

BAB III

MASALAH KETERLAMBATAN PEMBAYARAN TENAGA KERJA

A. Keterlambatan Pembayaran Upah CV. General Service 88 Bandung

CV. General Service 88 adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *cleaning service* yang berdiri sejak tanggal 11 September tahun 2014. Seiring dengan perkembangan dunia *outsourcing* yang semakin meningkat dan semakin tajam persaingannya, sebagai perusahaan dengan motto “pelayanan maximal harga minimal”, terus melakukan berbagai penawaran untuk pengembangan di CV General Service 88, adapun visi dari CV General Service 88 adalah ingin menjadi perusahaan *cleaning service* terbaik dengan menciptakan karyawan yang berkualitas, bertanggung jawab, loyal dan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan.

Misinya adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan usaha yang memiliki kualitas pelayanan terbaik.
2. Mewujudkan suatu sistem kerja yang sistematis sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
3. Memberikan pelayanan dan hasil yang maximal dengan harga minimal.

Perusahaan ini sudah memiliki legalitas yang jelas dengan Akta Pendirian CV. General Service 88, No. 1 tanggal 02 Juli 2018. Surat izin Usaha Perdagangan (SIUP)

Nomor : 0076/siup / x / 2018 / dpmptsp. Surat izin berusaha Nomor: 8120119121137. Surat keterangan domisili perusahaan (SKDP) Nomor : 27 / dp / VII / 2018. Nomor pokok wajib pajak (NPWP) Nomor : 85.285.998.2-428.000.

Ruang lingkup pengguna jasa outsourcing CV. General Service 88 yaitu meliputi beberapa perusahaan dengan kontrak kerja yang berbeda-beda. Sebagian pengguna jasa hanya membutuhkan tenaga kerja sebagai *office girl* ataupun *office boy* dan ada beberapa pengguna jasa yang membutuhkan tenaga kerja sebagai *cleaning service*. Perusahaan CV. General Service 88 telah membuat perjanjian dengan pihak management stocklot yang isinya bahwa perusahaan General Service 88, akan memperkerjakan karyawannya di area stocklot. Perjanjian kerja sama No.047/ Pksl-Gs88/ 20191202, mencakup perjanjian mengenai kontrak tenaga kerja yaitu 1 (satu) orang tim leader 4 orang tenaga kerja *cleaning service* dan 1 (satu) orang tenaga kerja *office girl*. Ruang lingkup pekerjaan tenaga kerja pada area Stocklot yaitu terbagi atas 2 lantai yaitu: lantai 1 mencakup bagian : *factory outlet, food court, public area* dan halaman, sementara lantai 2 mencakup bagian *office stocklot*.

Hari Kerja tenaga kerja diarea adalah 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu dan 1 (satu) hari libur yang diatur sesuai kebutuhan *management* area stocklot, terhadap penempatan karyawan tersebut pihak *management* akan membayarkan sejumlah dana kepada CV. General Service 88 dengan nilai kontrak yang telah disepakati oleh pengguna jasa dan penyedia jasa adalah sebesar Rp. 16.610.000,- (enam belas juta enam ratus sepuluh ribu rupiah) dengan total kontrak tenaga kerja yaitu 6 (enam)

orang serta telah diatur dalam perjanjian tentang sistem pembayaran oleh pengguna tenaga kerja yaitu penyedia tenaga kerja akan memberikan *invoice* penagihan ditanggal 23 (dua puluh tiga) setiap bulan dan para pihak telah sepakat untuk menetapkan tanggal jatuh tempo pembayaran yaitu tanggal 1 setiap bulannya.

Berdasarkan atas perjanjian kontrak kerja sama yang telah disepakati oleh CV. General Service 88 dengan tenaga kerja tidak tercantum dengan jelas untuk tanggal penerimaan gaji tenaga kerja. Perjanjian tersebut hanya memuat tentang upah yang diterima tenaga kerja sebesar Rp. 54.000,- (Lima puluh empat ribu rupiah) per hari, serta perhitungan tutup buku perusahaan atau rekap absensi kehadiran di lakukan dalam 1 (satu) periode dari tanggal 21 (dua puluh satu) ke tanggal 20 (dua puluh) setiap bulan. Pelaksanaan pembayaran upah akan disesuaikan dengan pembayaran dari area dimana tenaga kerja di tempatkan. Berdasarkan wawancara dengan seorang tenaga kerja CV. General Service 88 saat proses penerimaan tenaga kerja, pihak personalia atau HRD hanya memberikan info secara lisan kepada tenaga kerja bahwa gaji akan di bayarkan perusahaan per tanggal 5 setiap bulannya. Alasan perusahaan akan membayar gaji per tanggal 5 kepada tenaga kerja adalah perusahaan terlebih dahulu mengumpulkan *invoice* pembayaran yang jatuh tempo pada tanggal 1 setiap bulannya dari setiap area serta melakukan rekap absensi tenaga kerja.

Perusahaan CV. General Service 88 pada mulanya selalu tepat waktu dalam membayar upah kepada karyawannya, tetapi pada periode bulan November 2019, pelaksanaan pembayaran upah dilakukan pada tanggal 20 setiap bulannya.

Keterlambatan ini berlangsung sampai periode Maret 2020, artinya pihak perusahaan penyedia jasa telah melakukan 15 (lima belas) hari keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja terhitung dari tanggal pembayaran gaji yang seharusnya dilaksanakan dan dalam jangka waktu 5 (lima) bulan.

