

Kedudukan Surat Edaran No. 045/PT.PA/PHK/V/2017 dari Pimpinan Perusahaan X tentang PHK Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Asas Kebebasan Berkontrak

Position of Circular Letter No. 045 / PT.PA / PHK / V / 2017 from The Company's Company X About Standard Levies From Law Number 13 Year 2003 Regarding Employment Connected with The Freedom of Freedom of Freedom

¹Cut Fannesa Wulandari, ²Deddy Effendy

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email:cutfannesaw@gmail.com*

Abstract. Working relationship is a relationship between employers and workers / labor based on work agreements that have elements of work, wages, and orders. Then the employment agreement is an agreement where the first party (workers / laborers), commit themselves to work by receiving wages and the second party that the employer / employer binds himself to hire workers by paying wages. Working relationship is established after the agreement between the pengusaha and the agreed workers / laborers. Working agreements carried out by the parties are inseparable from various kinds of irregularities that can then change the legal status of the employment agreement itself. This study aims to find out how the termination of employment relations employers PT. X Bandung to the employees of the company according to the Law Number 13 Year 2003 on Employment in association with the principle of freedom of contract. The method used in this study using the normative juridical approach is research conducted by examining the data or literature of the Labor Law and various kinds of literature and specification of research that is descriptive analysis using theory of law policy relevant to work agreement and working relationship. Based on the results of research known that the entrepreneur in the company of PT. X Bandung circulated a Circular Letter to more than a thousand workers on temporary termination of employment with an unspecified time while in the Manpower Act does not know about layoffs temporarily.

Keywords: Employment Agreement, Work Termination, The Principle of Freedom of Contract.

Abstrak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Lalu perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Hubungan kerja terjalin setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang disepakati. Perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh para pihak tak terlepas dari berbagai macam penyimpangan yang kemudian dapat merubah status hukum dari perjanjian kerja itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana keputusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha PT. X Bandung terhadap karyawan perusahaan tersebut menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di kaitkan dengan asas kebebasan berkontrak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normative yaitu penelitian dilakukan dengan cara meneliti data atau bahan pustaka yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan berbagai macam literature dan spesifikasi penelitian yaitu deskripsif analisis menggunakan teori-teori kebijakan hukum yang relevan dengan perjanjian kerja dan hubungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengusaha di perusahaan PT. X Bandung mengedarkan Surat Edaran kepada lebih dari seribu pekerjanya mengenai keputusan hubungan kerja secara sementara dengan waktu yang tidak ditentukan sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengenal mengenai PHK secara sementara.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Asas Kebebasan Berkontran.

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan

perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan. Pada perjanjian untuk waktu tertentu, kedudukan pengusaha dan karyawan/buruh tidak pernah seimbang. Adakalanya kedudukan pengusaha lebih kuat dari pada karyawan/buruh, sehingga karyawan dalam kategori golongan lemah.

Salah satu tujuan hukum memberikan keadilan. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hubungan ini, maka isi atau klausul perjanjian untuk waktu tertentu antara pengusaha dengan karyawan/buruh tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak yang bisa kita temukan dalam pasal 1338 KUHPerdata. Menyerahkan pembuat perjanjian dalam waktu tertentu kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata, hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Maka perlu ada batasan yang dilakukan negara dalam bagi para pengusaha dan karyawan/buruh dalam membuat perjanjian kerja.

Sementara itu undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan karyawan/buruh maupun pengusaha dalam hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik bagi para pengusaha maupun para karyawan/buruh didalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan karyawan/buruh yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar dan menjamin kepastian perlindungan bagi karyawan/buruh. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para karyawan/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia. Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mengatur mengenai hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan/buruh yang mengatakan hubungan kerja terjadi ketika adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan/buruh. Perjanjian tersebut di buat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak sehingga perjanjian dapat dikatakan sah. Sehingga seharusnya tidak ada pihak yang merasa dirugikan dari hasil perjanjian tersebut. Karena kedua belah pihak ikut andil dalam membuat kesepakatan tersebut

