

Perlindungan Karyawan terhadap Penerapan PKWT menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Sugeng Santoso PN^{1*}, Maria Oktaviani Ongge², Rini Swandi³, Antonius Sambodo Adi A⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pelita Harapan, Jl. Boulevard Diponegoro No.1100, Kec. Kelapa Dua, Kab. Tangerang, Banten
E-mail: sugeng.santoso@lecturer.uph.edu

*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6093>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 10 Apr 2026

Revised: 16 Apr 2026

Accepted: 22 Apr 2026

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum,
Calon Karyawan, Masa
Percobaan, PKWT, UU
Cipta Kerja.

Keywords:

*Legal Protection,
Prospective Employees,
Probationary Period,
Fixed-Term Employment
Agreement (PKWT), Job
Creation Law.*



ABSTRACT

Praktik penerapan masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih kerap ditemukan dalam proses perekrutan tenaga kerja di Indonesia, meskipun calon karyawan telah dinyatakan lulus seluruh tahapan seleksi. Praktik ini mencerminkan lemahnya kepatuhan pengusaha terhadap norma hukum ketenagakerjaan, mengingat peraturan perUU an secara tegas melarang pemberlakuan masa percobaan bagi pekerja dengan status PKWT. Kondisi tersebut tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga berpotensi merugikan hak-hak normatif calon karyawan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap calon karyawan yang dikenakan masa percobaan dalam PKWT berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, serta menyoroti urgensi penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif guna menjamin perlindungan hak pekerja secara optimal.

The practice of imposing a probationary period within Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) is still frequently found in the recruitment process in Indonesia, even after prospective employees have successfully passed all stages of selection. This practice reflects the weak compliance of employers with labor law norms, considering that statutory regulations explicitly prohibit the application of probationary periods for workers under PKWT status. Such conditions not only create legal uncertainty but also have the potential to undermine the normative rights of prospective employees. This article aims to analyze the legal protection afforded to prospective employees subjected to probationary periods under PKWT based on the Manpower Law and the Job Creation Law, while also highlighting the urgency of stronger law enforcement and more effective labor supervision to ensure optimal protection of workers' rights.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Sugeng Santoso PN, et al. (2026), Perlindungan Karyawan terhadap Penerapan PKWT menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6093>

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan yang membentuk keterikatan hukum antara pekerja dan pemberi kerja melalui perjanjian kerja. Kontrak kerja adalah dokumen yang mengikat secara hukum yang melindungi karyawan sejak awal hubungan kerja mereka dengan menguraikan hak dan tanggung jawab baik pemberi kerja maupun karyawan. Ada dua jenis utama kontrak kerja yang diakui oleh hukum Indonesia: kontrak kerja jangka waktu tidak terbatas (PKWTT) dan kontrak kerja jangka waktu tetap (PKWT). Masing-masing jenis memiliki ciri dan konsekuensi hukumnya sendiri.

Tujuan utama PKWT adalah untuk menyediakan pekerjaan jangka pendek, berbasis proyek atau tugas. Oleh karena itu, hubungan kerja berbasis PKWT menuntut adanya kepastian hukum sejak awal pembentukannya, baik mengenai status hubungan kerja maupun pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Kepastian hukum tersebut menjadi penting mengingat pekerja PKWT tidak memiliki jaminan keberlanjutan hubungan kerja sebagaimana pekerja PKWTT, sehingga berada pada posisi yang relatif lebih rentan.

Kerangka hukum di Indonesia yang mengatur pembentukan hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan merupakan landasan utama tempat interaksi industrial berlangsung. [Kalimat Bridging:] Untuk melindungi kerentanan pekerja tersebut, undang-undang telah memberikan batasan yang tegas. Hanya kontrak kerja jangka waktu tidak terbatas (PKWTT) yang memenuhi syarat untuk masa percobaan, menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. UU Penciptaan Lapangan Kerja No. 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya menegakkan dan mengkonfirmasi klausul ini. Pemberi kerja tidak dapat secara sah menuntut masa percobaan dalam kontrak kerja jangka tetap (PKWT), karena hal ini bertentangan dengan semua hukum dan peraturan yang berlaku.

