggap tidak manusiawi dan tidak sah secara hukum dipersepsikan oleh berbagai pemangku kepentingan, khususnya karyawan dan publik. Studi kasus Erigo sebagai objek utama, penelitian ini juga membedakan diri dari studi terdahulu melalui integrasi antara kajian etika, hukum ketenagakerjaan, dan dinamika media sosial dalam membentuk opini publik. Kasus ini relevan dalam era digital saat isu ketenagakerjaan dapat dengan cepat menjadi viral dan berdampak langsung pada reputasi perusahaan (Lee et al. 2023).

Penelitian ini berpijak pada sejumlah teori utama yang relevan. Teori Etika Deontologis (Surajiyo and Dhika 2024) yang menekankan kewajiban moral dalam memperlakukan manusia sebagai tujuan, bukan sebagai alat semata. Konteks PHK, perusahaan yang mengabaikan transparansi, dialog, dan keadilan telah melanggar prinsip-prinsip deontologis yang menuntut penghormatan terhadap martabat manusia. Teori Keadilan Organisasi dari (Akbar, Mora, and Rahman Hakim 2024), yang menyatakan bahwa persepsi terhadap keadilan prosedural dan interaksional sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan, seperti kepuasan kerja dan loyalitas. Proses PHK dilakukan secara sepihak dan minim komunikasi, maka dari itu ketidakadilan yang dirasakan dapat memicu krisis psikologis dan penurunan kinerja. Teori Legitimasi Sosial (Johnson, Dowd, and Ridgeway 2006) menjadi acuan dalam menelaah bagaimana perusahaan

dipandang oleh masyarakat. Legitimasi sebuah organisasi dapat hancur apabila praktik internalnya dianggap tidak etis atau bertentangan dengan nilai-nilai sosial dominan. Kasus Erigo menjadi representasi bagaimana pelanggaran terhadap prinsip etika dan hukum dapat menciptakan delegitimasi di mata publik.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menggali secara mendalam bagaimana penerapan etika bisnis dan kepatuhan hukum ketenagakerjaan dilakukan dalam proses PHK berdasarkan studi kasus perusahaan Erigo. Menganalisis dampak sosial, psikologis, dan reputasional dari proses PHK yang tidak transparan terhadap karyawan dan persepsi publik. Mengkaji bagaimana media sosial berperan sebagai ruang dialektika antara pengalaman individu yang terdampak dan citra publik perusahaan. Memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan model manajemen sumber daya manusia yang berbasis nilai etika dan kepatuhan hukum di era digital. Fokus pada pendekatan kualitatif, penelitian ini mengedepankan pemahaman terhadap narasi, pengalaman, dan persepsi, sehingga dapat menghasilkan wawasan yang kontekstual dan reflektif dalam mengembangkan tata kelola perusahaan yang lebih humanis dan berkeadilan.

Etika bisnis merupakan salah satu pilar utama dalam membentuk sistem nilai perusahaan. Pendekatan kualitatif, etika tidak dilihat hanya sebagai norma prosedural, melainkan sebagai ekspresi dari relasi kekuasaan, identitas, dan tanggung jawab moral organisasi terhadap manusianya (Putri Ramadhani and Hendra Ibrahim 2023). Etika bisnis seharusnya mengandung nilai intrinsik yakni penghargaan terhadap martabat manusia, bukan hanya nilai instrumental seperti keuntungan jangka panjang (Maulida, Novita, and Siti Femilivia Aisyah 2024). Etika bisnis mencakup berbagai isu seperti transparansi, keadilan, dan tanggung jawab perusahaan terhadap para pemangku kepentingan. Menekankan bahwa penting bagi perusahaan untuk bertindak secara bertanggung jawab dan mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan mereka guna mencapai keberlanjutan (Haqiqi et.al 2024). Tanggung jawab perusahaan terhadap pemangku kepentingan adalah elemen kunci dalam etika bisnis. Perusahaan harus mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan mereka terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk lingkungan, masyarakat, dan ekonomi (A et al. 2023).