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah kedudukan surat edaran no. 045/PT.PA/PHK/V/2017 dari pimpinan perusahaan X tentang PHK ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan asas kebebasan berkontrak serta bagaimana akibat hukum surat edaran No. 045/PT.PA/PHK/V/2017 terhadap pengusaha dan karyawan PT. X ditinjau dari Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sesuai dengan masalah yang dikemukakan dalam identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kedudukan surat edaran no. 045/PT.PA/PHK/V/2017 dari pimpinan perusahaan X tentang PHK ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan asas kebebasan berkontrak serta untuk mengetahui akibat hukum surat edaran no. 045/PT.PA/PHK/V/2017 terhadap pengusaha dan karyawan PT. X ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Landasan Teori

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk

dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan bukanlah orang yang bekerja atau usaha sendiri, tetapi yang bekerja dengan orang lain atau pihak lain. Namun karena kaitannya sangat luas maka diberikan pembatasan yakni: “Hukum perburuhan adalah sebagai hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh dengan majikan atau perusahaan, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut”. Berikut beberapa unsur Hukum Perburuhan antara lain:

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
- b. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian
- c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
- d. Adanya upah.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Maka dapat dirumuskan hukum ketenagakerjaan merupakan semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

Definisi perjanjian telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1313, yaitu bahwa “Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Maka di ambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Dalam perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau Freedom of Contract. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dalam Undnag-Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial disebut bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pernyanyangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian diatas bahwa jenis perselisihan hubungan industrial ada 4, yaitu:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antara serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebelum terbentuk dan disepakatinya perjanjian kerja, para pihak dapat

menuangkan keinginannya dalam perjanjian kerja yang akan disepakati, dalam hal ini khususnya pemberi kerja cenderung memiliki kekuasaan yang lebih tinggi atau superior untuk menentukan isi dari perjanjian kerja tersebut, hal ini tidak terlepas dari adanya asas kebebasan berkontrak yang melekat pada pembentukan perjanjian kerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1138 ayat 1 KUHPerdara yang menyatakan bahwa pada dasarnya para pihak diberi kebebasan untuk membuat perjanjian selama tidak bertentangan dengan UU, kesusilaan dan ketertiban umum, disamping KUHPerdara yang secara umum menjamin terlaksananya asas kebebasan berkontrak dalam dibuatnya perjanjian sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan UU, Kesusilaan dan ketertiban umum.

Hubungan kerja antara pengusaha PT. X Bandung terjalin karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, tetapi perjanjian kerja tersebut tidaklah dibuat sekehendak pengusaha atau pekerja/buruh saja melainkan perjanjian kerja harus sesuai dengan aturan yang tercantum dalam pasal 51 hingga pasal 60 UU Ketenagakerjaan. Pasal 54 dan 57 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai syarat-syarat formil dalam perjanjian kerja. Yang isinya adalah sebagai berikut:

Pasal 54 UU Ketenagakerjaan :

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengushaa dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Tetapi pada kenyataannya perjanjian kerja berupa surat edaran yang di buat oleh pengusaha perusahaan PT. X Bandung terhadap karyawan perusahaan tersebut tidaklah sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, perjanjian tersenut tidak mencantumkan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang mengakibatkan memberikan ketidakpastian hukum.

Dalam perjanjian kerja berupa Surat Edaran mengenai pemutusan hubungan kerja secara sementara yang dibuat oleh pengusaha PT. X Bandung terhadap karyawan dibuat berdasarkan asas kebebasan berkontrak yang berujung pada kerugian bagi para karyawan yang di PHKkan.

Di dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengenal atau tidak dijelaskan sama sekali mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sementara, namun berbeda halnya dengan skorsing yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (3) yang menyatakan pengusaha dapat melakukan skrotsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima

pekerja.

Dalam pasal 151 ayat (3) menjelaskan pengusaha dapat memPHK kan para buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kelanjutannya dalam pasal 155 ayat (1) PHK tanpa penetapan sebagaimana yang dimaksud Pasal 151 ayat (3) maka batal demi hukum.