Meskipun pengaturan hukum telah dirumuskan secara jelas, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan. Namun demikian, dalam praktik ketenagakerjaan masih sering ditemukan penerapan masa percobaan kerja terhadap calon karyawan yang direkrut dengan status PKWT. Masa percobaan tersebut umumnya diberlakukan sebelum perjanjian kerja dinyatakan berlaku secara efektif atau dijadikan sebagai prasyarat bagi kelanjutan hubungan kerja. Praktik ini menimbulkan permasalahan hukum karena secara normatif bertentangan dengan ketentuan peraturan perUU-an ketenagakerjaan yang secara tegas melarang pencantuman masa percobaan dalam PKWT. Larangan tersebut dimaksudkan untuk mencegah ketidakpastian status hubungan kerja serta memberikan perlindungan hukum bagi calon karyawan dari potensi penyalahgunaan kewenangan oleh pemberi kerja.

Dalam praktiknya, peraturan tersebut juga sering mengalami penyimpangan lain yang berujung pada sengketa hubungan industrial, khususnya terkait status hubungan kerja jangka panjang dan pemenuhan hak normatif pekerja. Salah satu wujud penyimpangan tersebut terlihat dalam sengketa yang terjadi antara PT Philips Seafood Indonesia dan sejumlah buruhnya di Lampung, yang memunculkan isu hukum penting mengenai kepastian status hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja di bawah aturan ketenagakerjaan Indonesia. Berdasarkan perkembangan kasus, 40 buruh wanita yang bekerja sebagai tenaga kupas rajungan di PT Philips Seafood Indonesia sejak tahun 1998 mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan pada tahun 2022.

Sejumlah buruh kemudian menggugat perusahaan melalui mekanisme peradilan hubungan industrial dengan tuntutan agar hak-hak normatif mereka dipenuhi. Pada tingkat pertama, Pengadilan Negeri Tanjung Karang memutuskan memenangkan sebagian tuntutan buruh dan mewajibkan perusahaan membayar pesangon serta hak lainnya senilai Rp1,4 miliar. Keputusan ini kemudian diperkuat oleh penolakan kasasi oleh Mahkamah Agung, sehingga perusahaan harus memenuhi pembayaran tersebut. Putusan ini menjadi preseden penting terkait perlindungan hak pekerja dalam sengketa hubungan industrial di tengah dinamika penegakan hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Secara hukum, kasus ini signifikan bukan hanya untuk masalah pemutusan hubungan kerja sepihak tetapi juga untuk isu yang lebih luas tentang bagaimana menerapkan hukum pada PKWT yang gagal memenuhi persyaratan UU, sehingga secara otomatis menjadi PKWTT. Ketentuan perubahan status tersebut diatur untuk menjamin perlindungan hak normatif pekerja dan mencegah penyalahgunaan hubungan kerja kontrak yang berulang tanpa dasar hukum yang sah. Kepastian status hubungan kerja menjadi penting untuk memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja, termasuk pembayaran hak yang semestinya.

Kasus ini menunjukkan adanya ketidakpastian hukum serta problematika dalam pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan, terutama terhadap perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja yang berlangsung jangka panjang. Ketidakpastian pekerja mengenai status ketenagakerjaan legal dan hak-hak normatif mereka berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU turunannya adalah penyebab munculnya masalah ini. Kurangnya kejelasan ini merupakan akibat dari penerapan standar hukum yang tidak memadai di tempat kerja di Indonesia, terutama dalam hal penyelesaian konflik yang melibatkan hubungan industrial.