Transparansi mengacu pada keterbukaan dan kejujuran dalam menyampaikan informasi yang relevan kepada semua pemangku kepentingan. Penting agar semua pihak yang berkepentingan dapat membuat keputusan yang berdasarkan pada fakta yang akurat dan lengkap. Keadilan, dalam konteks etika bisnis, mengharuskan perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif terhadap semua individu yang terlibat dalam kegiatan bisnis, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas. menyatakan bahwa keadilan tidak hanya melibatkan pembagian keuntungan yang adil, tetapi juga memastikan bahwa proses dan praktik bisnis tidak merugikan pihak manapun secara tidak adil (Angelica and Azzahra 2021). Etika bisnis berfungsi sebagai dasar bagi perusahaan untuk membangun dan mempertahankan reputasi yang baik serta memperoleh kepercayaan dari pemangku kepentingan (Amalia and Kamaruddin 2024). Etika bisnis juga membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang bertanggung jawab secara sosial, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang bisnis dan masyarakat secara keseluruhan, perusahaan tidak memenuhi tanggung jawab ekonomi ini, tidak akan mampu memenuhi tanggung jawab lainnya (Langsani et al. 2024).

Penelitian kualitatif, etika bisnis menjadi jendela untuk memahami bagaimana keputusan manajerial mencerminkan nilai dominan di suatu perusahaan. Ketika praktik PHK dilakukan tanpa pertimbangan moral dan partisipasi karyawan, maka etika bisnis telah direduksi menjadi formalitas.

Perusahaan yang etis bukan hanya menaati hukum, melainkan juga mendengar suara karyawan dan komunitasnya sebagai bagian dari dialog moral. Hukum ketenagakerjaan sering kali dipandang sebagai perangkat legal-formal yang bersifat hitam-putih. Penelitian kualitatif, regulasi dilihat sebagai konstruksi sosial yang dapat dipahami secara berbeda tergantung konteks, budaya kerja, dan relasi kekuasaan antara pekerja dan manajemen (Aulya Arzuliany and Mirna Nur Alia Abdullah 2024). Aturan hukum ketenagakerjaan dalam praktiknya tidak selalu melindungi pekerja jika tidak ada internalisasi nilai keadilan di dalam organisasi (Balik and Hetharie 2020). Studi oleh Kalleberg & Dunn (2016) menunjukkan bahwa di banyak perusahaan, pemenuhan hak-hak pekerja bersifat simbolik peraturan dipatuhi sebatas administratif, tetapi proses dialog, partisipasi, dan transparansi diabaikan. Pendekatan kualitatif berupaya menangkap dimensi-dimensi nonformal tersebut misalnya, bagaimana karyawan merasa "dihilangkan" dari proses PHK, meskipun secara hukum semuanya terlihat sah.

Kepuasan kerja dalam pendekatan kualitatif tidak dimaknai sebagai skor atau indeks, tetapi sebagai pengalaman subjektif yang membentuk relasi emosional antara pekerja dan tempat kerjanya. Kepuasan kerja terkait dengan penghargaan, rasa hormat, makna kerja, dan pengalaman rasa aman yang diberikan organisasi. Karyawan yang mengalami PHK sepihak sering kali tidak hanya kehilangan pekerjaan, tapi juga kehilangan makna hidup, jaringan sosial, dan identitas dirinya. Pendekatan naratif dan fenomenologis sangat tepat digunakan untuk menggali pengalaman-pengalaman ini secara lebih mendalam (Wulandri and Batubara 2021). Citra perusahaan tidak dibentuk hanya oleh aktivitas promosi, tetapi juga oleh narasi kolektif yang berkembang di masyarakat. Pendekatan kualitatif, citra dipahami sebagai hasil dari konstruksi sosial antara perusahaan dan publiknya (Anggraelin, Hadi, and Widiartanto 2023).

