

BAB III

PELAKSANAAN PROSES MEDIASI YANG DILAKUKAN PT X

KABUPATEN BANDUNG DENGAN PEKERJA KONTRAK

A. Profil PT X dan Sistem Kepegawaian pada PT X

1. Sejarah berdirinya Perusahaan

Cikal bakal perusahaan PT X sebetulnya perusahaan tua yang didirikan di Bandung, Jawa Barat, oleh orang Belanda, dengan nama NV PT X. Ketika Jepang menduduki Indonesia, pemilik PT X pulang ke Belanda dan menjualnya ke orang Indonesia dan berganti nama menjadi PT PT X. Sejak krisis moneter, PT X berganti kepemilikan, kemudian statusnya berubah menjadi PMA dengan induk perusahaan bernama Petra Foods yang bermaskar di Singapura, dan mayoritas sahamnya dikuasai keluarga Chuang.

Mulanya grup PT X adalah layaknya home industry pada umumnya : skalanya kecil dan ditangani sederhana. Bedanya, yang ditekuni adalah bisnis coklat olahan yang saat itu terbilang jarang di Indonesia. Grup PT X sanggup memproduksi aneka produk coklat dalam berbagai varian dan kualitas. Mereka bisa melayani pemesanan coklat rasa anak kecil, rasa anak muda, sampai rasa orang tua.dari segmen low class hingga premium. Di produk meises, misalnya, untuk segmen bawah menggunakan Tulip, menengah memakai merek PT X, untuk yang lebih mewah menggunakan Ritz.

Pada 1979-83 menjadi Vice Chairman Bank of California dan Presiden Wardley Development Inc., California.Saat kembali pada 1984, dia mendirikan Petra Foods. Di keluarga Chuang, pemutusan hubungan kerja diharamkan terjadi.

Salah satu filosofi keluarga Chuang adalah jangan pernah mengeluarkan karyawan kecuali karena dua hal : mati dan mencuri. PT X di Jalan Moch.Toha 94, Bandung bersuasana minimalis, yang didominasi warna krem dan putih, menempati lahan seluas lebih dari 10 hektar yang terus diperluas sejak 1970-an ketika PT X masih hanya pabrik kecil satu lantai. Disepanjang jalan tersebut hanya mereka yang bergerak di industry makanan, sedangkan yang lainnya merupakan pabrik tekstil.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Visi dari PT X yaitu menjadi perusahaan yang memperhatikan jaminan mutu sebagai prioritas utama dengan menjalankan prinsip-prinsip aman, sehat, utuh dan halal, menjadi perusahaan yang selalu konsisten, efisien, produktif dan inovatif, menjadi perusahaan yang ikut tumbuh bersama konsumen demi kesejahteraan bersama.

b. Misi

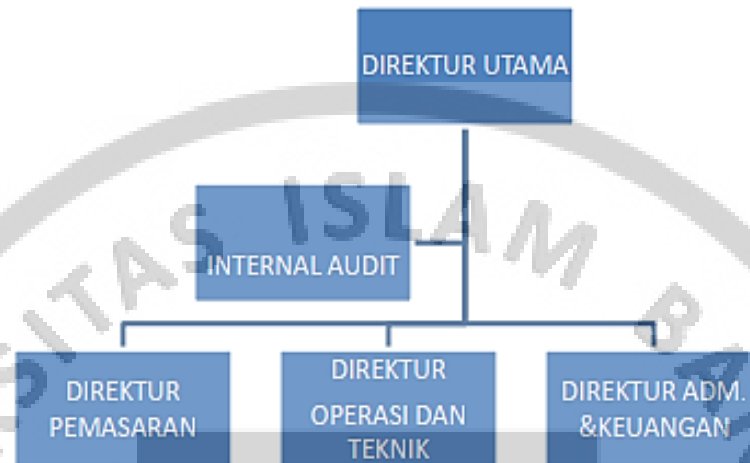
Menyelenggarakan usaha dibidang pengolahan makanan yaitu industry coklat olahan lanjut (further chocolate process) dan memberdayakan sumber daya manusia untuk mencapai kesejahteraan dan kemandirian.

c. Tujuan

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan coklat berkualitas tinggi, menyerap tenaga kerja dari daerah sekitar, maupun luar daerah sekitar, sehingga dapat membantu mengurangi pengangguran dan meningkatkan taraf hidup tenaga kerja.
- 2) Memproduksi coklat yang berkualitas tinggi hingga ditinjau dari sudut ekonomi perusahaan dapat memuaskan

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Susunan organisasi PT. Ceres terdiri dari Direktur Utama, Internal Audit, Direktur Pemasaran, Direktur operasi dan teknik, Direktur ADM & Keuangan.



