

**AKIBAT HUKUM PHK SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH
CV. ARMADA SEJAHTERA SUMATRA TRANSPORT KEPADA
PEKERJANYA**

**(ANALISIS PUTUSAN PN MEDAN NOMOR 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN
MDN)**

JURNAL ILMIAH



OLEH:

ANDHIKA SATRIA WIBAWA

D1A019054

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

**AKIBAT HUKUM PHK SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH
CV. ARMADA SEJAHTERA SUMATRA TRANSPORT KEPADA
PEKERJANYA**

**(ANALISIS PUTUSAN PN MEDAN NOMOR 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN
MDN)**

JURNAL ILMIAH



ANDHIKA SATRIA WIBAWA

D1A019054

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Pertama

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lalu Hadi Adha", written over a vertical line that extends from the text below.

Lalu Hadi Adha, SH., M.H.

NIP. 19741224 200501 1 001

ABSTRAK

AKIBAT HUKUM PHK SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH CV. ARMADA SEJAHTERA SUMATRA TRANSPORT KEPADA PEKERJANYA

**(ANALISIS PUTUSAN PN MEDAN NOMOR 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN
MDN)**

Andhika Satria Wibawa, D1A019054

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang menjadi pertimbangan hukum dari Hakim dalam memutus perkara PHK dan akibat hukum dari PHK yang telah dilakukan oleh perusahaan CV. Armada Sejahtera Sumatra Transport. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif, pertimbangan Hakim dalam memutus perkara ini adalah menolak gugatan Penggugat karena hubungan Penggugat dan Tergugat hanyalah mitra. Akibat hukum yang timbul dari pemutusan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah Penggugat tidak mempunyai hak untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja/buruh.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Akibat Hukum, Pekerjaan

ABSTRACT

LEGAL CONSEQUENCE OF A ONE-SIDED TERMINATION OF EMPLOYMENT COMMITTED BY CV. ARMADA SEJAHTERA SUMATRA TRANSPORT TO ITS EMPLOYEES

(AN ANALYSIS OF THE DISTRICT COURT OF MEDAN DECISION)

NO 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN)

Andhika Satria Wibawa, D1A019054

The purpose of this research is to find out what became the legal consideration of judges in deciding termination cases and the legal consequences of termination that have been carried out by the company CV. Armada Sejahtera Sumatra Transport. The method used in this research is normative, the consideration of the judge in deciding this case is to reject the plaintiff's claim because the relationship between plaintiff and defendant is only a partnership. The legal consequences arising from the unilateral termination of employment carried out by the defendant are that the plaintiff cannot obtain his rights as a worker.

Keywords: One-Sided Termination of Employment, Legal Consequence, Legal Consideration, Work Partners

I. PENDAHULUAN

Pada sebuah kasus dari putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN yang dimana diawali dari permasalahan Penggugat (Fujiansyah), yang bekerja sebagai supir dan melakukan pembongkaran muatan barang mengalami penundaan, kemudian Penggugat berniat meminjam uang untuk biaya bongkar barang kepada Tergugat (CV. Armada Sejahtera Sumatra Transport). Namun tergugat tidak memberikan uang tersebut dan malah meminta Penggugat untuk memulangkan semua surat-surat dan kunci mobilnya. Penggugat bermohon untuk bertemu langsung dengan Tergugat namun Tergugat tidak ingin bertemu dengan Penggugat, sehingga Penggugat mengirimkan surat Nomor: 15/YLBH-DBK/DPD-PHI/VII/2020 Perihal Perundingan Bipartit namun tetap tidak digubris oleh Tergugat. Maka dari itu Penggugat melalui kuasanya membuat Pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, perihal Pengaduan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.¹

Tiap argumen mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di atas memiliki implikasi yang berbeda-beda, terutama terkait hak-hak para pekerja yang di putus

¹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta, 2019, hlm 357.

hubungan kerjanya karena beberapa di antaranya berhak mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja. Meskipun Undang-Undang tenaga kerja telah mengatur secara rinci mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan konsekuensinya bagi pekerja dan pengusaha, tetapi isu pemutusan hubungan kerja selalu menjadi topik perdebatan. Beberapa pekerja merasa tidak pantas untuk di putus hubungan kerjanya secara sepihak, beberapa lainnya menganggap bahwa proses pemutusan hubungan kerja yang mereka alami tidak sesuai dengan prosedur, dan bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja namun menolak membayar uang pesangon atau pengganti hak.

Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya tanpa alasan yang sah. Jika terdapat alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib membayarkan kompensasi kepada pekerja/buruh yang terdiri dari uang penghargaan masa kerja, uang pergantian hak, dan uang pesangon. Oleh karena itu, jika terjadi perselisihan mengenai alasan sah pemutusan hubungan kerja dan besarnya kompensasi, hal ini menunjukkan adanya ketidaksepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan diatas, maka pokok permasalahan yang penulis angkat adalah bagaimana akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Perusahaan CV. Armada Sejahtera Sumatra Transport menurut Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN dan bagaimanakah pertimbangan Hukum hakim dalam Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN. Adapun tujuan dan manfaat dari

penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memahami akibat hukum dari pemutusan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan CV. Armada Sejahtera Sumatra Transport berdasarkan Putusan Nomor 122/Pdt.SusPHI/2021/PN MDN dan untuk mengetahui dan memahami apa yang menjadi pertimbangan hukum dari Hakim dalam memutus perkara pemutusan kerja sepihak menurut Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN.

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (normative legal research), penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan.²

² Muhammad Eko Purwanto, *Penelitian Hukum Dalam Perspektif Normatif*, https://www.academia.edu/38037561/Penelitian_Hukum_Dalam_Perspektif_Normatif

I. PEMBAHASAN

A. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Perusahaan CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport Menurut Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan bahwa hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja, mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam hubungan kerja, terkandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan berada dibawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan/pimpinan/pengusaha.³ Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³ Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, CV. Pustaka Bangsa, Mataram, 2022, hlm 65.

Syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3 dan 4 apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.

Akibat hukum dari perjanjian yang sah adalah perjanjian tersebut mengikat para pihak layaknya Undang-Undang, jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut sehingga berakibat merugikan pihak lain maka disebut Wanprestasi. Wanprestasi artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang.

a. Akibat Hukum Dari Pemutusan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja

Mengenai akibat hukum, Soeroso mendefinisikan sebagai akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan ini dinamakan tindakan hukum. Jadi dengan kata lain, akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum. Contoh: membuat wasiat, pernyataan berhenti menyewa.⁴

Wujud dari akibat hukum dapat berupa:

a) Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum, contohnya:

1. Usia menjadi 21 tahun, akibat hukumnya berubah dari tidak cakap menjadi cakap hukum.

⁴ Soeroso dan Raharjo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, 2020, hlm 295.

2. Dengan adanya pengampunan, lenyaplah kecakapan melakukan tindakan hukum.

b) Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subjek hukum, di mana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain, contohnya :

1. Si A mengadakan perjanjian jual-beli dengan B, maka lahirlah hubungan hukum antara A dan B. Sesudah dibayar lunas, hubungan hukum tersebut menjadi lenyap.

c) Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum, contohnya:

1. Seorang pencuri diberi sanksi hukuman adalah suatu akibat hukum dari perbuatan si pencuri tersebut mengambil barang orang lain tanpa hak dan secara melawan hukum.

Jadi berdasarkan penjelasan di atas, dapat kita simpulkan bahwa perbuatan hukum adalah setiap perbuatan subjek hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban yang ditandai dengan adanya pernyataan kehendak. Sedangkan bukan perbuatan hukum adalah suatu perbuatan yang akibatnya tidak dikehendaki oleh yang bersangkutan. Kemudian akibat hukum diartikan sebagai akibat dari suatu tindakan hukum.

Berdasarkan Pasal 156 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja yang di Putus Hubungan Kerjanya Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak.

