

BAB III

OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Selim Textile

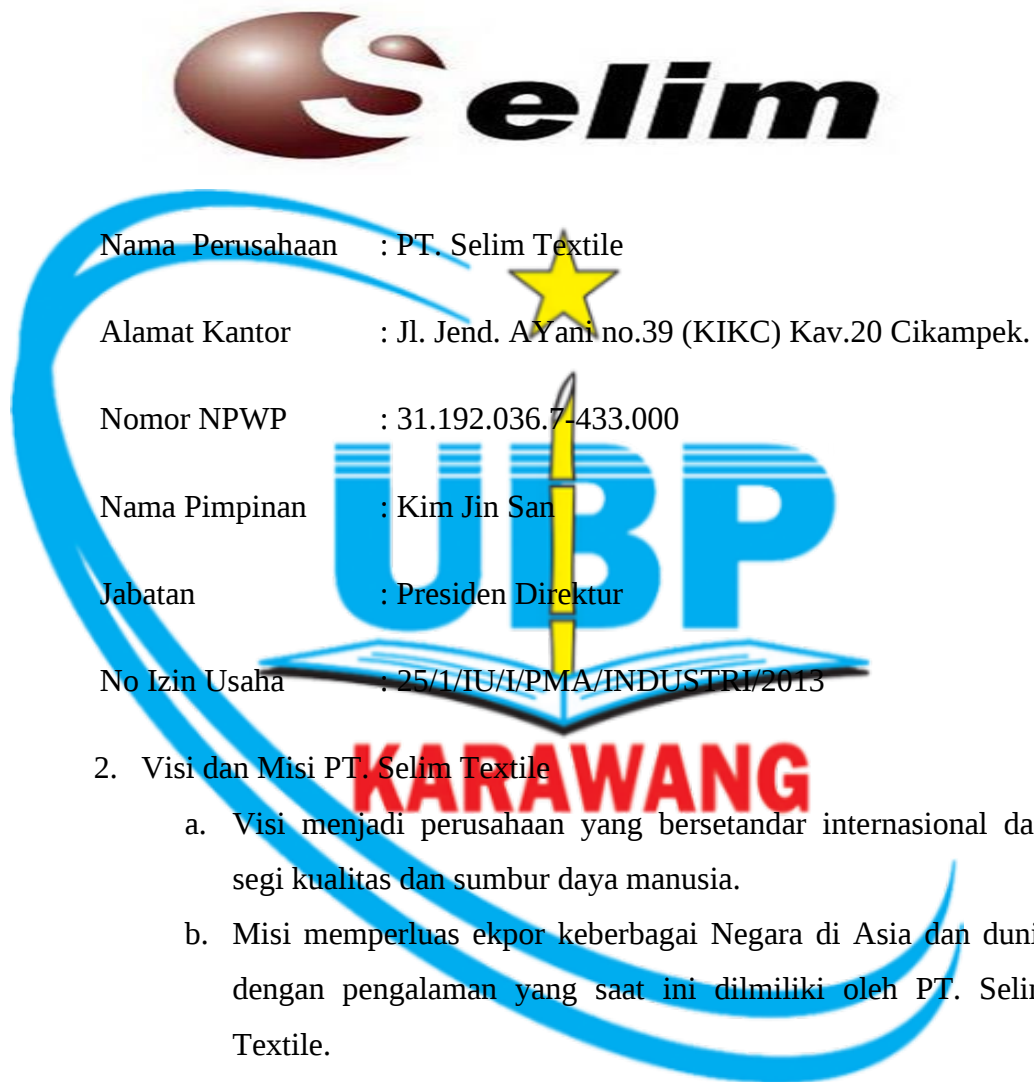
1. Sejarah Pendirian

PT. Selim Textile adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang textile dengan kegiatan utama penyempurnaan benang dan kain rajut. PT. Selim berlokasi di kawasan industri kumpang cikampek, Jl. Jend A Yani no 39 Kav.20A Desa Kalihurip, kecamatan Cikampek kabupaten Karawang. PT. Selim merupakan perusahaan PMA (Korea Selatan) dan pemiliknya bernama KIM JIN SAN dengan kedudukan di PT. Selim Textile sebagai Presiden Direktur. PT. Selim Textile didirikan dengan Akte No. 182 tanggal 24 Januari 2012 dengan notaris H. Feby Rubein Hidayat, SH dan telah mengalami beberapa kali perubahan dan yang terakhir akta perubahan No. 4 tanggal 4 Juni 2014 dengan notaris Suherdian, SH, M.Kn yang berkedudukan di Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja No. 30 Cibinong Bogor. PT. Selim Textile merupakan perusahaan dengan ekspor 80% dan lokal 20%, tujuan ekspor ke negara Korea Selatan, Vietnam, Jepang, dan Amerika. PT. Selim Textile mulai berdiri tahun 2010 dan pertamakali menjalankan produksi pada tanggal 19 November 2011 perusahaan rekanan dengan PT. Selim Textile antara lain :

- a. PT. Wintextile yang berlokasi di Purwakarta.
- b. PT. Euttem Global yang berlokasi di KIKC.
- c. PT. Enstrein berlokasi di daerah Sadang Purwakarta.
- d. PT. C-Site yang berlokasi di daerah subang..

Sampai saat ini jumlah karyawan dan karyawan dari PT.Selim Textile berjumlah 278 orang, dengan sistem kerja tiga shift, dengan hasil produksi rata-rata dua belas ton perhari kain yang dihasilkan dengan bergai motif dan warna.

Gambar 1: 3.1 Logo PT Selim Textile