Gambar 3.1.
Struktur Organisasi Perusahaan.

Job Description

a. Direktur Utama

- 1) Mengesahkan perumusan pokok-pokok kebijakan dan strategi umum perusahaan yang akan menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan operasional dan strategi fungsi-fungsi organisasi perusahaan.
- 2) Mengkoordinasikan anggota Direksi yang lain sebagai suatu keterkaitan fungsional serta semangat yang kuat untuk memimpin unit-unit bawahan yang berada dibawah Direktur masing-masing agar terbentuk integrasi antar Direktorat.
- 3) Mengerahkan dan mengawasi operasional unit struktur Pengawasan Intern, Divisi *Quality Assurance*, dan Kelompok Pengembangan Usaha.

- 4) Memimpin dan memberikan kepada seluruh pimpinan, serta mengkoordinasikan penyelesaian persoalan yang mempunyai keterkaitan multi Direktorat.

b. Internal Audit

- 1) Menyelenggarakan pemeriksaan operasional dan melaksanakan evaluasi berdasarkan kemampuan yang berlaku atas seluruh kegiatan perusahaan.
- 2) Menyelenggarakan pemeriksaan keuangan dan melaksanakan evaluasi atas seluruh pengolahan keuangan perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- 3) Memberikan rekomendasi pada Direktur Utama dalam perbaikan sistem pengendalian manajemen agar program perusahaan setiap tahun dapat mencapai kinerja yang ditetapkan.

c. Direktur Pemasaran

- 1) Memimpin Direktorat Pemasaran dan perencanaan, pengembangan, pelaksanaan dan pengendalian pemasaran produk telekomunikasi dan produk atau jasa lain yang relevan serta kemungkinan diversifikasi produk atau jasa atau diversifikasi usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Berwenang untuk memutuskan mengenai produk lini atau jasa yang akan dipasarkan dalam arti produk mana yang akan diperluas, produk yang ada atau produk baru.
- 3) Berwenang untuk menetapkan kebijaksanaan yang hendak diberikan pada langganan, menetapkan harga jual dan sistem penjualan, serta alat promosi
- 4) Berwenang untuk memutuskan bagaimana memilih pemasok barang dan jasa yang diperlukan perusahaan

- 5) Berwenang untuk mengkoordinasi kegiatan pembelian, produksi, dan penjualan.

d. Direktur Operasi dan Teknik

- 1) Merumuskan sasaran, kebijakan dan strategi Operasi dan Teknik untuk pengembangan dan rencana kerja perusahaan tahunan, mengendalikan kebijakan umum dibidang penelitian, pengembangan, dan penerapan teknologi.
- 2) Membina Divisi yang memiliki produk pemasaran dan kemampuan teknologi.
- 3) Mengawasi kegiatan operasional Divisi dibawah tanggung jawab
- 4) Menilai hasil kerja setiap unit serta menerapkan tindak lanjut pembinaan yang diperlukan untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya.

e. Direktur Administrasi dan Keuangan

- 1) Merumuskan sasaran, kebijakan, dan strategi keuangan serta Sumber Daya Manusia untuk pengembangan perusahaan dan rencana kerja dan anggaran perusahaan tahunan.
- 2) Membina Divisi, khususnya aspek keuangan, sistem akuntansi, serta pembinaan SDM
- 3) Mengarahkan dan mengawasi kegiatan operasional Divisi Keuangan dan umum.
- 4) Menilai hasil kerja setiap unit serta menetapkan tindak lanjut pembinaan yang diperlukan untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya.

4. Kegiatan Operasional dan Usaha Perusahaan

PT X adalah perusahaan yang khusus memproduksi makanan, khususnya yang berbahan baku coklat. Perusahaan ini didirikan oleh keluarga Ming Chee Chuang. Silver Queen adalah salah satu produk coklat dari PT Petra Food yang juga memproduksi Meses Ceres dan Coklat Delfi. Silver Queen berhasil menempati posisi puncak sebagai coklat pilihan masyarakat, bersaing dengan beberapa merek Internasional, seperti M&M, Lotte, Kit-Kat, Cadbury dan Toblerone. Silver Queen memiliki dua macam jenis coklat, yaitu coklat hitam dan coklat putih. Seiring perkembangan zaman, Silver Queen memiliki bermacam-macam produk, diantaranya Silver Queen Bites, Silver Queen Chunky Bar dan Silver Queen Rock'R. Ada beberapa bahan yang digunakan sebagai pelengkap varian coklat Silver Queen, diantaranya kacang mede, almond, dan karamel.

Produk Silver Queen yang diproduksi PT X memiliki tema iklan yang hampir selalu sama. Coba Anda perhatikan tema untuk setiap iklan Silver Queen, yaitu liburan anak-anak muda, dimana dalam setiap kemasan iklannya menggambarkan situasi yang berbeda, seperti liburan di pantai, liburan di kawasan sejuk dan teduh seperti hutan dan pegunungan. Intinya pesan yang ingin disampaikan adalah “apapun suasana santainya jadikanlah Silver Queen sebagai temanmu”. Ini juga merupakan kampanye dari slogan Silver Queen itu sendiri, “Santai belum lengkap tanpa Silver Queen”. Untuk mendukung promosinya, selain gencar melakukan iklan, Silver Queen juga mengadakan berbagai jenis lomba yang menawarkan hadiah menarik.

Seperti lomba periode 15 Agustus 2013 hingga 30 November 2013, PT X melalui produk Silver Queen telah menyiapkan paket liburan ke Hawaii dan

Phuket serta beberapa hadiah hiburan seperti Samsung S3 dan sejumlah uang tunai. Lomba yang biasanya diselenggarakan Silver Queen ini biasanya cukup sederhana karena kita cukup mengirimkan kode unik yang tertera di kemasan serta mencantumkan data diri dan pengumuman pemenang akan dilakukan setelah proses pengundian hadiah berakhir. Silver Queen juga pernah mengalami beberapa fase penurunan reputasi. Hal ini diantaranya karena ditemukannya ulat di dalam kemasan Silver Queen, kejadian ini diprediksi karena kurang ketatnya sistem monitoring dan standar kebersihan yang diterapkan diperusahaan sedikit lepas kontrol.

Selain dipasarkan di Indonesia, produk Silver Queen yang dikeluarkan PT X juga sudah diekspor ke mancanegara beberapa negara tujuannya adalah Singapura, Malaysia, Thailand dan Filipina. Diantara beberapa negara ini ternyata Filipina adalah negara pertama yang dijadikan tujuan ekspor. Untuk mengembangkan bisnisnya PT Petra Food selanjutnya membuka bisnis perkebunan coklat di beberapa negara penghasil coklat terbaik, seperti Meksiko, Brazil dan negara-negara di Eropa. Bisnis Silver Queen ternyata bukan satu-satunya andalan dari PT X. Ternyata selain memasarkan produk coklat yang siap konsumsi di bawah anak perusahaannya, PT X juga menjual produk coklat mentahnya sebagai bahan baku produsen coklat lainnya, seperti Nestle, Cadbury, dan Mars. Selain slogan “Santai belum lengkap tanpa Silver Queen” yang digunakan untuk promosi, keseluruhan produk Silver Queen ternyata ada sedikit pengecualian untuk Silver Queen Chunky Bar yang memiliki slogan “Gede sih, tapi rela bagi-bagi?”. Salah satu ciri khas dari setiap produk coklat Silver Queen

adalah perbandingan antara komposisi coklat yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah susu yang ditambahkan.

