

PERLINDUNGAN HAK CALON KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN MASA PERCOBAAN DALAM PKWT: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Meivina Jayanti¹, Dewi², Lee Yong Hwa³, Sugeng Santoso⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

E-mail: 01053240112@student.uph.edu

Abstract: *The protection of prospective employees' rights in employment agreements is regulated under labor law, particularly concerning the implementation of probation periods in Fixed-Term Employment Agreements (PKWT). Law Number 13 of 2003 on Manpower prohibits the imposition of probation periods in PKWT; however, in industrial relations practice, probation periods are still found to be applied, which has the potential to disadvantage prospective employees and create legal uncertainty. This study aims to analyze the legal protection of prospective employees' rights regarding the implementation of probation periods in PKWT and to examine the consistency of the application of legal norms through decisions of the Industrial Relations Court. The research method used is normative juridical, employing a statutory approach and a case approach, through analysis of the Manpower Law, the Job Creation Law, and relevant decisions of the Industrial Relations Court and the Supreme Court. The results of the study indicate that the implementation of probation periods in PKWT contradicts labor law provisions and the principle of worker protection, and has implications for changes in employment status and the fulfillment of workers' normative rights. Therefore, it is necessary to strengthen legal norms and implement effective supervision to ensure the protection of prospective employees' rights and to achieve legal certainty in employment practices.*

submit :

Review:

Keywords : *Legal protection; prospective employees; probation period; Fixed-Term Employment Agreement (PKWT); industrial relations.*

Publish :

Abstrak: Perlindungan hak calon karyawan pada perjanjian kerja ada dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait penerapan masa percobaan kerja atau *probation* dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang adanya masa percobaan dalam PKWT, namun dalam praktik hubungan industrial masih ditemukan pemberlakuan masa percobaan yang berpotensi merugikan calon karyawan dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak calon

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

karyawan atas penerapan masa percobaan dalam PKWT serta menelaah konsistensi penerapan norma hukum melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus, melalui analisis terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan masa percobaan dalam PKWT bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan asas perlindungan pekerja, serta berimplikasi pada perubahan status hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penegasan norma dan pengawasan yang efektif guna menjamin perlindungan hak calon karyawan dan mewujudkan kepastian hukum dalam praktik ketenagakerjaan.

Kata Kunci: perlindungan hukum; calon karyawan; masa percobaan; PKWT; hubungan industrial.

Citation:

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hubungan kerja yang digunakan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, dalam implementasinya masih kerap ditemukan penerapan masa percobaan kerja dalam PKWT, padahal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pencantuman masa percobaan dalam PKWT karena sifatnya yang telah dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Praktik tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan merugikan calon karyawan sejak tahap awal hubungan kerja, terutama ketika masa percobaan dijadikan dasar untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa pemenuhan hak-hak normatif.

Fenomena tersebut tercermin dalam berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017 menunjukkan adanya praktik perpanjangan PKWT yang disertai masa percobaan secara berulang, yang dinilai bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Selanjutnya, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2022 menegaskan bahwa penerapan masa percobaan dalam PKWT tidak memiliki dasar hukum dan berimplikasi pada perubahan status hubungan kerja. Penegasan

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

serupa juga tampak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1463 K/Pdt.Sus- PHI/2021 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 105 K/Pdt.Sus-PHI/2023, yang menekankan pentingnya kepastian hukum dan perlindungan pekerja dengan menyatakan praktik masa percobaan dalam PKWT sebagai pelanggaran hukum.

Meskipun norma larangan masa percobaan dalam PKWT telah jelas, masih terdapat kesenjangan antara pengaturan normatif dan praktik hubungan industrial, khususnya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang membawa perubahan dalam rezim ketenagakerjaan. Kesenjangan ini menimbulkan urgensi untuk mengkaji kembali konsistensi penerapan norma melalui analisis putusan pengadilan, guna memastikan bahwa perlindungan hak calon karyawan tetap terjamin. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hak calon karyawan terhadap penerapan masa percobaan dalam PKWT berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta menelaah arah dan konsistensi pertimbangan hukum dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung terkait.

Berdasarkan uraian diatas, tujuannya untuk menganalisis perlindungan calon karyawan dan hak calon karyawan terhadap penerapan masa percobaan dalam PKWT menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta mengkaji implikasi hukum dari penerapan praktik tersebut dalam hubungan kerja. Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam upaya memperkuat perlindungan hukum bagi calon karyawan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang berfokus pada pengkajian norma hukum tertulis serta penerapannya dalam praktik melalui putusan pengadilan. Penelitian yuridis normatif dipilih karena kajian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian antara pengaturan hukum mengenai larangan masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan peraturan perundang- dilakukan dengan menelaah ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya yang mengatur mengenai PKWT dan masa percobaan kerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum, asas keadilan, kepastian hukum, dan asas perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan. Sementara itu, pendekatan kasus dilakukan melalui analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2022, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1463 K/Pdt.Sus-PHI/2021, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 105 K/Pdt.Sus-PHI/2023, guna mengidentifikasi pola pertimbangan hukum dan konsistensi penerapan norma terkait larangan masa percobaan dalam PKWT.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelusuri peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan objek penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis kualitatif normatif, dengan cara menginterpretasikan norma hukum dan pertimbangan hakim secara sistematis untuk menarik kesimpulan mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap hak calon karyawan atas penerapan masa percobaan dalam PKWT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Larangan Masa Percobaan dalam PKWT Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Dalam praktik hubungan industrial, calon karyawan berada pada posisi tawar yang lemah ketika berhadapan dengan pengusaha, khususnya pada tahap awal hubungan kerja. Penerapan masa percobaan dalam PKWT sering kali digunakan sebagai instrumen untuk menghindari kewajiban pengusaha dalam membrane kepastian kerja dan pemenuhan hak normatif pekerja. Kondisi ini bertentangan dengan asas keadilan dan kepastian hukum yang seharusnya dijamin dalam hukum ketenagakerjaan.