Era digital mempercepat terbentuknya narasi ini melalui media sosial, di mana pengalaman karyawan bisa menjadi opini publik hanya dalam hitungan jam. Reputasi perusahaan kini sangat rentan terhadap persepsi publik yang terbentuk secara organik. Citra bukan lagi "apa yang dikatakan perusahaan tentang dirinya", melainkan "apa yang dikatakan orang-orang yang pernah bekerja di sana." (Amahjour and Khalkhali 2024). Pendekatan kualitatif berperan penting untuk menelaah persepsi, diskursus, dan dinamika sosial yang terbentuk dari pengalaman personal para mantan karyawan Etter, Ravasi, & Colleoni (2019). Hasil telaah pustaka di atas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah dalam literatur mengenai integrasi antara etika bisnis, hukum ketenagakerjaan, dan persepsi subjektif karyawan dalam konteks PHK di Indonesia. Penelitian-penelitian terdahulu cenderung memisahkan aspek legal dan etis, atau hanya menyoroti kepuasan kerja dari sisi manajerial. Studi ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menggabungkan tiga pendekatan: etika humanistik, hukum kritis, dan narasi pengalaman kerja. Fokus pada kasus nyata, penelitian ini menyumbangkan perspektif baru dalam studi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai, rasa hormat, dan keadilan.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, yaitu menelaah secara mendalam dan kontekstual terhadap fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di perusahaan Erigo, dengan menyoroti aspek etika bisnis, regulasi ketenagakerjaan, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan dan citra perusahaan. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami kompleksitas suatu fenomena nyata dalam konteks kehidupan aktual (Younas and Inayat

2025). Pendekatan kualitatif bersifat induktif, yaitu membangun pemahaman dan interpretasi makna dari bawah ke atas (bottom-up), dengan mengandalkan penggalian data empiris dan refleksi mendalam terhadap realitas sosial (Vears and Gillam 2022). Pendekatan induktif digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola makna dari fenomena PHK sepihak melalui narasi yang berkembang di media sosial, pemberitaan media daring, serta referensi akademik yang mendukung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah fenomena sosial yang terjadi pada proses pemutusan hubungan kerja di perusahaan Erigo, yang memicu reaksi publik, terutama di platform media sosial seperti Twitter dan Instagram, serta mencuat dalam pemberitaan media daring nasional. Fenomena ini dianalisis sebagai representasi dari krisis etika dan pelanggaran regulasi ketenagakerjaan dalam hubungan industrial modern. Teknik pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih partisipan secara sengaja berdasarkan kriteria relevansi terhadap fenomena (Campbell et al. 2020). Snowball sampling juga digunakan, di mana informan awal merekomendasikan pihak lain yang dianggap memiliki informasi atau pengalaman mendalam terhadap isu yang diteliti. Jumlah informan tidak ditentukan secara kuantitatif, melainkan berdasarkan prinsip saturation yaitu ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak lagi menghasilkan pemahaman baru (Nurdiani 2014).

Penelitian ini mengandalkan dua teknik utama pengumpulan data kualitatif, yaitu, studi dokumen penelusuran mendalam terhadap dokumen digital seperti unggahan media sosial (Twitter, Instagram), artikel berita daring (Kompas, Detik, CNBC Indonesia, dan lainnya), serta laporan kajian ketenagakerjaan yang relevan. Observasi Non-partisipatif pengamatan terhadap interaksi, komentar, dan respons publik di media sosial sebagai bentuk ekspresi persepsi sosial atas fenomena PHK yang terjadi. Studi dokumen menjadi instrumen utama bahwa dokumentasi dalam penelitian kualitatif dapat menjadi sumber data yang valid, terutama untuk memahami narasi sosial yang berkembang dalam ruang publik digital (Wening, Rahmanto, and Satyawan 2022). Data dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik dan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari tiga tahapan utama reduksi data menyaring data dari media sosial, artikel, dan literatur untuk fokus pada isu PHK dan respons etis/hukum.

Penyajian Data (Display) Menyusun data dalam bentuk narasi tematik dan matriks kategori seperti ketidakadilan prosedural, ketidaktransparanan, dampak psikologis, dan persepsi publik. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi Menafsirkan data untuk mengungkap pola makna, nilai-nilai yang muncul, serta dampak sosial dan reputasional yang terbentuk. Validitas dalam penelitian ini dijaga melalui beberapa strategi. Triangulasi Sumber, yaitu menggunakan berbagai jenis data dari media sosial, artikel berita, dan jurnal ilmiah untuk mengecek konsistensi informasi (Raskind et al. 2019). *Dependability* dan *Confirmability* yaitu dicapai dengan mencatat log proses penelitian secara rinci, termasuk jejak analisis (*audit trail*) dan justifikasi keputusan interpretatif (Carcary 2020). Peneliti memastikan untuk menjaga kerahasiaan data sensitif, tidak mencantumkan nama asli individu (*anonimitas*), dan hanya menggunakan data publik yang telah tersedia secara terbuka (*open source*) di ruang digital. Kasus wawancara, peneliti memberikan informasi lengkap tentang tujuan studi dan memperoleh persetujuan dari partisipan secara sadar (*informed consent*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Metode Pengumpulan Data dan Fokus Analisis