Calon karyawan sering kali berada dalam posisi tawar yang lemah sehingga menerima ketentuan kerja yang bertentangan dengan hukum demi memperoleh pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang bersifat normatif belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya hak-hak calon karyawan secara efektif. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara norma hukum ketenagakerjaan yang telah diatur secara jelas dalam perUU-an dan praktik yang terjadi di lapangan, seperti yang terbukti dalam sengketa PT Philips Seafood Indonesia [Kalimat Bridging:] maupun dalam praktik ilegal penganan masa percobaan pada PKWT. Hal ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam

mengenai implementasi norma hukum, perlindungan hak pekerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif (yuridis-normatif) atau penelitian hukum doktrinal. Penelitian hukum normatif memfokuskan kajiannya pada penerapan kaidah atau norma hukum positif yang tertulis. Dalam konteks tulisan ini, penelitian dititikberatkan pada pengkajian secara kritis terhadap Surat Edaran (SE) Wakil Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025. Kajian ini menelaah kedudukan instrumen hukum tersebut di dalam hierarki peraturan perundang-undangan, serta mengujinya dengan kerangka hukum ketenagakerjaan, hukum kontrak (KUHPerduta), dan prinsip hak asasi manusia yang berlaku di Indonesia.

Jenis Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat jamak, meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk membedah konsistensi dan asas legalitas dari instrumen hukum positif, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, serta Putusan MK Nomor 34/PUU-XXI/2023. Pendekatan konseptual diterapkan untuk memahami landasan filosofis alokasi risiko dalam hukum kontrak, tata kelola regulasi yang baik (*good regulatory governance*), dan teori keadilan hukum menurut para pemikir seperti Hans Kelsen dan John Rawls. Sementara itu, pendekatan komparatif digunakan secara terbatas untuk membandingkan praktik mitigasi risiko hubungan industrial di berbagai negara maju (seperti Singapura, Amerika Serikat, dan Jepang) guna menemukan formulasi solusi yang tepat

Bahan Hukum

Otoritas data dalam penelitian ini bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer terdiri dari instrumen hukum yang mengikat, meliputi UUD NRI Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta), UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, Putusan MK Nomor 34/PUU-XXI/2023, konvensi-konvensi ILO, serta dokumen SE Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 itu sendiri. Bahan hukum sekunder berupa literatur kepustakaan, buku teks hukum, jurnal ilmiah, doktrin ahli hukum administrasi dan tata negara (seperti Philipus M. Hadjon dan Maria Farida Indrati), serta laporan data instansi terkait seperti PPAK dan APINDO yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Adapun bahan hukum tersier mencakup kamus hukum dan ensiklopedia yang memberikan petunjuk maupun penjelasan teknis atas istilah-istilah terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) atau studi dokumen. Peneliti melakukan proses identifikasi, penelusuran, pengumpulan, pembacaan, dan pencatatan secara sistematis terhadap berbagai dokumen resmi pemerintahan, peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, literatur akademis, serta artikel-artikel relevan yang berkaitan dengan objek kajian. Seluruh data yang terkumpul kemudian diklasifikasikan berdasarkan relevansinya dengan dua rumusan masalah utama, yakni mengenai keabsahan SE tersebut secara administratif-yuridis dan pencarian solusi alternatif atas permasalahan penahanan ijazah.

Teknik Analisis Data

Bahan hukum yang telah terkumpul dan diklasifikasikan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif yang bersifat preskriptif. Penulis menggunakan metode silogisme deduktif, yakni menarik kesimpulan dari premis mayor (norma hukum umum seperti hierarki peraturan, asas legalitas, dan syarat sah kontrak) untuk menilai premis minor (fakta dikeluarkannya larangan melalui Surat Edaran tanpa sanksi dan pelampauan wewenang). Hasil sintesis analisis ini tidak sekadar menyajikan gambaran dan kritik atas disharmoni peraturan, melainkan berujung pada pemberian preskripsi atau rekomendasi konkret berupa reformasi regulasi yang mawadahi instrumen mitigasi risiko finansial (seperti *employment bond* atau asuransi karyawan) bagi hubungan industrial di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum terhadap Calon Karyawan Terkait Larangan Masa Percobaan dalam PKWT berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023