Perusahaan Selim Textile termasuk perusahaan PMA (penanaman modal asing) yang memiliki kapasitas produksi 20 (dua puluh) ton kain perhari pada tahun pertama sampai kelima sejak perusahaan ini beroperasi dalam skala besar di tahun 2011, banyak berbagai macam jenis kain yang dihasilkan, *single jersey*, *double nitt*, *frence terry*, tidak hanya kain saja perusahaan ini juga menjual produk setengah jadi, dalam bentuk benang warna, diantaranya *CM30S/1*, *CVC30S/1*, *POLY30S/1*, dan masih banyak lagi. Semua produk

yang dihasilkan melalui pemesan terlebih dahulu antara *buyer* sebagai pihak pembeli, dan PT. Selim Textile selaku penjual.

PT. Selim Textile mengalami masa kesuksesannya pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan melebihi 400 orang, dari kesuksesan ini pihak pengusaha hanya memberikan 20% karyawan yang awalnya PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) pada tanggal 01 Mei 2013 melalui surat keputusan No: 072/SKT/HRD/-SELIM/V/2013, menjadi PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). Perusahaan Selim Textile juga berhasil menambah beberapa jenis mesin textile untuk menunjang kebutuhan perusahaan dalam mempercepat waktu pengerjaan produksi yang semakin meningkat di antaranya mesin stenter, mesin, tumble, mesin dyeing, mesin boiler.

3. Manajemen Struktur

Pekerja yang turut bekerja di PT. Selim Textile bukan hanya warga negara Indonesia saja, melainkan ada yang berasal dari luar negara Indonesia yaitu dari, Negara Korea Selatan, hal ini dilakukan untuk menunjang produktifitas dari produksi yang akan dibuat secara massal, ini berarti menambah biaya produksi yang dikeluarkan oleh pengusaha. Manajemen yang diterapkan dalam perusahaan selim textile sangat jauh dari apa yang biasa dilakukan dari sekian banyak perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu PMDN (penanam modal dalam negeri) maupun PMA (penanam modal asing), karena pihak pengusaha tidak mempelajari terlebih dahulu, bahkan tidak mengetahui kalau ada Undang-Undang yang mengatur semua tujuan adanya TKA (tenaga kerja asing).