Data dikumpulkan melalui analisis dokumen digital (media sosial, artikel Berita daring). Peneliti mengidentifikasi Tema-tema utama yang muncul dari narasi karyawan terdampak dan publik melalui observasi pada media sosial serta analisis konten berita daring dari periode Januari–April 2024. Data menunjukkan bahwa PHK dilakukan dengan minim prosedur formal. Proses tidak disertai komunikasi, konsultasi, ataupun pemberitahuan resmi. Sebagian besar mantan karyawan membagikan pengalamannya melalui media sosial, yang kemudian memicu viralitas isu tersebut. Analisis dari 10 berita daring dan lebih dari 100 unggahan Twitter menunjukkan konsistensi pola keluhan: PHK sepihak, tanpa dialog, dan tanpa kejelasan hukum. Berdasarkan hasil temuan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pelanggaran baik secara etis maupun prosedural.

B. Dampak Psikologis dan Ketidakadilan Organisasi

Penerapan etika bisnis dalam kasus ini tampak lemah. Keputusan PHK tidak memperlihatkan prinsip tanggung jawab, transparansi, maupun penghormatan terhadap martabat karyawan sebagaimana dianjurkan oleh Bowie (1999) dan Velasquez (2006). Sisi hukum ketenagakerjaan, proses PHK juga tidak memenuhi prinsip dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang mengamanatkan bahwa PHK harus dihindari dan jika terpaksa dilakukan, harus melalui perundingan bipartit (Ady Thea DA 2022). Narasi karyawan menunjukkan tidak adanya proses tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Valentine & Fleischman (2008), yang menunjukkan bahwa pelanggaran nilai etika dalam kebijakan SDM berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja dan penurunan kepercayaan. Penelitian Greenberg (1990) mengenai keadilan Organisasi juga relevan, karena proses PHK yang tidak transparan mengikis rasa adil di Antara karyawan dan menciptakan ketidakamanan psikologis. Etika bisnis sangat penting untuk mencapai keberlanjutan, yang mengharuskan perusahaan untuk bertindak secara bertanggung jawab dan mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan mereka. Kepatuhan terhadap hukum merupakan aspek penting lainnya dari etika bisnis yang mengharuskan perusahaan untuk mematuhi semua peraturan dan hukum yang berlaku di wilayah operasinya (Ega and Wiryanthi 2025). Penting untuk menghindari sanksi hukum, tetapi juga untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi dengan cara yang dihormati dan dipercaya oleh masyarakat.

C. Peran Media Sosial dalam Eskalasi Krisis Reputasi

Analisis sebelumnya banyak berfokus pada pelaksanaan program etika secara internal. Penelitian ini menambahkan dimensi baru berupa eksposur publik di ranah digital. Kasus krisis reputasi yang dialami Erigo menjadi contoh nyata bahwa praktik ketenagakerjaan tidak lagi berdampak secara terbatas di dalam perusahaan, melainkan juga membentuk citra merek melalui persepsi digital yang tersebar di media sosial (Putri et al. 2024). Era keterbukaan informasi, ketidakpatuhan terhadap nilai etika dan hukum tidak bisa lagi disembunyikan. Media sosial telah menjadi ruang terbuka yang mempercepat penyebaran opini publik, menjadikan perusahaan semakin rentan terhadap tekanan eksternal yang berasal dari konsumen maupun masyarakat luas (Putri et al. 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak cukup dijalankan hanya dengan pendekatan administratif. Perusahaan perlu mengadopsi pendekatan

berbasis nilai dan komunikasi etis yang konkret agar tidak hanya memenuhi regulasi, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan serta menjaga kepercayaan publik. Ketika perusahaan gagal menunjukkan kepekaan terhadap isu etika, dampaknya bisa langsung terlihat dalam bentuk penurunan citra, boikot konsumen, dan kerugian reputasional jangka panjang (Grobler and Grobler 2024).