Tetapi pada kenyataannya Surat Edaran mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sementara yang dibuat pengusaha PT. X Bandung pada 2017 silam kepada karyawannya tersebut tidak mendapat izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada kenyataannya beberapa hubungan kerja berdasarkan asas kebebasan berkontrak yang melibatkan tenaga kerja menimbulkan perselisihan, salah satunya adalah perselisihan antara perusahaan PT. X Bandung dengan para karyawan di perusahaan PT. X Bandung tersebut. Perselisihan antara perusahaan dan karyawan bermula saat perusaan merasa mengalami *force majeure* yang memaksanya harus mengurangi para karyawannya dengan cara mem PHK an secara sementara atau dengan waktu yang tidak di tentukan oleh perusahaan. Para karyawan di pulangkan dengan tanpa diberikan gaji dan hak-hak buruh lainnya yang seharusnya menjadi kewajiban perusahaan saat memulangkan karyawannya.

Pihak Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengesahkan surat edaran yang dibuat oleh perusahaan PT. X tersebut karena tidak di kenal dalam Undang Undang ketenagakerjaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sementara. Di dalam Undang Undang ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai PHK secara sementara tanpa di tentukan batas waktunya. Sedangkan menurut Pasal 28D ayat 1 UUD 1945 mengatakan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Yang dalam artinya pemutusan hubungan kerja secara sementara merupakan memulangkan para karyawan dengan tanpa adanya batasan waktu yang ditentukan dan tanpa diberikannya gaji pokok dan hak-hak pokok buruh lainnya. Tentu surat edaran tersebut memberika kerugian dan ketidak pastian hukum kepada para karyawan/ buruh PT. X Bandung tersebut.

Para karyawan mengaku masih memiliki perjanjian kerja rata-rata satu sampai dua tahun lagi, namun tanpa adanya alasan yang pasti dan kongkrit dari perusahaan PT. X Bandung mengedarkan surat edaran pada Mei 2017 lalu secara sepihak. Akibatnya karyawan luntang lantung tidak bisa melamar pekerjaan di temoat lain karena masih terikat dengan PT. X Bandung tersebut namun tidak di beri gaji ataupun pekerjaan dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Karyawan mengaku khawatir surat edaran tersebut akan berujung pada pemutusan hubungan kerja secara permanen.

Menurut Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan mengatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan sebagai mana yang dimaksud pasal 151 ayat (3) maka Batal Demi Hukum baik kepada karyawan maupun kepada perusahaan PT. X Bandung. Isi dari pasal 151 ayat (3) mengatakan Perusahaan tidak dapat memPHK kan para buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Simpulan

Berdasarkan hal-hal yang telah penulis bahas dan uraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Kedudukan surat edaran yang dibuat oleh pengusha perusahaan PT. X Bandung mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sementara terhadap karyawan PT. X Bandung menyalahi aturan dalam asas kebebasan berkontrak yang mengatakan tidak boleh bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan yang tidak mengatur

mengenai PHK secara sementara.

2. Akibat hukum yang ditimbulkan surat edaran mengenai PHK secara sementara dari pengusaha perusahaan PT. X Bandung terhadap karyawan adalah batal demi hukum. Yaitu menyalahi pasal 151 ayat (3) dan UUD 1945 Pasal 28D yang mengatakan setiap orang berhak atas salahsatunya berupa kepastian hukum.

E. Saran

1. Bagi para pihak pengusaha terutama perusahaan PT. X Bandung diharapkan kedepannya lebih memperhatikan tindakan yang diambil terhadap karyawan yang menjadi sebuah tolak ukur kedepannya. Serta diharapkan dapat melaksanakan semua syarat-syarat dan ketentuan dalam UUK dan juga Undang Undang Dasar 1945 agar terlaksananya kepastian hukum dan menghindari terjadinya hal serupa dikedepannya.
2. Terhadap para pengusaha dalam perusahaan swasta manapun diharapkan dapat memberikan perlindungan selain terhadap perusahaannya sendiri agar jalannya perusahaan dengan lancar juga memperhatikan perlindungan terhadap karyawan yang bekerja didalamnya. Dengan menjalankan Undang Undang Ketenagakerjaan dengan maksimal pada dasarnya perusahaan dapat menjalankan hubungan antara pengusaha dengan karyawan dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan kedepannya.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Rahmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Cet.I, Jakarta, 1995.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1974.
- M.S. Hidayat, *Dasar-Dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*, Erlangga, Jakarta 1970.
- Ridwan Halim, *Hukum Pidana Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984.