Rumusan masalah pertama dalam penelitian ini menelaah bagaimana konstruksi perlindungan hukum bagi calon karyawan atau pekerja yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun dikenakan masa percobaan (probation). Berdasarkan analisis terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021, perlindungan hukum di Indonesia mengusung prinsip fundamental untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja serta mencegah tindakan sewenang-wenang oleh pemberi kerja. Perlindungan ini didasarkan pada asas ketidakseimbangan posisi tawar (inequality of bargaining power) yang inheren dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Dalam konteks PKWT, negara menghadirkan perlindungan hukum preventif (pencegahan) melalui pengaturan yang bersifat memaksa (dwingend recht). Hal ini diwujudkan melalui pembatasan ketat mengenai jenis pekerjaan yang dapat di-PKWT-kan, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 (sebagaimana telah diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023), yang menegaskan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Lebih lanjut, negara secara spesifik dan tegas melarang penerapan masa percobaan dalam PKWT. Larangan ini termaktub dalam Pasal 58 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja." Ketentuan ini tidak diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja), sehingga tetap berlaku penuh sebagai jaminan kepastian status hubungan kerja sejak awal perjanjian disepakati.

Namun, data lapangan menunjukkan adanya kesenjangan (gap) yang signifikan antara norma hukum (das Sollen) dan praktik hubungan industrial (das Sein). Penggunaan PKWT seringkali menyimpang dari tujuan normatifnya. Meskipun UU Cipta Kerja bertujuan meningkatkan iklim investasi melalui fleksibilitas pasar kerja (labour market flexibility), fleksibilitas ini dalam praktiknya sering dimaknai secara distortif oleh pemberi kerja, sehingga memperbesar peluang penyalahgunaan PKWT. Teks UU Cipta Kerja memang memberikan ruang fleksibilitas, namun tanpa pengawasan yang ketat, hal ini berdampak pada melemahnya kepastian status hubungan kerja pekerja, termasuk munculnya praktik penerapan masa percobaan yang terselubung atau pengulangan PKWT yang tidak sah untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Ketika perlindungan preventif melalui kepatuhan terhadap norma tidak berjalan efektif, negara hadir memberikan perlindungan hukum represif melalui mekanisme penegakan hukum. Konsekuensi yuridis dari pelanggaran terhadap larangan masa percobaan dalam PKWT diatur secara tegas dalam Pasal 58 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dan dipertegas kembali dalam Pasal 12 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, yang menyatakan: "Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung." Istilah "batal demi hukum" (nietig van rechtswege) berarti klausul masa percobaan tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal, dan pemberi kerja tidak dapat menggunakannya sebagai alasan untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa pesangon.

Peran lembaga peradilan, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), menjadi sangat krusial sebagai fungsi korektif ketika terjadi perselisihan akibat penafsiran yang salah oleh pengusaha terhadap kedudukan hukum pekerja PKWT yang dikenakan masa percobaan. Dalam memutus perkara, Hakim PHI terikat pada asas prioritas fakta (primacy of facts), di mana hakim berwenang menyelidiki dan menilai substansi atau fakta riil hubungan kerja yang berlangsung, bukan sekadar berpegang pada bentuk formal perjanjian kerja tertulis. Jika secara faktual terbukti ada persyaratan masa percobaan dalam PKWT, atau PKWT digunakan secara tidak sah untuk pekerjaan tetap, PHI menegakkan prinsip kepastian hukum dan keadilan substantif dengan menetapkan perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) demi hukum, sebagaimana didasarkan pada Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 (sebagai aturan turunan dari Pasal 59 UU Cipta Kerja mengenai akibat pelanggaran syarat PKWT). PHI memberikan perlindungan hukum nyata ketika fungsi pembinaan dan pengawasan administratif di Dinas Ketenagakerjaan belum berjalan optimal dalam mencegah pelanggaran sejak dini.