D. Citra Perusahaan dalam Konteks Etika Bisnis Digital

Citra perusahaan sendiri merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan bisnis. Citra perusahaan adalah kesan umum yang terbentuk di benak konsumen sebagai hasil dari akumulasi perasaan, ide, sikap, dan pengalaman yang mereka miliki terhadap perusahaan (Saxena and Dhar 2017). Citra ini tidak hanya dipengaruhi oleh produk atau layanan, tetapi juga oleh nilai-nilai, tradisi, ideologi, serta kualitas komunikasi yang dijalankan perusahaan. Konteks digital saat ini, interaksi antara perusahaan dan konsumen sangat dipengaruhi oleh narasi etika yang berkembang di ruang publik. Artinya, pelanggaran etika tidak hanya menimbulkan reaksi internal, tetapi langsung memengaruhi persepsi konsumen dan membentuk citra negatif yang membekas dalam ingatan masyarakat. Integrasi antara praktik etis dalam pengelolaan SDM dan strategi komunikasi publik sangat krusial dalam membentuk citra perusahaan yang positif dan berkelanjutan di era digital. Penelitian ini memperlihatkan bagaimana sebuah kasus ketenagakerjaan dapat berubah menjadi krisis legitimasi di mata masyarakat. Konsep corporate social responsibility (CSR) juga semakin relevan dalam membentuk citra positif. CSR yang otentik dapat memperkuat kepercayaan publik dan loyalitas konsumen (Mitra, Akhtar, and Gupta 2018), terutama ketika perusahaan mampu mengintegrasikan nilai-nilai etis dalam praktik bisnis sehari-hari secara konsisten.

E. Implikasi untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, sumber data yang digunakan terbatas pada dokumen publik dan media sosial, sehingga belum mampu menggali dimensi psikologis personal secara mendalam dari karyawan yang terdampak. Tidak dilakukan wawancara tatap muka secara langsung dengan karyawan maupun pihak manajemen perusahaan karena adanya keterbatasan akses. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat studi kasus tunggal (*single case*), sehingga hasil temuan memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi terhadap konteks perusahaan lain yang berbeda. Memperdalam pemahaman terhadap fenomena serupa di masa mendatang, beberapa saran dapat diajukan bagi penelitian selanjutnya. Disarankan agar peneliti melakukan wawancara naratif langsung dengan karyawan yang terdampak, guna menggali lebih dalam dimensi psikologis serta nilai-nilai personal yang relevan. Selain itu, pelibatan pihak manajemen perusahaan juga penting untuk memperoleh perspektif yang seimbang antara kepentingan bisnis dan pertimbangan etika. Penelitian mendatang juga dapat diarahkan pada pengkajian dampak jangka panjang dari krisis etika terhadap performa perusahaan secara berkelanjutan. Terakhir, penggunaan pendekatan multi case study akan memberikan perbandingan yang lebih kaya antar perusahaan maupun sektor industri yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih luas secara teoretis dan praktis.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan Erigo mencerminkan dinamika penerapan etika bisnis dan kepatuhan terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan, serta dampaknya terhadap persepsi karyawan dan citra publik perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi kasus dan studi dokumen dari media sosial, berita daring, serta referensi ilmiah, ditemukan sejumlah temuan penting yang mencerminkan krisis etika dan hukum dalam dunia kerja kontemporer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses PHK yang dilakukan oleh manajemen Erigo cenderung mengabaikan prinsip-prinsip dasar etika bisnis. Tidak adanya transparansi, komunikasi dua arah, serta perlakuan manusiawi terhadap karyawan menjadi indikasi kuat bahwa keputusan strategis tersebut tidak dijalankan dengan mempertimbangkan nilai moral.

Etika bisnis bukan sekadar instrumen reputasi, melainkan fondasi dalam memperlakukan karyawan sebagai subjek moral, bukan sekadar sumber daya yang bisa diputus kontraknya secara sepihak. Perspektif hukum, praktik PHK tersebut diduga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia (Wibowo and Herawati 2021). UU No. 13 Tahun 2003 dan revisinya melalui UU No. 11 Tahun 2020 secara eksplisit mewajibkan adanya perundingan bipartit dan pemberitahuan formal dalam proses PHK. Data yang diperoleh dari narasi karyawan dan pemberitaan media menunjukkan bahwa prosedur legal ini tidak dijalankan secara menyeluruh, menandakan adanya ketidaksesuaian antara praktik dan ketentuan normatif (INDONESIA and 2003 2003).