Dianalisis dari segi filosofi, negara sebagai organisasi mempunyai tujuan, dan tujuan ini juga harus mempunyai kekuatan. Oleh sebab itu, tujuan Negara dituangkan dalam Alenia keempat Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan:

“kemudian dari pada itu, untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Republik Indonesia yang melindungi segenap bangsa indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban umum yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosisl”.

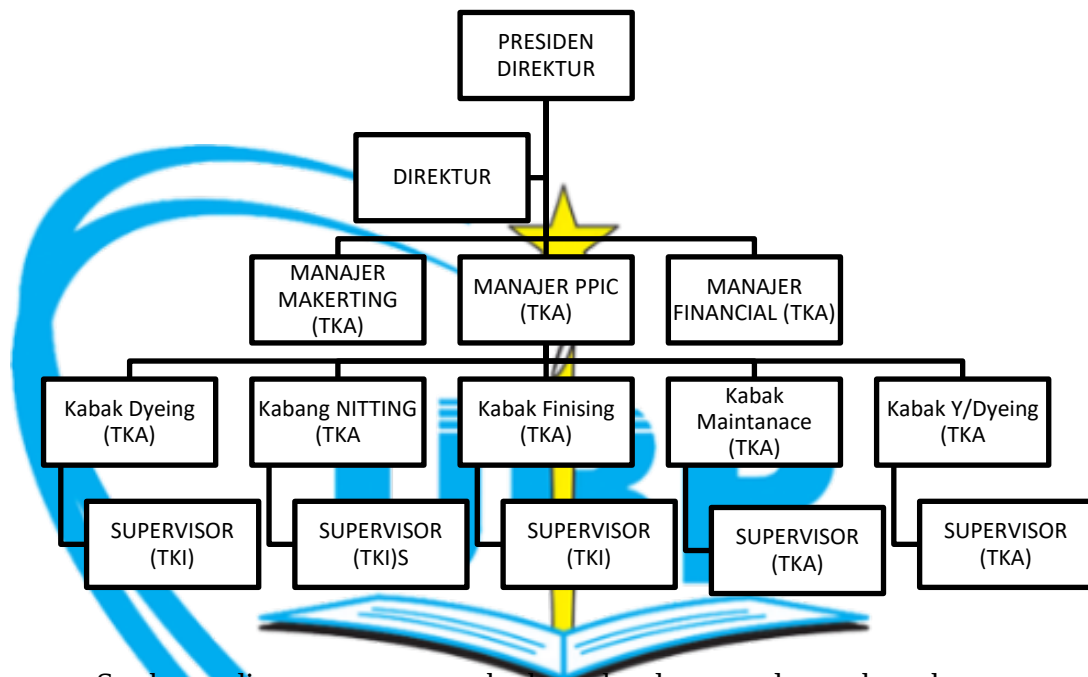
Memperhatikan Alinea keempat pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara jelas dinyatakan bahwa negara ini dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal tersebut sepatutnya diketahui oleh pengusaha PT. Selim Textile agar menjadi tujuan dalam menjalankan perusahaannya karena sesuatu yang tidak mungkin disaat pengusaha ingin mengimplementasikan visi dan misi perusahaan tetapi tidak menerapkan suatu aturan peraturan perusahaan dalam manajemen perusahaannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.¹

Pelaksanaan pendampingan tenaga kerja asing oleh tenaga kerja indonesia dalam proses alih ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memberikan kesempatan tenaga kerja indonesia, tahapan dalam proses transfer pengetahuan diawali dengan inisiasi yaitu tahapan dimana terjadi hal-hal yang mendorong untuk memutuskan melakukan transfer pengetahuan. Tahapan ini dimulai ketika pengetahuan yang dibutuhkan dalam organisasi belum ditemukan. Tahap selajutnya adalah implementasi. Implementasi ini dimulai dengan keputusan untuk mulai melakukan transfer, dimana pengetahuan mengalir antara sumber dan penerima pengetahuan.²