Nama Silver Queen yang diproduksi PT X terinspirasi dari salah satu judul film Amerika yaitu SilverQueen karya sutradara Lloyn Bacon. Yang unik lainnya dari produk Silver Queen adalah Silver Queen Dark Chocolate, menurut pendapat beberapa penikmat Silver Queen Dark Chocolate, untuk kategori dark chocolate produk Silver Queen ini termasuk yang paling manis dibanding dark chocolate dari merek-merek lain. Model iklan untuk produk Silver Queen dipilih yang memiliki wajah Eropa dengan alasan produk Silver Queen tidak hanya dipasarkan di Indonesia saja, sehingga untuk efisiensi diputuskan untuk menampilkan visual yang dapat diterima masyarakat internasional.

B. Proses mediasi yang dilakukan PT X dengan Pekerja Kontrak dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang Diabaikan Perusahaan

1. Sistem Kontrak Kerja Antara PT X dengan Karyawan Kontrak

Sistem kontrak kerja antara PT X dengan Karyawan Kontrak merupakan bentuk hubungan industrial yang dilakukan manajemen PT X dengan beberapa orang yang berstatus karyawan kontrak. Dalam hal ini, karyawan kontrak direkrut oleh manajemen PT X untuk melaksanakan kerja kontrak. Artinya, perusahaan mengadakan hubungan kerja dengan karyawan kontrak untuk suatu pekerjaan yang berlangsung selama periode waktu tertentu. Bentuk perjanjian atau kontrak kerja ini tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X Dengan Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh PT X 2016 – 2018.

Isi dari perjanjian tersebut terdiri dari beberapa BAB dan pasal yang dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : UMUM

Pasal 1 : Pihak- Pihak Yang Mengadakan Perjanjian

Pasal 2 : Pengertian Istilah - Istilah

Pasal 3 : Isi & Luasnya Perjanjian

Pasal 4 : Kewajiban & Tanggung Jawab Pihak-Pihak

Pasal 5 : Hubungan Perusahaan Dan Serikat Buruh

BAB II : PENGAKUAN, FASILITAS, JAMINAN BAGI PERUSAHAAN DAN SERIKAT BURUH

Pasal 6 : Pengakuan Hak Perusahaan & Serikat Buruh

Pasal 7 : Fasilitas & Bantuan Untuk Serikat Buruh

Pasal 8 : Jaminan Bagi Serikat Buruh

Pasal 9 : Jaminan Bagi Perusahaan

Pasal 10 : Hak & Kewajiban Buruh

Pasal 11 : Hak & Kewajiban Perusahaan

BAB III : HUBUNGAN KERJA

Pasal 12 : Penerimaan Buruh

Pasal 13 : Masa Percobaan

Pasal 14 : Penilaian Prestasi Kerja

Pasal 15 : Mutasi

Pasal 16 : Promosi

Pasal 17 : Demosi

BAB IV : HARI KERJA, JAM KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KERJA**LEMBUR**

Pasal 18 : Hari Kerja

Pasal 19 : Jam Kerja

Pasal 20 : Disiplin Kerja

Pasal 21 : Kerja Lembur

Pasal 22 : Upah Lembur

BAB V : PRODUKTIVITAS

Pasal 23 : Produktivitas

BAB VI : GANTI RUGI

Pasal 24 : Ganti Rugi Terhadap Barang Milik Perusahaan

BAB VII : PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN KERJA

Pasal 25 : Cuti Tahunan

Pasal 26 : Cuti Hamil / Keguguran

Pasal 27 : Cuti Haid

Pasal 28 : Cuti Khusus

Pasal 29 : Cuti Besar

Pasal 30 : Ijin Meninggalkan Pekerjaan

Pasal 31 : Cuti Diluar Tanggungan

Pasal 32 : Sakit

Pasal 33 : Menjalankan Ibadah

Pasal 34 : Libur

BAB VIII : PENGUPAHAN

Pasal 35 : Sistem Pengupahan

Pasal 36 : Komponen Upah

Pasal 37 : Tunjangan Jabatan

Pasal 38 : Tunjangan Masa Kerja

Pasal 39 : Premi Kehadiran

Pasal 40 : Uang Makan

Pasal 41 : Insentif

Pasal 42 : Uang Shift

Pasal 43 : Kenaikan Upah

Pasal 44 : Tunjangan Hari Besar Keagamaan

Pasal 45 : Tunjangan Istimewa

Pasal 46 : Bonus

Pasal 47 : Rekreasi

BAB IX : PERAWATAN DAN PENGOBATAN

Pasal 48 : Ketentuan Umum

Pasal 49 : Penggantian Biaya Pemeriksaan

Pasal 50 : Penggantian Biaya Obat-Obatan

Pasal 51 : Penggantian Biaya Melahirkan

Pasal 52 : Penggantian Biaya Pengobatan Gigi

Pasal 53 : Penggantian Biaya Pengobatan Mata

Pasal 54 : Pembayaran Penggantian

Pasal 55 : Sakit Berkepanjangan

BAB X : KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 56 : Keselamatan Kerja

Pasal 57 : Pemeriksaan Kesehatan

Pasal 58 : Pakaian Kerja / Perlengkapan Kerja

BAB XI : JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN BURUH

Pasal 59 : Jamsostek

Pasal 60 : Pembinaan Rohani

Pasal 61 : Koperasi

Pasal 62 : Program Keluarga Berencana (KB)

Pasal 63 : Olah Raga

Pasal 64 : Pinjaman Uang Bagi Buruh

BAB XII : PROGRAM PENINGKATAN KETRAMPILAN

Pasal 65 : Pelatihan Oleh Perusahaan

Pasal 66 : Pelatihan Keluar

BAB XIII : PERATURAN TATA TERTIB

Pasal 67 : Tata Tertib Registrasi

Pasal 68 : Tata Tertib Keselamatan Kerja

Pasal 69 : Tata Tertib Waktu Istirahat

Pasal 70 : Tata Tertib Keamanan

Pasal 71 : Beberapa Kewajiban / Peraturan - Peraturan Lain

BAB XIV : SANKSI-SANKSI TERHADAP PELANGGARAN

Pasal 72 : Peringatan / Sanksi

Pasal 73 : Pemberian Peringatan Tertulis / Sanksi

Pasal 74 : Surat Peringatan Ke – 1 (Satu)

Pasal 75 : Surat Peringatan Ke - 2 (Dua)

Pasal 76 : Surat Peringatan Ke – 3 (Tiga)

Pasal 77 : Kesalahan / Pelanggaran Dengan Sanksi Pemutusan Hubungan
Kerja

Pasal 78 : Skorsing

BAB XV : PENYELESAIAN KELUH KESAH

Pasal 79 : Penyelesaian Pengaduan Dan Keluh Kesah

Pasal 80 : Tata Cara Penyampaian Pengaduan Dan Keluh Kesah

BAB XV : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 81 : Sebab-Sebab Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 82 : Pengunduran Diri

Pasal 83 : Usia Pensiun (Lanjut)

Pasal 84 : Karena Meninggal Dunia

Pasal 85 : Pelanggaran Terhadap Disiplin Kerja, Tatatertib Kerja Dan Isi
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 86 : Karena Ditahan Yang Berwajib

Pasal 87 : Perubahan Kepemilikan Perusahaan (Perubahan Status,
Penggabungan, Peleburan)

Pasal 88 : Perusahaan Pailit

Pasal 89 : Perusahaan Ditutup Oleh Pengusaha

Pasal 90 : Perusahaan Melakukan Pengurangan Tenaga Kerja (Rasionalisasi)

Pasal 91 : Pengertian Upah Dalam Perhitungan Uang Pesangon, Uang Pisah,
Masa Kerja Dan Uang Penggantian Hak

Pasal 92 : Hak Dan Kewajiban

BAB XVII : PENUTUP

Pasal 93 : Masa Berlaku

Pasal 94 : Hubungan Perjanjian Kerja Bersama Dengan Peraturan-Peraturan
Perusahaan

Pasal 95 : Penyebaran Naskah Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 96 : Penutup

LAMPIRAN

- REKOMENDASI KENAIKAN UPAH KARYAWAN PT. X 2016
- HASIL PERUNDINGAN PENYESUAIAN UPAH TAHUN 2016 PT. X

Pada kontrak kerja di atas, terdapat perbedaan konsep penyebutan pengupahan pada BAB VIII dengan konsep dalam undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam bab X bagian kedua memakai konsep pengupahan sedangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama, konsep yang dipakai adalah gaji. Hal demikian memberikan interpretasi bahwa dengan pemakaian istilah gaji, maka tunduk pada peraturan kepegawaian. Mengenai lingkup berlakunya Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan PT. X. Karyawan dimaksud adalah baik karyawan tetap maupun karyawan masa percobaan (buruh harian lepas atau tenaga kontrak). Sebagai sebuah perjanjian maka mengenai perubahan isi dari Perjanjian Kerja Bersama harus disepakati oleh karyawan kontrak tersebut dan perusahaan yang dituangkan secara tertulis. Sifat dari Perjanjian Kerja Bersama yaitu bersifat umum dalam bidang ketenagakerjaan, dan untuk bagian-bagian tertentu dari Perjanjian Kerja Bersama dibuatkan petunjuk pelaksanaan dalam keputusan perusahaan setelah dirundingkan dan disepakati oleh perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Pengaturan upah yang termuat dalam Perjanjian Kerja di PT X diatur pada Pasal 35 yaitu :

(1) Pengertian upah ditetapkan sebagai berikut :

a. Upah tetap adalah gaji pokok ditambah tunjangan tetap.

- Gaji pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat dan jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.
- Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan tidak dikaitkan dengan kehadiran.

b. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang bersifat tidak tetap yang diberikan berdasarkan kehadiran pekerja seperti : Tunjangan transport, Tunjangan khusus, Tunjangan masa kerja.

- Tunjangan transport adalah tunjangan yang diterima pekerja berdasarkan jumlah kehadiran pekerja dalam 1 (satu) bulan.
- Tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang mempunyai keahlian khusus.
- Tunjangan masa kerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai setelah menjalani masa kerja 1 (satu) tahun dengan nominal Rp. 5000 per tahun.

(2) Gaji yang diterima pekerja adalah sekurang – kurangnya sebesar Upah Minimum Sektoral (UMS) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

(3) Jika terjadi perubahan UMS dari pemerintah, maka dilakukan penyesuaian gaji pegawai dengan tetap mempertimbangkan gaji yang sudah diatas UMS.

- (4) Upah bulanan dibayarkan setiap akhir bulan, jika akhir bulan jatuh pada hari minggu / hari libur, maka pembayaran upah dimajukan 1 (satu) hari.

Dari rumusan Pasal 35 tersebut dapat diketahui bahwa gaji/upah yang diterima karyawan adalah sekurang – kurangnya sebesar Upah Minimum Sektoral (UMS) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Tunjangan tidak tetap terdiri dari tunjangan transport, tunjangan khusus, tunjangan masa kerja. Terhadap keterlambatan pembayaran gaji yang dilakukan oleh PT. X maka akan dikenakan denda dan bunga sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Dimana besaran denda yaitu 5% dibayar untuk tiap hari keterlambatan selama empat hari sampai delapan hari keterlambatan pembayaran gaji. Setelah hari kedelapan untuk tiap hari keterlambatan ditambah 1% namun tidak melebihi 50% untuk satu bulan.

Selain itu karyawan juga mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dimana besaran atau nilainya tersebut diatur dalam Pasal 44 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan yaitu :

- (1) Menjelang hari raya keagamaan perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) yang dibagikan sekurang – kurangnya seminggu sebelum hari raya keagamaan itu tiba sebesar 1 (satu) bulan upah keseluruhan.
- (2) Bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, perhitungan THR diberikan secara proporsional dengan perhitungan: $(\text{Masa kerja} / 12) \times (\text{Upah pokok} + \text{Tunjangan tetap} + \text{Tunjangan tidak tetap})$.
- (3) Pekerja dalam status masa percobaan tidak berhak mendapatkan THR keagamaan.

Penentuan Tunjangan Hari Raya (THR) oleh PT. X merupakan kebijakan yang didasarkan pada aturan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR). Ditambah lagi perusahaan selalu memperhatikan dan memenuhi hak-hak karyawan berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya (THR). Tentunya dengan tetap memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan yang sampai saat ini tidak ada masalah.