Penelitian ini mengungkap dampak sistemik dari pelanggaran etika dan hukum, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, karyawan yang tersisa mengalami kecemasan, ketidakpastian, dan kehilangan rasa aman kerja. Ini menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam satu keputusan manajerial dapat menyebar sebagai krisis psikologis kolektif di dalam organisasi (Hutauruk et al. 2024). Secara eksternal, citra perusahaan mengalami penurunan signifikan akibat viralitas isu di media sosial. Erigo yang sebelumnya dipandang sebagai ikon brand lokal kini menghadapi resistensi publik karena dianggap tidak bertanggung jawab secara sosial. Kontribusi utama dari penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa praktik PHK di era digital tidak bisa lagi dipisahkan dari opini publik. Media sosial menjadi ruang dialektika moral yang merefleksikan bagaimana masyarakat menilai perilaku organisasi. Pendekatan etis dan legal dalam kebijakan ketenagakerjaan kini bukan hanya keharusan internal, tetapi juga strategi reputasi eksternal yang tak terhindarkan (Lian and Reksa 2024).

Analisis ini menyoroti perlunya integrasi antara nilai moral, kepatuhan hukum, dan sensitivitas sosial dalam pengambilan keputusan manajerial. Krisis seperti yang terjadi di Erigo adalah cerminan dari absennya nilai dalam struktur kekuasaan organisasi. Kontribusi konseptual dari penelitian ini adalah memperkuat pentingnya governance berbasis etika dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam situasi krisis. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya memperluas dimensi kajian etika bisnis ke ranah konstruksi sosial digital. Ketika suara karyawan dan konsumen dapat terpublikasi secara masif dan cepat, maka setiap keputusan organisasi akan diuji tidak hanya di meja hukum atau dewan komisaris, tetapi juga di mata publik. Ini menuntut para pemimpin organisasi untuk tidak hanya bertindak sesuai aturan, tetapi juga bertindak dengan hikmat dan empati.

SARAN

Perusahaan disarankan untuk menerapkan etika bisnis secara konsisten dalam seluruh aktivitas operasional, baik melalui pelatihan karyawan maupun pembentukan budaya kerja yang menjunjung nilai-nilai integritas. Kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, harus menjadi prioritas, khususnya dalam hal prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mewajibkan adanya perundingan bipartit dan pemberitahuan resmi. Komunikasi internal yang terbuka dan transparan penting untuk membangun kepercayaan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Integrasi nilai etika dalam program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat memperkuat citra positif perusahaan di mata publik. Di era digital, perusahaan juga perlu tanggap terhadap opini publik di media sosial agar krisis reputasi dapat dicegah atau ditangani dengan tepat. Pelibatan karyawan dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia akan mendorong rasa memiliki dan loyalitas yang lebih tinggi. Keberlanjutan praktik etis dan hukum, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan audit secara berkala terhadap kebijakan dan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Afreiza Octaguna, Ayesha Inaya Putri, Kent Matthew, and Herrenaw Universitas. 2023. "23-Moderasi-0101-464 (1)." (September): 1–17. doi:10.11111/nusantara.xxxxxxx.
- Ady Thea DA. 2022. "Begini Perubahan Urutan PHK Setelah Terbit UU Cipta Kerja." *hukumonline.com*. https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-perubahan-urutan-phk-setelah-terbit-uu-cipta-kerja-lt6241737817ebb/?utm_source=chatgpt.com.
- Akbar, Azis, Linda Mora, and Arif Rahman Hakim. 2024. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk." *Jurnal Psikologi Malahayati* 6(1): 117–25. <https://http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/index>.
- Amahjour, Ilham, and Imad E L Khalkhali. 2024. "Understanding Social Media and E-Reputation : A Narrative Literature Review." 6(2).
- Amalia, Lisa, and Syamsu A Kamaruddin. 2024. "Jurnal Spektrum Ekonomi PENGARUH ETIKA BISNIS DALAM STRATEGI PERTUMBUHAN PERUSAHAAN." 7(5): 1–5.
- ANDREW, DIRK MATTEN. 2016. *BUSINESS ETHICH*. Edisi Empa. Amerika Serikat: Oxford University Press.
- Angelica, Jane, and Zelika Azzahra. 2021. "Prinsip-Prinsip Yang Mempengaruhi Stakeholders Perseroan Terbatas: Keadilan Dan Transparansi (Kajian Pustaka Etika)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(5): 577–88. doi:10.31933/jimt.v2i5.566.
- Anggraelin, Peni, Sudharto P Hadi, and Widiartanto Widiartanto. 2023. "Analisis Pembentukan Citra Perusahaan Terhadap Community Development (Studi Kasus Pada Community Development PT Kimia Farma Tbk)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 12(1): 111–21. doi:10.14710/jiab.2023.37151.
- Aulya Arzuliany, and Mirna Nur Alia Abdullah. 2024. "Permasalahan Angkatan Kerja Di Indonesia : Kendala Gender Dan Pembatasan Pekerjaan Bagi Wanita Perspektif Patriarki Dan Fenimisme." *SABANA: Jurnal Sosiologi, Antropologi, dan Budaya Nusantara* 3(3): 268–75. doi:10.55123/sabana.v3i3.3428.
- Balik, Agustina, and Yosia Hetharie. 2020. "Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 3(2): 241–52. doi:10.30996/jhbhc.v3i2.3801.

