

Pemotongan Upah Buruh Hingga Pemutusan Hubungan Kerja oleh Produsen Adidas (PT Panarub Industry)

Made Aubrey Josephine Angelina¹ Gunardi Lie²

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: made.205210213@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id

Abstrak

Adidas, sebuah perusahaan ternama yang memproduksi sepatu diduga melakukan diskriminasi dan eksploitasi terhadap buruhnya sejak wabah covid-19 dan munculnya berita tentang resesi global. Perusahaan tersebut adalah PT Panarub Industry yang merupakan produsen dari merek sepatu ternama yaitu Adidas. Perusahaan tersebut mengatakan terpaksa melakukan pemotongan gaji dan PHK secara sepihak demi bertahan dari dampak pandemi COVID-19. Sejak tahun 2022 lalu Federasi Serikat Buruh Garteks memberitakan bahwa terdapat 1.500 buruh terkena PHK dengan alasan depresi ekonomi global. Berdasarkan hasil penyelidikan dan perhitungan yang dilakukan oleh serikat pekerja, PT Panarub diduga melakukan pemotongan upah pekerja setidaknya dua kali selama masa pandemi COVID-19, yaitu pada periode bulan Juni hingga bulan September 2020. Rata-rata pemotongan upah yang dilakukan sekitar Rp 800.000 hingga Rp 1.300.000 dalam dua periode tersebut.

Kata Kunci: Adidas, PHK, Pemotongan, Gaji, Sepihak



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

PT Panarub Industry merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi alas kaki dan telah menjalin kerjasama dengan Adidas sejak tahun 1988. Perusahaan PT Panarub dipercaya untuk menjadi pusat spesialisasi produk-produk sepak bola, terutama sepatu dikarenakan perusahaan tersebut dapat memproduksi sepatu profesional dengan kualitas tinggi baik sepatu olahraga pria maupun sepatu olahraga wanita di seluruh dunia. Perusahaan ini didirikan oleh Lukas Sasmito pada tahun 1968 dan disahkan secara hukum pada 20 Januari 1975. Pada awalnya berdiri dengan nama CV PAN ASIA CHEMICAL lalu berganti menjadi PT Panarub Industry setelah kepemimpinannya dipindahtangankan kepada Hendrik Sasmito pada tahun 1985. Tata kelola dan operasional PT Panarub Industry mengalami pembaharuan dan mulai mengawali sektor ekspornya dengan target negara Eropa. Kemudian pada tahun 1987 perusahaan ini mulai memasuki pasar Amerika, sehingga pada tahun 1988 PT Panarub menjadi mitra dan sub kontraktor Adidas untuk memproduksi sepatu olahraga dengan kualitas tinggi dan bernilai seni. Adidas-Salomon AG. atau yang lebih dikenal dengan Adidas, perusahaan ini didirikan pertama kali oleh Adolf (Adi) Dassler pada tanggal 18 Agustus 1949 dan berpusat di Herzogenaurach, Jerman. Perusahaan Apparel yang bergerak dalam memproduksi sepatu dan beberapa perlengkapan olahraga lain. Produk Adidas pertama kali diluncurkan pada tahun 1950, PT Panarub Industry tidak hanya memproduksi di dalam negeri. Namun pabrik ini bahkan berorientasi ekspor ke banyak negara yang sebagian besar bersektor di Amerika Serikat dan Eropa. Sejak tahun 1949 Adidas telah menjadi bagian dari dunia olahraga dengan produksi sepatu, pakaian dan beragam pelengkap olahraga yang kualitas tinggi.

Hingga saat ini Adidas menjadi perusahaan Apparel Internasional yang menguasai pasar Eropa dengan kontrak sebesar 10,97% dan produksi sepatunya yang sudah lebih dari 20 juta pasang alas kaki. PT Panarub Industry telah menjadi mitra dengan Indonesia dan membangun pabriknya yang berpusat di Tangerang, Banten. Adapun pabrik di Brebes, Jawa Tengah yang

beroperasi mulai tahun 2017 lalu. Diketahui bahwa PT Panarub Industry memiliki lebih dari 15.000 karyawan. Rumusan Masalah: Bagaimana PT Panarub Membantah Melakukan PHK dan Pemotongan Gaji Terhadap Karyawannya? Bagaimana Karyawan PT Panarub Industry Mempertahankan Hak-Haknya? Bagaimana Kebijakan Undang-undang Ketenagakerjaan Terhadap kasus ini?