¹ Anwar Hidayat *Pengendalian Tenaga Kerja Asing Dihubungkan Dengan Perlindungan Hak Atas Pekerjaan Menurut UUD 1945 dan Selective Policy*, Ringkasan Desertasi. 2020, hlm. 48

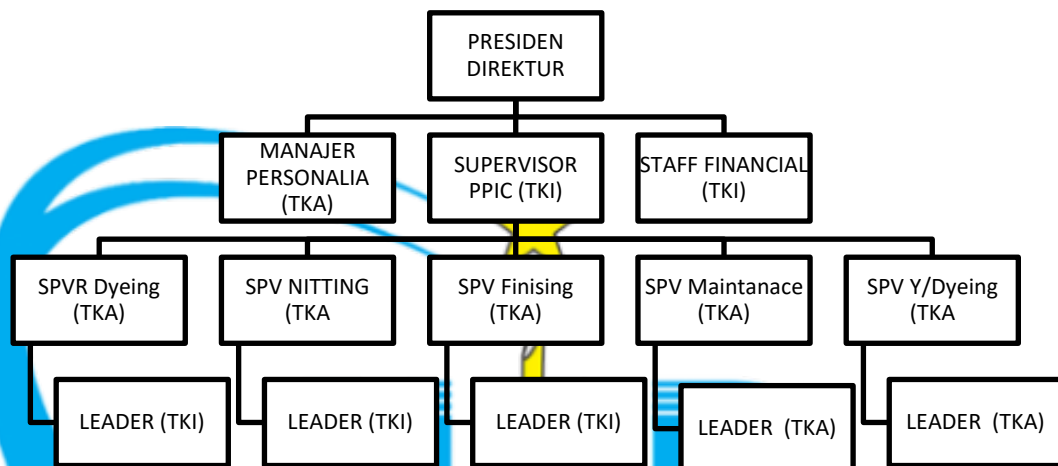
² *Ibid*, hlm. 55

Gambar 2: 3.2 Struktur TKA dan TKI 2013



Struktur di atas menggambarkan keadaan pada waktu keuangan perusahaan secara finansial masih mampu, terlihat dengan banyaknya memakai tenaga kerja asing, rata-rata pekerja asing dibayar dengan gaji 4000 (empat ribu) US Dolar/bulan, atau bila 1 Dollar itu 13500 (tiga belas ribu lima ratus) maka total jumlah dalam rupiah sebesar 54.000.000 (lima puluh empat juta rupiah) satu bulan gaji untuk satu orang tenaga kerja asing. Tanggungan yang besar ini menjadi sangat tidak sebanding dengan apa yang dilihat di dalam perusahaan dengan tidak adanya alih teknologi yang dirumuskan dalam sebuah catatan standar operasional produksi (SOP), transfer teknologi pengetahuan yang belum dapat dirasakan oleh tenaga kerja indonesia, akibatnya pihak perusahaan menjadi sangat dirugikan tidak mendapat keuntungan dari apa yang sudah diupayakan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. ini mejadikan PT. Selim Textile tidak dapat mempertahankan kemajuan yang sudah dirasakan pada lima tahun kebelakan

Gambar 3: 3.3 Struktur TKA dan TKI Tahun 2020



B. Jumlah karyawan PT Selim Textile

Tabel 1: 3.1 Jumlah Karyawan PT Selim Textile

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Karyawan Harian	Tenaga Kerja Asing	Total Karyawan
2013	126	263	15	9	413
2014	126	270	15	9	420
2015	120	275	10	9	414
2016	115	260	7	8	390
2017	100	250	7	6	363
2018	90	200	5	3	298
2019	81	175	5	1	262
2020	63	55	3	0	121

(Sumber PT Selim Textile, 2020)

C. Lahirnya Peraturan Perusahaan di PT Selim Textile

Menimbang dari kebutuhan kelangsungan suatu perusahaan guna menjadi dasar dari proses hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja, mengingat perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 108 Ayat (1) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Maka pada tanggal 02 Januari 2015 ditetapkan di cikampek atas nama pimpinan perusahaan Kim Jin San sekaligus presiden direktur PT Selim Textile dan disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Peraturan Perusahaan PT Selim Textile Berisikan 9 (sembilan) BAB, yang terdiri dari:

BAB I. KETENTUAN UMUM

Pasal 1 Pengertian dan Istilah

BAB II. HUBUNGAN KERJA

Pasal 2 Status, Penerimaan dan Pengangkatan Karyawan

Pasal 3 Karyawan Kontrak (PKWT)

Pasal 4 Promosi Mutasi dan Demosi Karyawan

BAB III. WAKTU KERJA

Pasal 5. Hari Kerja, Istirahat Mingguan dan Hari Libur

Pasal 6. Waktu Kerja dan Jam Kerja

Pasal 7. Kerja Lembur

BAB IV. SISTEM PENGUPAHAN

Pasal 8. Pengupahan

Pasal 9. Kenaikan Upah

Pasal 10. Upah Lembur

Pasal 11. Upah Yang Tidak Dibayar

Pasal 12. Upah Selama Sakit

BAB V. KESEJAHTERAHAAN DAN JAMINAN SOSIAL

Pasal 13. Bantuan Keluarga Selama Karyawan di Tahan yang Berwajib

Pasal 14. Catering

Pasal 15. Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 16. Jaminan Sosial Tenaga Kerja BPJS Ketenagakerjaan

Pasal 17. Program Orientansi

Pasal 18. Perjalan Dinas

Pasal 19. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 20. Tanggung Jawab Pengawasan

BAB VI. HARI LIBUR, HARI ISTIRAHAT dan IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

Pasal 21. Hari Libur

Pasal 22. Cuti Tahunan

Pasal 23. Cuti Melahirkan

Pasal 24. Istirahat keguguran Kandungan

Pasal 25. Istirahat Sakit

Pasal 26. Istirahat Sakit Berkepanjangan

Pasal 27. Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Upah

BAB VII. TATA TERBIT PERUSAHAAN

Pasal 28. Hak dan Kewajiban Karyawan

Pasal 29. Larangan Bagi Karyawan

Pasal 30. Sanksi Pelanggaran

Pasal 31. Jenis-jenis Sanksi

Pasal 32. Sanksi Administratif

Pasal 33. Jenis Pelanggaran dan Sanksi

BAB VIII. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 34. Putusnya Hubungan Kerja

Pasal 35. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Pasal 36. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan

Pasal 37. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kekuatan Hukum yang Mengikat

Pasal 38. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 39. Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Penggantian Hak

BAB IX. MASA BERLAKU dan PERUBAHAN

Pasal 40. Masa Berlaku

Pasal 41. Perubahan

Pasal 42. Ketentuan Peralihan

Pasal 43. penutup

D. Penerapan Peraturan Perusahaan dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah Pekerja di PT Selim Textile

Pelaksanaan pembayaran upah di PT. Selim Textile di dasari dengan peraturan perusahaan yang sudah ada, upah dibayaran setiap satu bulan sekali dengan menganut sistem pengupahan UMK upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. Pihak perusahaan semakin kehilangan kekuatannya dikarenakan tidak melakukan analisis pada suatu pekerjaan dikarenakan tidak ada aturan baku dari segi manajemen produksis dan manajemen Sumber Daya Manusia SDM yang tertulis, akibatnya banyak kerugian yang dialami sehingga imbasnya tidak mampu lagi melakukan pembayaran upah/gaji seluruh karyawan tepat pada waktunya seperti yang telah tertuang dalam peraturan perusahaan PT. Selim Textile BAB IV Pasal 8 Ayat 5 Mengenai Pengupahan:

“Upah/gaji karyawan dibayarkan setiap tanggal 10 (sepuluh) setiap bulanya, apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur nasional atau libur daerah atau hari libur perusahaan. Maka upah/gaji akan dibayarkan pada hari kerja berikutnya”.