Dalam Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN, menjelaskan bahwa Tergugat dituntut untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja Pasal 156 Ayat 3 dan uang penggantian hak sebesar 15% Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Uang pesangon 9 x 2 x Rp. 3.222.557	= Rp. 58.006.026,-
Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp 3.222.557	= <u>Rp. 12.890.228,-</u>
	Rp. 70.896.254,-
Uang pengganti perumahan dan perobatan sebesar 15% x Rp. 70.896.254,-	<u>Rp. 10.634.438,-</u> +
Total-----	= Rp. 81.530.692,-

(Delapan puluh satu juta lima ratus tiga puluh ribu enam ratus sembilan puluh dua rupiah)

**b. Hak-Hak Pekerja/Buruh Akibat Dari Pemutusan Hubungan Kerja
Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh sebuah perusahaan mempunyai kewajiban terhadap tindakan yang dilakukannya kepada pekerjanya, pengusaha/perusahaan tersebut diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Uang pesangon tersebut sebagaimana yang dimaksud terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 156 Ayat 2 yaitu sebagai berikut :

- a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;

- c) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Selanjutnya uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Ayat 3 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Namun menurut penulis, putusan yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim dalam memutus perkara dalam Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN tidak dapat memberikan sanksi kepada Tergugat karena hubungan kerja yang antara Penggugat dengan Tergugat adalah bukan sebagai pekerja melainkan mitra kerja, hal tersebut telah dituang dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang pada pokoknya menerangkan bahwa waktu kerja Pekerja Waktu Tertentu tidak lebih dari 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu secara berturut-turut. Sehingga Penggugat tidak memenuhi syarat ketentuan tersebut maka hubungan kerja hanya sebagai mitra.

Oleh sebab itulah perusahaan tidak perlu membayarkan ganti rugi atau pesangon karena dalam perjanjian kemitraan tersebut memberikan kedudukan hukum yang sama antara pemberi kerja dan mitra (pekerja) serta pada praktiknya tidak tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga Tidak adanya hubungan kerja menyebabkan mitra tidak berhak menuntut hak-hak yang biasa diterima pekerja pada umumnya seperti upah lembur, jaminan kerja maupun pesangon jika hubungan kerjasama berakhir, asuransi, jaminan sosial, dan cuti berbayar.

c. Bentuk Hubungan Kemitraan atau Perjanjian Kemitraan Yang Dimiliki Kedua Belah Pihak

Berdasarkan data yang diambil dalam Putusan Nomor 122/Pdt.SusPHI/2021/PN MDN, bentuk perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak adalah berbentuk lisan atau tidak tertulis yang dimana perjanjian tersebut hanya bersifat panggilan. Sehingga jika tidak ada pemesanan barang dari pihak ketiga, Penggugat tidak perlu datang dan bebas melakukan apapun karena hubungan Penggugat dan Tergugat hanya sebagai mitra kerja sehingga

Penggugat tidak terikat oleh apapun (tidak berkewajiban masuk kerja setiap hari, ada absensi, dan boleh bekerja ditempat lain) karena pada dasarnya mitra kerja adalah rekan kerja sehingga membuat kesetaraan antar Penggugat dan Tergugat (tidak ada atasan dan bawahan).

B. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN

Perusahaan tidak dapat langsung dengan semena-mena dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, karena dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2 dan 3 yang menyebutkan bahwa :

Ayat 2

”Dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Pekerja/serikat buruh”.

Ayat 3

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat 2 benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial”.

Dapat dijelaskan bahwa bila pekerja/buruh tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan

hubungan kerja tersebut. Bila gugatan penggugat diterima oleh pengadilan maka pihak perusahaan diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, berdasarkan data yang dijelaskan pada duduk perkara yang menyatakan bahwa Penggugat telah berkerja selama 9,4 Tahun.

Setelah melakukan perundingan bersama hakim, Tergugat menyampaikan bantahannya yang berisi bahwa hubungan yang dimiliki antara pihak Penggugat dan Tergugat adalah bukan perkerja tetap melainkan mitra kerja. Dalam melakukan hubungan kerja, harus memenuhi unsur-unsur yang sesuai dengan peraturan berlaku. Sebelumnya Undang-Undang.