METODE PENELITIAN

Penulisan karya tulis ilmiah ini menggunakan metode penelitian kualitatif dikarenakan penelitian ini bersifat deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan internet dari sumber yang terpercaya seperti berita-berita, peraturan perundang-undangan dan artikel. Diketahui bahwa PT Panarub yang merupakan produsen dari Adidas, merk sepatu ternama asal Jerman. Melakukan pemotongan gaji pekerjanya serta pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Oleh karena itu kajian dilakukan melalui hukum ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak buruh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Panarub Membantah Melakukan PHK dan Pemotongan Gaji Terhadap Karyawannya

PT Panarub Industry merupakan produsen dari merek sepatu ternama Adidas melakukan pemberhentian hubungan kerja terhadap buruhnya. Berdasarkan Federasi Serikat Buruh Garteks sejak tahun 2022 sebanyak 1.500 karyawan terkena PHK dan pemotongan upah sebesar Rp 800.000 hingga Rp 1.300.000 per orang dalam periode Juni-Juli dan Agustus-September 2020. Pada tanggal 9 Mei 2023 lalu Sekretaris Jenderal Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) yang bernama Emelia Yanti Siahaan menyatakan bahwa PT Panarub Industry yang merupakan mitra produksi (pemasok/supplier) Adidas di Indonesia melakukan pemotongan gaji dan memberhentikan ribuan buruhnya secara sepihak dengan alasan resesi ekonomi global hingga Pandemi Covid-19. Sekretaris Jenderal GSBI menyatakan secara tegas bahwa hal tersebut membuat PT Panarub dan Adidas memperoleh keuntungan besar. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut PT Panarub dipreskripsikan memanfaatkan kelemahan buruh dengan melasikan akan mengurangi jumlah pesangon mereka jika surat PHK tidak lekas ditandatangani. Hal ini menjadi bencana bagi buruh yang terkena PHK maupun buruh yang masih aktif bekerja di pabrik. Dikarenakan para buruh yang tidak terkena PHK harus mengerjakan bagian atau bahkan mengambil alih tugas rekan-rekan mereka yang terkena pemutusan hubungan kerja. Para pekerja di perusahaan tersebut harus bekerja selama 11 hingga 12 jam per hari, sebab satu buruh harus mengerjakan 2-3 tahap proses yang sebelumnya hanya menjadi tanggung jawab satu orang. Pekerjaan menjadi tidak efektif dan menumpuk para buruh terpaksa bekerja seperti budak.

Tidak hanya pemotongan gaji dan PHK sepihak oleh perusahaan, Emelia Yanti Siahaan selaku Sekretaris Jenderal GSBI juga menyatakan bahwa PT Panarub mendesak buruhnya untuk mengambil cuti tahunan yang bahkan tidak disetujui oleh para buruh, hal tersebut menjadi alasan perusahaan untuk tidak membayar upah para pekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut Direktur PT Panarub Industry, Budiarto Tjandra membantah semua pernyataan yang diutarakan oleh Sekretaris Jenderal GSBI, Emelia Yanti Siahaan. Budiarto Tjandra mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaannya tidak secara sepihak, karena pemutusan hubungan kerja telah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, juga adanya kesepakatan dan perjanjian yang dilakukan bersama dan disetujui oleh kedua belah pihak. Perjanjian yang dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada pasal 43 ayat (2) tersebut, dikatakan bahwa perusahaan

dapat melakukan pemberhentian kerja jika merugi. Dijelaskan bahwa dalam proses pemutusan hubungan kerja karyawan yang berserikat, Direktur PT Panarub memberikan pendampingan dan memberikan hak-hak buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun alasan PHK dilakukan karena krisis ekonomi global, pesanan yang masuk turun secara drastis hal ini menyebabkan pemasukan perusahaan menurun sehingga tidak bisa membayar seluruh upah buruhnya maka perusahaan secara terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Bagaimana Karyawan PT Panarub Industry Mempertahankan Hak-Haknya

Komunikasi adalah hal yang penting dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Pada kasus PT Panarub tersebut dikatakan terdapat komunikasi hubungan industrial yang tidak harmonis dan tidak adil yang melibatkan buruh dan perusahaan. Pemotongan upah yang dilakukan perusahaan juga dilakukan sepihak tanpa kesepakatan para buruh. Pemotongan upah tanpa seizin buruh dan tanpa alasan yang sah adalah bentuk pelanggaran yang dapat merugikan buruh dan melanggar hak-hak mereka sebagai pekerja. Hal ini melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dan Peraturan Undang-Undang Dasar tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) yang mengatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Adapun selain melanggar perjanjian kerja, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) juga melanggar undang-undang ketenagakerjaan yang mana mengatur mengenai hak-hak buruh dan hak asasi manusia. Hak atas upah merupakan hak asasi manusia yang diakui secara internasional, seluruh buruh di dunia berhak atas upah hasil kerja mereka. Berdasarkan berita Republika dalam *website* nya dikatakan bahwa pihak di Koalisi Clean Clothes Coalition (CCC) dari serikat pekerja menuntut adanya itikad baik perusahaan untuk membayar dan menghormati hak buruh. Adapun beberapa tuntutan lainnya yang dilayangkan kepada PT Panarub: "

1. Meminta Adidas untuk menghormati hak-hak dasar pekerja dan membayar upah yang telah dipotong selama masa pandemi COVID-19.
2. Meminta Adidas dan PT Panarub Industry menghentikan praktik pemutusan kerja dan menjamin hak atas kepastian kerja.
3. Meminta Adidas dan PT. Panarub Industry menghentikan pemaksaan pengambilan cuti tahunan untuk menerapkan praktik no work no pay dan melegitimasi pemotongan upah buruh.
4. Meminta Adidas dan PT Panarub Industry membuka data order dan produksi secara transparan kepada buruh dan serikat buruh sebagai dasar negosiasi.
5. Meminta Adidas dan PT Panarub Industry menghentikan praktik kerja 11- 12 jam/hari dan pengalihan beban kerja akibat PHK."