2. Asal Mula Terjadinya Konflik Hubungan Industrial PT X dengan Karyawan Kontrak

Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan Federasi Serikat Buruh PT X, pihak federasi buruh PT X menganggap bahwa PT X menyalahi sistem kontrak ketika ada sekitar 16 buruh yang dikontrak lebih dari 3 kali ditambah 56 buruh yang diperpanjang pada kontrak ketiga tanpa 30 hari jeda. Masih berdasarkan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, kontrak terhadap para buruh di PT X ini hanya bisa disepakati paling lama 2 tahun dan diperpanjang 1 kali dengan waktu perpanjangan paling lama setahun. Perpanjangan ini harus diberitahukan paling lama 7 hari secara tertulis, tapi perusahaan tidak merelaisasikan ketentuan tersebut dengan alasan menunggu kebijakan direksi dalam hal penambahan jumlah karyawan yang disesuaikan dengan beban biaya perusahaan. Padahal, menurut federasi Serikat Buruh PT X, bila patuh terhadap regulasi perburuhan di Indonesia, perusahaan dengan model investasi asing ini secara hukum terikat untuk mengangkat para buruh kontrak yang melampaui tempo sebagai "karyawan tetap".

Kondisi kontrak buruh saat rekrutmen tahun 2017 lebih parah. Bukan hanya tanpa kontrak karyawan, buruh yang diterima harus menandatangani surat pernyataan. Pernyataan ini memuat perjanjian bahwa buruh bersedia dikontrak

selama dua bulan dan tidak boleh keluar sampai waktu kerjanya selesai. Ijazah asli juga harus diberikan sebagai jaminan atau dengan kata lain "ditahan" oleh PT X. Hak buruh dalam surat pernyataan tahun 2017 itu pun tidak direalisasikan oleh manajemen PT X.

Selanjutnya perwakilan federasi Serikat Buruh PT X menjelaskan bahwa Buruh atau karyawan kontrak di PT X tidak diberikan hak-haknya seperti BPJS Ketenagakerjaan ataupun BPJS Kesehatan. Mereka bahkan harus menyatakan diri tidak akan meminta izin kerja dalam kondisi apa pun alasannya. Poin pernyataan, "Bersedia untuk masuk terus tanpa izin apa pun alasannya" telah memapras hak cuti haid ataupun cuti melahirkan. Kejadian ini menimpa Ida yang hamil 7 bulan. Ida, yang mengandung anak pertama, takut buah hatinya terpapar gas amonia di bagian produksi dan bisa merusak janin. Ia lantas memohon pindah dari bagian produksi. Bukannya dipindah, atau diberi cuti hamil, perusahaan tetap mempertahankannya di bagian produksi. Perusahaan berkata bahwa "di sini enggak ada perbedaan antara yang hamil dan yang enggak hamil," kisah Ida. Jangankan cuti hamil, izin sakit pun harus ditebus sendiri oleh buruh. Jika mereka izin sakit, mereka harus mengambil jatah lembur untuk menggantikan jam kerja. Jika tidak, penghasilan mereka per bulan dipotong sesuai jumlah absen hari kerja.

Selain permasalahan di atas, yang ikut memicu konflik hubungan industrial antara PT X dengan Karyawan Kontrak yang diwakili oleh federasi serikat buruh PT X adalah mengenai upah kerja lembur. Dalam hal ini, para pekerja tersebut memiliki status sebagai buruh harian lepas di PT X tanpa memiliki naungan sebuah perusahaan jasa *outsourcing*, sehingga hubungan kontrak kerja dilakukan langsung oleh pejabat HRD PT X. oleh karena itu, para

pekerja atau buruh harian lepas tersebut tidak memiliki pelindung berupa badan hukum resmi seperti perusahaan jasa *outsourcing*.