- Campbell, Steve, Melanie Greenwood, Sarah Prior, Toniele Shearer, Kerrie Walkem, Sarah Young, Danielle Bywaters, and Kim Walker. 2020. "Purposive Sampling: Complex or Simple? Research Case Examples." *Journal of Research in Nursing* 25(8): 652–61. doi:10.1177/1744987120927206.
- Carcary, Marian. 2020. "The Research Audit Trail: Methodological Guidance for Application in Practice." *Electronic Journal of Business Research Methods* 18(2): 166–77. doi:10.34190/JBRM.18.2.008.
- Ega, Ni Putu, and Maha Wiryanthi. 2025. "Peran Hukum Dalam Meningkatkan Etika Bisnis Di Perusahaan Media Online." *Sarana Komunikasi Dosen dan Mahasiswa* 19: 18–28. <https://doi.org/10.22225/kw.19.1.2025.18-28>.
- Grobler, Anton, and Sonja Grobler. 2024. "Bridging the Gap: Ethical Leadership, Human Resource Practices and Organisational Justice." *SA Journal of Human Resource Management* 22: 1–11. doi:10.4102/sajhrm.v22i0.2697.
- Haqiqi et.al. 2024. "Prosiding Seminar Nasional Manajemen." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* Vol 3 (1)(2): 1863–68. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/psm/indek>.
- Hasyim, Hasyim, and Muhammad Bakri. 2023. "The Impact of Employment Law on Human Resource Practices: A Global Perspective." *The Journal of Business and Management Research* 6(1): 43–54. doi:10.55098/tjbm.v6i1.658.
- Hutauruk, Nadya, Aprinawati Aprinawati, Jelitha Betsyeba, Sri Rahayu Sinaga, and Imamul Khaira. 2024. "Emosi Dan Stres Di Tengah Ancaman PHK: Studi Kasus Karyawan Google." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 4(3): 1522–26. doi:10.47709/jebma.v4i3.4678.
- Ibnu Khaikal Rajab. 2024. "Etika Bisnis Internasional Indonesia: Upah Tak Adil Dan Pengunduran Diri." *m.kumparan.com*: <https://m.kumparan.com/ibnu-khaikal-rajab/etika-bi>. https://m.kumparan.com/ibnu-khaikal-rajab/etika-bisnis-internasional-di-indonesia-upah-tak-adil-dan-pengunduran-diri-23kpL65zl1b?utm_source=chatgpt.com.
- INDONESIA, UNDANG-UNDANG REPUBLIK, and NOMOR 20 TAHUN 2003. 2003. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." 4: 147–73.
- Johnson, Cathryn, Timothy J. Dowd, and Cecilia L. Ridgeway. 2006. "Legitimacy as a Social Process." *Annual Review of Sociology* 32(November 2014): 53–78. doi:10.1146/annurev.soc.32.061604.123101.
- Langsani, Ni Nyoman, Ni Ketut, Motik Diah, Amara Dewi, Desak Nyoman, Sri Werastuti, Program Studi Akuntansi, et al. 2024. "Integrasi Etika Bisnis, Strategi, Dan Tanggung Jawab Sosial Untuk Keberlanjutan Lingkungan." *Neraca Manajemen, Akuntansi* 12(6).
- Lee, Sanghyun, Sounman Hong, Won Yong Shin, and Bong Gyou Lee. 2023. "The Experiences of Layoff Survivors: Navigating Organizational Justice in Times of Crisis." *Sustainability (Switzerland)* 15(24). doi:10.3390/su152416717.
- Lian, Ariel, and Pratama Reksa. 2024. "Peran Media Sosial Dalam Membentuk Opini Publik Terhadap Proses Peradilan." *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan* 6(7): 51–60. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/causa/article/view/6331>.
- Maulida, Novita, and Siti Femilivia Aisyah. 2024. "Etika Bisnis Islam: Implementasi Prinsip Keadilan Dan Tanggung Jawab Dalam Ekonomi Syariah." *El-Iqthisadi Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Hukum dan Syariah* 6: 49–61. doi:10.24252/el-iqthisady.vi.46740.
- Mitra, Nayan, Asif Akhtar, and Ananda Das Gupta. 2018. "Communicating Corporate Social Responsibility in the Post Mandate Period: Evidence from India." *International Journal of Corporate Social Responsibility* 3(1): 1–16. doi:10.1186/s40991-018-0033-4.
- Nurdiani, Nina. 2014. "Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan." *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications* 5(2): 1110. doi:10.21512/comtech.v5i2.2427.