Perusahaan CV. General Service 88 merupakan perusahaan *consumable goods*, yang artinya setiap bulan pasti ada pemasukan dengan nominal yang pasti sesuai dengan kontrak yang telah di sepakati oleh pengguna jasa dan penyedia jasa. Gaji yang seharusnya dibayarkan kepada tenaga kerja berasal dari pembayaran *invoice* dari pengguna tenaga kerja (area stocklot), pihak *management* general service 88 telah menerbitkan kwitansi (bukti pembayaran) dan telah diserahkan kepada *management* Stocklot artinya bahwa pengguna jasa atau area Stocklot telah membayarkan tagihan atau *invoice* tepat waktu sesuai dengan jumlah yang telah disepakati. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian keuangan CV. General Service 88 bahwa keterlambatan pembayaran upah kepada karyawan sudah terjadi dari bulan November 2019 sampai dengan bulan Maret 2020. Bagian keuangan CV. General Service 88 mengungkapkan bahwa sebenarnya tidak ada keterlambatan pembayaran dari pihak pengguna jasa (area stocklot), akan tetapi alasan utama adanya keterlambatan pembayaran gaji kepada tenaga kerja adalah karena perusahaan memiliki masalah internal sehingga gaji yang dibayarkan kepada karyawan tidak tepat waktu. Keterlambatan pembayaran upah yang terjadi di Perusahaan CV. General Service 88 menimbulkan dampak besar bagi perusahaan yaitu mengakibatkan berakhirnya

perjanjian dengan pengguna jasa (area stocklot), sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian yang telah disepakati.

B. Keterlamabatan Pembayaran Upah PT. Pos Indonesia

PT. Pos Indonesia (Persero) terlambat membayar gaji karyawannya, melalui Serikat Pekerja Pos Indonesia Kuat Bermartabat (SPPIKB) terus menuntut haknya yang belum dipenuhi oleh perusahaan. Mereka menuntut PT. Pos Indonesia membayar denda kepada setiap karyawan karena menunda gaji. Penundaan tercatat selama empat hari, yakni mulai tanggal 1 hingga 4 Februari 2019. Adapun denda bagi setiap karyawan PT. Pos Indonesia, menurut Sekjen SPPI Hendri Joni, Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) Hendri menjelaskan jumlah denda itu sudah sesuai peraturan Perundang-Undangn Ketenagakerjaan dan Pengupahan.

Permasalahan keuangan tersebut menyebabkan pembayaran gaji sejumlah karyawan tertunda tanpa alasan yang jelas selama empat hari. Namun, usai demo hari itu, tak ada kabar yang disampaikan oleh Kementerian BUMN soal kelanjutan tuntutan para pekerja. Hendri pun mengatakan bahwa Kementerian BUMN seharusnya menjalankan notulen audiensi yang menyatakan akan segera mengevaluasi seluruh Direksi Pos Indonesia. Oleh karena itu, SPPIKB akan segera menyurati Kementerian BUMN untuk menagih komitmen itu.

Manajemen PT. Pos Indonesia yang diwakili Direktur Utama Pos Indonesia, Gilarsi Wahyu Setijono, mengatakan bahwa kinerja keuangan Perusahaan yang terus merugi dikarenakan terlambatnya PT. Pos Indonesia untuk melakukan transformasi.

Transformasi yang dimaksud adalah upaya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi untuk melawan matinya perusahaan tersebut. Hingga akhir 2018 lalu, target laba Rp. 400.000.000.000,- (empat ratus milyar rupiah), diperkirakan tidak akan mencapai targetnya. Kami tidak tercapai (target laba), berdasarkan wawancara yang dilakukan. Target yang tercapai hanya seperempatnya saja sekitar, Rp. 100.000.000.000,- (seratus milyar rupiah).

Menurut Gilarsi Wahyu Setijono, masih ada beberapa jurus agar perusahaan pelat merah ini tetap eksis, antara lain :

1. Pertama adalah transformasi budaya kerja pegawai.
2. Kedua adalah perubahan bisnis model, proses bisnis, hingga investasi infrastruktur. Bisnis model PT. Pos Indonesia, sudah berbeda dengan masa lalu, di mana yang namanya Go-Jek, Grab bukan kurir tapi faktanya mereka memberikan layanan untuk kurir industri, mereka pemain logistik
3. Ketiga, perusahaan akan menerapkan transparansi dalam setiap kegiatan yang dilakukan, poin ini sulit diterapkan dan membutuhkan sinergi yang baik antara manajemen dengan seluruh pegawai.
4. Keempat, menyangkut soal efisiensi biaya produksi.
5. Kelima adalah transformasi anak usaha, yakni PT. Pos Logistik Indonesia dan PT. Bhakti Wasantara Net (BWN), karena kedua anak usaha tersebut kini sudah membukukan profit dari sebelumnya tidak pernah untung.

Setelah terjadi demo Karyawan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia dan di depan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, akhirnya pihak Direksi PT. Pos Indonesia dengan berbagai daya upaya, direksi menjamin perusahaan akan segera membayarkan gaji pada 4 Februari 2019. Pihak direksi PT. Pos Indonesia, menegaskan agar seluruh karyawan dan Serikat Pekerja (SP) dapat saling bekerja sama dan menjaga keharmonisan hubungan industrial, termasuk juga menjaga nama baik Perusahaan PT. Pos Indonesia, di mata pelanggan dan *stakeholders*.

Untuk kedepannya direksi meminta agar segala hal yang menyangkut masalah internal perusahaan, hendaknya seluruh jajaran dapat saling menghormati dan dapat menyelesaikan dengan baik melalui mekanisme yang telah disepakati tanpa melakukan tindakan kontra produktif. Saat ini, PT. Pos Indonesia mengaku tengah berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat. Perseroan juga tengah melaksanakan transformasi, mengikuti perubahan landscape industri kurir dan logistik, maupun jasa keuangan, seiring perubahan teknologi yang cepat, regulasi, dan kompetisi yang kian ketat.