Tuntutan-tuntutan dilakukan karena menurut Sekretaris Jenderal Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI), Adidas dan PT Panarub berdalih pandemi COVID-19 dan resesi ekonomi secara masif sebagai pembenaran atas tindakan mereka dalam merampas hak buruh. Pihak PT Panarub menjelaskan bahwa dampak COVID-19 dan resesi global menyebabkan penurunan angka produksi perusahaan yang mengakibatkan pemasukan perusahaan mengalami penurunan oleh karena itu dibutuhkan efisiensi dengan memotong gaji buruh dan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa buruh. Namun, dalih tersebut tidak didukung dengan bukti yang relevan dan transparan kepada buruh dan serikat pekerja.

Bagaimana Tanggapan Kementerian Ketenagakerjaan Terhadap Kasus PT Panarub

Pada bulan Desember 2022 lalu Anwar Sanusi selaku Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) telah menanggapi kasus tersebut dengan memanggil Manajemen PT. Panarub untuk memberikan klarifikasi terhadap berita yang sedang ramai mengenai

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang terjadi akibat resesi global. Budiarto Tjandra selaku Direktur PT Panarub menyatakan bahwa PHK yang dilakukan perusahaannya telah mengikuti langkah-langkah pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Surat Edaran Menakertrans No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Pencegahan PHK Massal memang harus dilakukan dengan benar agar dapat meminimalisir terjadinya PHK, Lembaga Kerjasama Bipartit atau yang biasa disebut dengan LKS Bipartit merupakan wadah komunikasi, konsultasi dan musyawarah yang baik di perusahaan, harus dilakukan dengan baik demi mewujudkan hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan nyaman di perusahaan. Jika permasalahan tidak ditemukan kata sepakat antara pihak buruh dan pihak PT Panarub maka para pihak dapat mengajukan pencatatan perbedaan pendapat hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yang mengatur mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Budiarto Tjandra selaku Direktur PT Panarub menegaskan bahwa pemutusan yang dilakukan perusahaannya sudah sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku. Pemberhentian hubungan kerja beberapa buruh yang dilakukan PT Panarub dilakukan demi kelangsungan perusahaan di tengah pandemi COVID-19 dan resesi global.

KESIMPULAN

Pemotongan Gaji atau Upah para buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan PT Panarub selaku produsen merk sepatu ternama asal Jerman, Adidas. Federasi Serikat Buruh Garteks mengatakan sejak tahun 2022 terdapat sebanyak 1.500 buruh terkena PHK sepihak dan pemotongan upah sebesar Rp 800.000 hingga Rp 1.300.000 per orang dalam periode Juni-Juli dan Agustus-September 2020 tanpa kesepakatan dan persetujuan para buruh. Hal ini dilakukan PT Panarub dengan alasan pandemi Covid-19 dan resesi global mengakibatkan pemasukan perusahaan menurun. Direktur PT Panarub Budiarto Tjandra mengatakan bahwa ia sudah melakukan langkah-langkah pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Surat Edaran Menakertrans No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal agar dapat meminimalisir pemutusan hubungan kerja. Solusi yang dapat PT Panarub Industry lakukan dalam menghadapi konflik ini adalah dengan mempunyai wadah komunikasi atau dialog konsultasi dan berdiskusi bersama. LKS bipartit perusahaan merupakan wadah untuk bertukar aspirasi dan mewujudkan hubungan industrial yang serasi serta berkeadilan antara pengusaha dan pekerja demi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan agar mencapai tujuan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Irsyad. "Produsen Sepatu Global Adidas Memotong Upah Buruh Sepihak".
Bintang. "Diduga Produsen Sepatu Adidas Memotong Gaji Karyawan dan Melakukan PHK Secara Sepihak".
Fadilah,Ilyas. "Produsen Sepatu Adidas Diduga PHK-Potong Upah Sepihak, Kemnaker Buka Suara"
Fawzi,Alfian. Dwi Reka Barokah,ed. "Profil Perusahaan PT Panarub Industry, Pabrik Sepatu Adidas yang PHK Ribuan Karyawannya".
Irwan,Gilang. "Sejarah Adidas: Pelopor Kerjasama Dengan Pelaku Musik HipHop".
Islamiati,Widya. Ibad Durrohman,ed. "PHK Ribuan Karyawan dan Dituding Eksploitasi Pekerja, Ini Profil Panarub Industry",
Istiqomah, M. "Ruang Lingkup Hubungan Industrial". (Jakarta: Med Kom, 2023).
Mahsir Ramadhan,Zainur dan Friska Yolanda. "Potong Upah Hingga PHK Sepihak, Buruh: Adidas Ambil Untung Banyak".
Tim. "Produsen Adidas Bantah PHK Sepihak 1.860 Buruh di Tangerang"

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia