



Pegadaian

KEBIJAKAN PEDOMAN PEMERIKSAAN PELANGGARAN

Pernyataan

Dokumen ini merupakan rangkuman “Pedoman Pemeriksaan Pelanggaran” PT Pegadaian sebagaimana diatur dalam Peraturan Direksi No. 85 Tahun 2024. Kebijakan ini disusun untuk memastikan adanya mekanisme pemeriksaan yang transparan, adil, dan konsisten dalam menangani dugaan pelanggaran yang dilakukan karyawan, sekaligus mendukung penerapan Good Corporate Governance (GCG) di lingkungan perusahaan.

Latar Belakang & Komitmen

Pegadaian memahami bahwa tata kelola yang baik menuntut adanya sistem pemeriksaan pelanggaran yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Kebijakan ini menjadi pedoman resmi bagi manajemen dalam melakukan pemeriksaan serta penjatuhan sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, dengan menjunjung tinggi asas kepastian hukum, kesetaraan, dan perlindungan hak-hak karyawan.

Referensi

- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pegadaian 2023–2025.
- Kebijakan Umum Tata Kelola & Kepatuhan (No. 1/2023).
- Kebijakan Umum Human Capital (No. 10/2024).
- Peraturan Direksi No. 82/2023 tentang Pedoman Pembentukan Kebijakan.
- Peraturan Direksi No. 02/2024 tentang Struktur Organisasi Direktorat Human Capital.
- Peraturan Direksi No. 85/2024 tentang Pedoman Pemeriksaan Pelanggaran

Lingkup Penerapan

Pedoman ini mengatur prinsip penjatuhan sanksi, jenis dan masa berlakunya sanksi, mekanisme penerbitan surat peringatan, konsekuensi pelanggaran, klasifikasi kesengajaan dan kelalaian, peran forum pemeriksaan (SPI, Forum Pembahasan, Komite Human Capital), serta mekanisme keberatan dan tindakan sela. Kebijakan ini berlaku bagi seluruh karyawan PT Pegadaian, baik PKWTT maupun PKWT.



Pegadaian

Komitmen & Prinsip Utama

Sanksi hanya dapat dijatuhkan apabila terdapat bukti yang sah dan cukup, minimal dua alat bukti yang valid. Jenis sanksi yang diatur meliputi SP-I, SP-II, SP-III, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan konsekuensi berbeda pada tiap tingkatannya, mulai dari pernyataan tidak puas, denda persentase dari upah, hingga penurunan jabatan. Pelanggaran yang menimbulkan kerugian perusahaan wajib diganti sesuai aturan, dan karyawan berhak mendapatkan pendampingan dari Serikat Pekerja untuk kasus tertentu.

Mekanisme Implementasi & Pengawasan

Proses pemeriksaan dimulai dari investigasi oleh SPI yang dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan Pelanggaran (LHPP). Laporan ini dibahas oleh Forum Pembahasan Wilayah atau Pusat, yang kemudian memberikan rekomendasi kepada Komite Human Capital Bidang Ethics untuk menetapkan sanksi, pembebanan kerugian, atau pelaporan ke pihak berwajib. Keputusan ditandatangani pejabat berwenang dan langsung berlaku meski terdapat upaya keberatan.

Karyawan memiliki hak mengajukan keberatan atas sanksi yang dijatuhkan, satu kali dalam jangka waktu 30 hari kerja. Selain itu, perusahaan dapat menjatuhkan tindakan sela (pergeseran unit kerja, pembebasan tugas, atau penonaktifan) demi menjaga proses pemeriksaan berjalan kondusif.

Penutup

Dengan diberlakukannya Pedoman ini, Pegadaian menegaskan komitmen untuk mengelola kasus pelanggaran secara profesional, adil, dan transparan. Kebijakan ini memastikan keseimbangan antara perlindungan terhadap perusahaan dan penghormatan terhadap hak-hak karyawan, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib, harmonis, dan berintegritas tinggi.