Konflik yang terjadi antara PT X dengan para pekerja yang memiliki status sebagai buruh harian lepas utamanya disebabkan karena pihak perusahaan tidak memberikan upah lebur sebagaimana kesepakatan yang tertera pada kontrak kerja. Pada permasalahan tersebut, pihak buruh tidak memiliki bukti tertulis dari kontrak kerja dengan PT X mengenai perihal jam kerja lembur tersebut. Dalam hal ini, kontrak kerja antara para buruh dengan PT X hanya sebatas hubungan kerja yang mengatur jam kerja formal yaitu selama 8 jam sehari dan 6 hari dalam satu pekan. Dengan demikian, para buruh merasa sulit untuk menuntut pihak perusahaan perihal kewajiban perusahaan yang harus membayar upah kerja lembur. Upaya penyelesaian permasalahan dilakukan pihak perusahaan melalui upaya mediasi dengan perwakilan para pekerja kontrak tersebut dan menghasilkan nota kesepakatan (MoU) beberapa poin diantaranya pihak perusahaan akan membayar upah lebur satu kali pembayaran per dua minggu atau dua kali pembayaran upah dalam satu bulan terhitung sejak penandatanganan kontrak kerja sampai dengan 6 (enam) bulan ke depannya. Akan tetapi, dalam realisasinya, pihak perusahaan tidak *full* membayar upah lebur tersebut dimana pihak perusahaan terkadang dalam satu bulan hanya membayar upah lembur satu kali pembayaran.

3. Upaya Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial PT X dengan Karyawan Kontrak melalui Mediasi

Penyelesaian konflik hubungan industrial antara PT X dengan karyawan kontrak yang diwakili oleh Federasi Serikat Buruh PT X dilakukan melalui mediasi yang dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya

kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Hal ini dilakukan karena tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase atau konsiliasi, atau karena menyangkut perselisihan hak. Dengan demikian, penyelesaian melalui mediasi dianggap wajib oleh pihak manajemen PT X maupun federasi serikat Buruh PT X.

Adapun pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Mediasi antara PT X dengan federasi serikat buruh PT X Mediasi merupakan salah satu cara atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung berdasarkan pada pasal 9 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Dalam melaksanakan mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial / PHK di pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, sebelumnya para pihak baik PT X maupun serikat buruh PT X telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan yaitu para pihak sudah mengupayakan penyelesaian secara Bipartit dibuktikan dengan adanya bukti risalah perundingan. Kemudian pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung melakukan penelitian terhadap berkas perselisihan dan memanggil para pihak secara tertulis serta melaksanakan sidang mediasi dengan meminta keterangan saksi dari pihak karyawan kontrak dan perwakilan manajemen PT X.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan perwakilan federasi serikat buruh PT X, alasan yang diungkapkan pekerja memilih penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui mediasi karena federasi telah mengenal mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, sehingga

pekerja mengetahui kredibilitas mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal inilah yang mengakibatkan pekerja memilih untuk menyelesaikan perselisihan mereka melalui mediasi. Kemudian berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Agus Rahman sebagai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung diperoleh informasi bahwa penyelesaian melalui mediasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang dilakukan Bapak Agus Rahman terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

Peranan utama Bapak Agus Rahman selaku mediator adalah melakukan mediasi hubungan industrial kepada para pihak yang berselisih. Mediator berkeinginan agar semua perselisihan hubungan industrial sebisa mungkin dapat selesai di tingkat mediasi, sehingga para pihak tidak harus melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Agus Rahman, beliau menyatakan bahwa apabila perselisihan dapat selesai di tingkat mediasi, maka pihaknya telah menjalankan peranan tambahan yang tidak disebutkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu membina hubungan industrial yang berlaku, dan kemudian menyampaikan hasil analisis mereka kepada para pihak yang berselisih.

Pihak mediator kemudian memberikan kebebasan bagi para pihak untuk mengintepretasikan analisis mediator sebagai bahan berunding untuk mencapai solusi. Jika pada akhir sidang pertama para pihak masih tidak dapat mencapai solusi, maka Konsiliator akan memberikan saran dan usulan penyelesaian

permasalahan bagi para pihak untuk dirundingkan pada sidang kedua mediasi. Pernyataan mediator tersebut didukung oleh pernyataan Ibu Asihrianti selaku Humas PT. X yang menjelaskan bahwa, para karyawan kontrak yang tidak memperoleh hak lembur akan dibayarkan setelah proses mediasi selesai mengingat kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil, namun di satu sisi baik manajemen PT X atau serikat buruh PT X berusaha untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja kepada para karyawan kontrak.