Dalam hubungan kemitraan, kemitraan merupakan hubungan hukum yang didasarkan atas perjanjian kemitraan. Di dalam perjanjian kemitraan para pihak memiliki kedudukan yang setara, hal ini juga telah disebutkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil Pasal 26 Ayat 4 yang mengatakan bahwa :

“Dalam melakukan hubungan kemitraan kedua belah pihak mempunyai kedudukan hukum yang setara”.

Selain dari pada itu, Penggugat juga terbukti bahwa ia adalah mitra kerja dan bukanlah pekerja. Karena Penggugat tidak berkewajiban masuk kerja setiap harinya (absensi), tidak ada cuti tahunan, dan upah yang diterima bukanlah gaji melainkan hanya upah saat ada pekerjaan mengantarkan barang saja. Hal tersebut terbukti karena pihak Penggugat tidak dapat menjelaskan besaran upah yang diterimanya, mulai dari upah harian, mingguan, dan bahkan bulanan. Sehingga menyebabkan Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi syarat Materil, sebagaimana yang diamanatkan Pasal 52 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta tidak terpenuhinya syarat Formal sebagaimana yang diamanatkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun penggugat diperbolehkan untuk bekerja kembali bilamana ia membutuhkan pekerjaan.

II. PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Akibat hukum yang dapat ditimbulkan dari Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak seperti yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 1. Namun dengan berbagai bukti yang di peroleh oleh Hakim, hubungan kerja yang dimiliki antara Penggugat dengan Tergugat adalah mitra kerja, mitra kerja sendiri mempunyai posisi yang sama dengan pemberi kerja yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Pada saat Perjanjian Kerja didasarkan pada Hubungan Kemitraan, maka Buruh/Pekerja tidak berhak atas hak-hak buruh/pekerja yang diatur dalam hukum Ketenagakerjaan seperti BPJS Ketenagakerjaan dari pengusaha, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan hak lainnya terkait turunan dari kompensasi, benefit (perolehan keuntungan yang dibayarkan kepada seseorang).
2. Pertimbangan Hukum hakim dalam memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja ini ialah menolak segala gugatan Penggugat untuk seluruhnya dikarenakan semua bukti yang diberikan adalah benar bahwa Penggugat adalah sebenarnya mitra kerja sehingga hakim tidak dapat menerima gugatan yang diajukan oleh Penggugat yang berupa uang pesangon. Bahwa dalam Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN yang mendasari aturan dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang pada pokoknya menerangkan bahwa waktu kerja Pekerja Waktu Tertentu tidak lebih dari 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu secara berturut-turut, sehingga Penggugat tidak memenuhi syarat ketentuan tersebut maka hubungan kerja hanya sebagai mitra. Penggugat sendiri tidak diwajibkan hadir setiap hari, hanya jika ada pekerjaan Penggugat bekerja berdasarkan adanya orderan pengangkutan barang.

B. SARAN

1. Saran yang dapat penulis berikan adalah saat ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, pihak Perusahaan haruslah mengikuti aturan dasar dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak melakukan tindakan yang semena-mena, sehingga tidak menimbulkan konflik yang berkepanjangan.
2. Saran kedua yang dapat penulis berikan adalah jika terjadi sebuah kasus Pemutusan Hubungan Kerja, harusnya pihak Penggugat harus memahami apa dasar serta posisi yang dimilikinya, apakah dia adalah pekerja atau hanya mitra kerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika Penggugat sedari awal telah jujur dan paham atas apa yang sebenarnya terjadi maka kasus yang terjadi tidak akan berkepanjangan dan dapat merugikan berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku, Majalah, Artikel

Abdullah Sulaiman, dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta.

Lalu Hadi Adha, 2022, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, CV. Pustaka Bangsa, Mataram

Soeroso dan Raharjo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, 2020

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.

Indonesia, *Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil*.

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

C. Website

Muhammad Eko Purwanto, 2016, *Penelitian Hukum Dalam Perspektif Normatif*.