Dari perspektif doktrin hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk calon karyawan, merupakan manifestasi dari prinsip negara kesejahteraan (welfare state) yang menempatkan negara sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk

melindungi kelompok yang secara struktural lebih lemah. Oleh karena itu, larangan masa percobaan dalam PKWT tidak hanya bersifat formal, melainkan juga memiliki dimensi substansial untuk mencegah praktik hubungan kerja yang eksploitatif

2. Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus- PHI/2017 Putusan ini menunjukkan adanya praktik perpanjangan PKWT yang disertai masa percobaan berulang, yang oleh penggugat dinilai bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Bahwa hakim menilai penerapan masa percobaan dalam PKWT sebagai pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam putusan ini, majelis hakim menegaskan bahwa PKWT yang memuat masa percobaan bertentangan dengan hukum dan berimplikasi pada ketidakabsahan klausula tersebut. Pertimbangan hukum ini mencerminkan keberpihakan pengadilan terhadap prinsip perlindungan pekerja dan kepastian hukum.

Selanjutnya, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2022 Dalam putusan ini, majelis hakim menegaskan bahwa penerapan masa percobaan dalam PKWT tidak memiliki dasar hukum dan berimplikasi pada perubahan status hubungan kerja. memperkuat pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa masa percobaan dalam PKWT tidak memiliki dasar hukum, sehingga hubungan kerja yang timbul harus dinilai berdasarkan ketentuan yang memberikan perlindungan maksimal kepada pekerja. Putusan ini menegaskan konsistensi pengadilan tingkat pertama dalam menafsirkan larangan masa percobaan dalam PKWT secara ketat.

Pada tingkat kasasi, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1463 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 105 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Mahkamah Agung dalam kedua putusan tersebut menekankan pentingnya kepastian hukum dan perlindungan pekerja dengan menyatakan praktik masa percobaan dalam PKWT sebagai pelanggaran hukum. Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menolak praktik masa percobaan dalam PKWT dan menegaskan bahwa pengusaha tidak dapat menggunakan masa percobaan sebagai alasan untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja. Konsistensi putusan-putusan tersebut menunjukkan bahwa secara yurisprudensial,

larangan masa percobaan dalam PKWT telah menjadi prinsip hukum yang mapan.

3. Implikasi Hukum dan Konsistensi Perlindungan Hak Calon Karyawan

Berdasarkan analisis peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, dapat disimpulkan bahwa penerapan masa percobaan dalam PKWT tidak hanya melanggar norma hukum positif, tetapi juga bertentangan dengan asas perlindungan pekerja dan kepastian hukum. Putusan- putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung menunjukkan adanya konsistensi dalam menafsirkan larangan tersebut, sehingga memberikan arah yang jelas bagi praktik hubungan industrial ke depan.

Namun demikian, masih ditemukannya praktik masa percobaan dalam PKWT menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan kesadaran hukum bagi pengusaha dan pekerja agar perlindungan hak calon karyawan dapat terwujud secara efektif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan praktik yang telah bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Larangan masa percobaan dalam PKWT dimaksudkan untuk menjamin kepastian status hubungan kerja serta memberikan perlindungan hukum bagi calon karyawan sejak hari pertama bekerja. Pencantuman masa percobaan dalam PKWT berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka ruang bagi pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pemenuhan hak-hak normatif calon karyawan.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus- PHI/2017 dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2022 menunjukkan bahwa pengadilan tingkat pertama secara konsisten menilai klausula masa percobaan dalam PKWT sebagai pelanggaran hukum yang menimbulkan akibat hukum bagi pengusaha. Penegasan tersebut diperkuat melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 1463 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dan Putusan Mahkamah Agung

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

Nomor 105 K/Pdt.Sus- PHI/2023 yang menempatkan kepastian hukum dan perlindungan pekerja sebagai prinsip utama dalam hubungan kerja PKWT. Dengan demikian, perlindungan hak calon karyawan terhadap praktik masa percobaan dalam PKWT telah memperoleh penguatan melalui norma hukum dan yurisprudensi yang bersifat konsisten.

Meskipun demikian, perlindungan hukum terhadap calon karyawan dalam praktik masih menghadapi berbagai kendala, antara lain ketimpangan posisi yang dapat dilakukan antara calon karyawan dan pemberi kerja, rendahnya kesadaran hukum, serta belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan yang bisa melindungi calon pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang efektif tidak hanya bergantung pada kejelasan norma dan putusan pengadilan, tetapi juga pada konsistensi penegakan hukum dan penguatan mekanisme pengawasan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Asikin, Z., Agusfian, A., & Sukanda, H. (2018). Dasar-dasar hukum perburuhan. RajaGrafindo Persada.
- Husni, L. (2015). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Raja Grafindo Persada.
- Khakim, A. (2019). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Pedoman pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. Sari, R. P. (2019). Perlindungan hukum pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu. *Jurnal Hukum & Pembangunan* 49(2) 312–328.
- Soepomo, I. (2003). Pengantar hukum perburuhan. Djambatan.
- Sutedi, A. (2018). Hukum perburuhan. Sinar Grafika.
- Wahyuni, S. (2021). Kepastian hukum perjanjian kerja waktu tertentu pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(4), 589–603.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

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

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus- PHI/2017.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2022.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1463 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Putusan Mahkamah Agung Nomor 105 K/Pdt.Sus-PHI/2023.