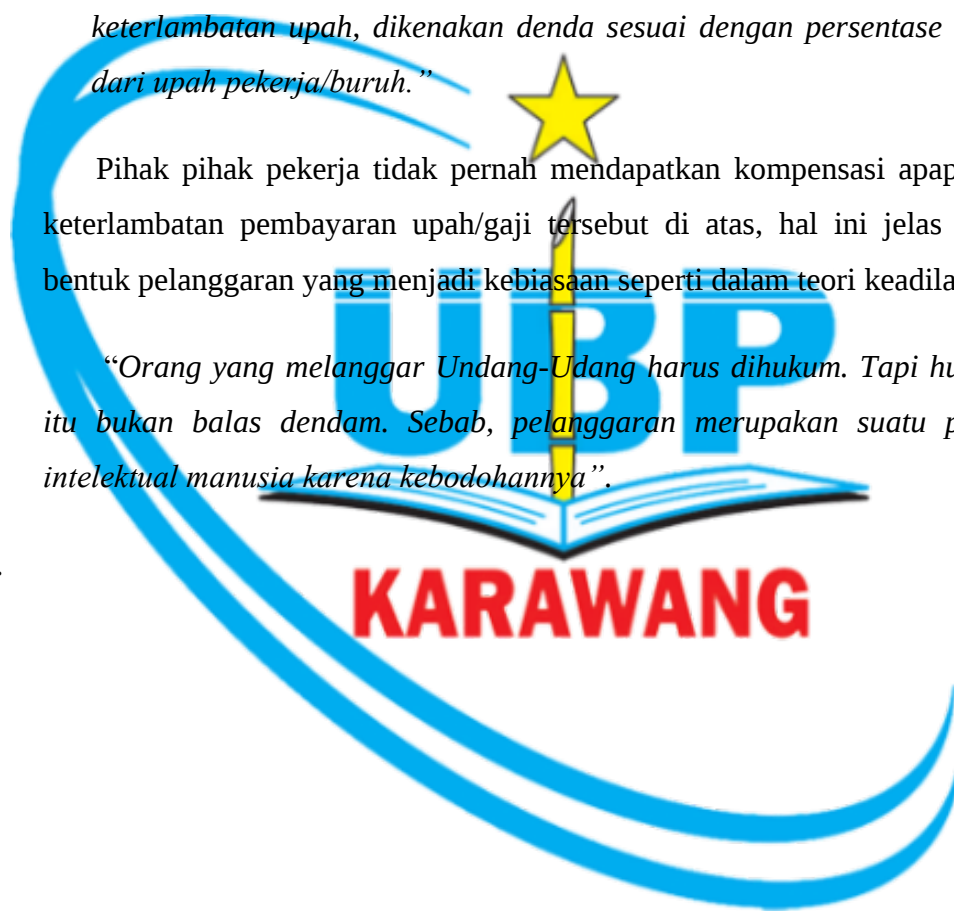
Pihak pekerja tidak hanya mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah saja, pekerja juga harus kehilangan hak atas jaminan BPJS Kesehatan,

dan Ketenagakerjaan walaupun ada bukti pemotongan iuran BPJS Kesehatan, dan Ketenagakerjaan oleh pihak perusahaan setiap bulanya keadaan ini jelas tidak lagi dapat dibenarkan bahkan melanggar dari ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dikarenakan apa yang telah diatur dalam Pasal 95 Ayat (2) sebagai berikut:³

“penguasa yang karena sengaja atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.”

Pihak pihak pekerja tidak pernah mendapatkan kompensasi apapun dari keterlambatan pembayaran upah/gaji tersebut di atas, hal ini jelas sebagai bentuk pelanggaran yang menjadi kebiasaan seperti dalam teori keadilan plato

“Orang yang melanggar Undang-Undang harus dihukum. Tapi hukumam itu bukan balas dendam. Sebab, pelanggaran merupakan suatu penyakit intelektual manusia karena kebodohnya”.



³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* Sinar Grafika April 2016, hlm.