- Putri, Kinkin Yuliaty Subarsa, Luthfi Fazli, Helyana Wulandari, Nada Arina Romli, and Wiratri Anindhita. 2024. "The Use of Crisis Communication Strategies by Erigo in Emergency Management and Plagiarism Issues." *Jurnal The Messenger* 15(2): 136–58. doi:10.26623/themessenger.v15i2.5965.
- Putri Ramadhani, and Hendra Ibrahim. 2023. "Etika Dan Tanggung Jawab Sosial Pada Bisnis Internasional Sebagai Peranan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat." *Jurnal Riset Manajemen* 2(1): 179–87. doi:10.54066/jurma.v2i1.1360.
- Raskind, Ilana G., Rachel C. Shelton, Dawn L. Comeau, Hannah L.F. Cooper, Derek M. Griffith, and Michelle C. Kegler. 2019. "A Review of Qualitative Data Analysis Practices in Health Education and Health Behavior Research." *Health Education and Behavior* 46(1): 32–39. doi:10.1177/1090198118795019.
- Saviera, Bella, Zahrotur Rusyda Hinduan, and Zainal Abidin. 2022. "Strategi Koping Karyawan Yang Mengalami Phk Di Masa Pandemi Coping Strategies on Employee Have Experience Layoff During Pandemic Situation." *Psyche: Jurnal Psikologi* 4(1): 2686–0420. <http://journal.uml.ac.id/TIT>.
- Saxena, Nitin Kumar, and Upinder Dhar. 2017. "Brand Image: A Seasoned Review." *Asian Journal of Management* 8(1): 103. doi:10.5958/2321-5763.2017.00016.6.
- Sherly, Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah. 2021. "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5(2): 310–27. doi:10.23920/jbmh.v5i2.307.
- Surajiyo, and Harry Dhika. 2024. "Teori-Teori Etika Dan Peranan Prinsip Etika Bisnis Dalam Kelangsungan Usaha Perusahaan Bisnis." *Jurnal Manajemen* 11(1): 68–76. doi:10.37817/jurnalmanajemen.v11i1.
- Vears, Danya F, and Lynn Gillam. 2022. "Inductive Content Analysis: A Guide for Beginning Qualitative Researchers." *Focus on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal* 23(1): 111–27. doi:10.11157/fohpe.v23i1.544.
- Wening, Laksita, Andre Rahmanto, and Agung Satyawan. 2022. "Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Digital Storytelling in Building Emotional Literacy and Social Skills in Early Childhood." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 9(2): 554–61. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v9i2.3468>.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. 2021. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3(1): 109–20. doi:10.14710/jphi.v3i1.109-120.
- Wulandri, Desi, and Megawati Batubara. 2021. "Interpretative Phenomenological Analysis: Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Di Divisi Sumber Daya Manusia." *Indonesian Psychological Research* 4(1): 28–41. doi:10.29080/ipr.v4i1.651.
- Younas, Ahtisham, and Shahzad Inayat. 2025. "Choosing an Analytical Approach in Case Study Research." *Creative nursing* 31(1): 90–92. doi:10.1177/10784535241306773.