Dengan demikian, konstruksi perlindungan hukum terhadap karyawan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan saat ini, baik di bawah UU No. 13 Tahun 2003 maupun pasca UU No. 6 Tahun 2023,

secara konsisten melarang persyaratan masa percobaan dalam PKWT. Penggunaan PKWT yang memuat klausul masa percobaan tidak dapat dijadikan alat oleh pemberi kerja untuk menghindari kewajiban hukum atau untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak dengan dalih tidak lulus percobaan. Perlindungan hukum diarahkan pada kepastian penerapan norma agar hak-hak normatif karyawan terlindungi secara efektif, berkeadilan, dan sesuai dengan prinsip *favour laboratoris* (memberikan interpretasi hukum yang paling menguntungkan bagi pekerja dalam hal terdapat keraguan).

Implikasi Yuridis Penerapan Masa Percobaan terhadap Calon Karyawan dalam PKWT yang Bertentangan dengan Ketentuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Analisis terhadap implikasi yuridis ini berfokus pada konsekuensi hukum yang timbul ketika pengusaha memaksakan klausul masa percobaan (*probation*) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebuah praktik yang secara normatif dilarang oleh Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023. Berdasarkan data dan fakta hukum yang ada, terdapat tiga implikasi utama:

Pembatalan Klausul Masa Percobaan Demi Hukum

Implikasi yuridis pertama dan paling mendasar adalah status keberlakuan klausul tersebut. Berdasarkan Pasal 58 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 12 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, adanya syarat masa percobaan dalam PKWT mengakibatkan masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum (*null and void*).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hal ini berarti klausul tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal. Akibatnya, pemberi kerja tidak memiliki dasar hukum untuk memutuskan hubungan kerja di tengah jalan dengan alasan "pekerja tidak lulus masa percobaan". Jika pengusaha tetap melakukan PHK dengan dalih tersebut, maka tindakan tersebut dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja yang tidak sah dan bertentangan dengan hukum, sehingga pekerja berhak atas perlindungan hukum dan kompensasi penuh sesuai sisa masa kontraknya.

Perubahan Status Hubungan Kerja Menjadi PKWTT

Implikasi yuridis yang lebih luas muncul apabila penerapan masa percobaan tersebut merupakan bagian dari pola penyimpangan PKWT yang lebih besar, sebagaimana terlihat dalam kasus sengketa antara PT Phillips Seafoods Indonesia dan para pekerjanya. Dalam praktik hubungan industrial, PKWT sering kali digunakan secara berulang untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yang secara yuridis tidak dapat dibenarkan.

Kondisi ini bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa hubungan kerja yang bersifat berkelanjutan dan tidak memenuhi syarat PKWT (termasuk adanya pelanggaran administratif seperti masa percobaan) harus dikualifikasikan sebagai PKWTT. Oleh karena itu, secara yuridis, pelanggaran terhadap ketentuan PKWT berimplikasi pada perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT demi hukum. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam perkara PT Phillips Seafoods Indonesia mempertegas fungsi korektif ini, di mana status pekerja tetap (PKWTT) diberikan guna menegakkan prinsip kepastian hukum bagi pekerja yang hak-haknya tereduksi akibat status kontrak yang tidak sah.

Terwujudnya Perlindungan Hukum Represif melalui Putusan Hakim

Implikasi yuridis selanjutnya berkaitan dengan pergeseran perlindungan hukum dari preventif menjadi represif. Karena perlindungan preventif (*pengawasan administratif*) sering kali tidak berjalan efektif di lapangan, implikasi pelanggaran ini memaksa pekerja untuk mencari keadilan melalui mekanisme litigasi.

Dalam hal ini, PHI berperan penting dalam memberikan perlindungan hukum yang bersifat korektif. PHI mampu menyelidiki dan menilai substansi hubungan kerja yang berlangsung, bukan sekadar berpegang pada bentuk formal perjanjian kerja. Dengan menetapkan perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT, lembaga peradilan memberikan daya paksa untuk melindungi pekerja dari praktik hubungan kerja yang merugikan. Namun, hal ini juga membawa implikasi negatif berupa proses hukum yang panjang dan melelahkan bagi pekerja, yang menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih sangat bergantung pada keberanian aparat peradilan dalam menafsirkan hukum secara progresif demi keadilan substantif.

Kewajiban Pemenuhan Hak-Hak Normatif secara Penuh

Secara yuridis, berubahnya status hubungan kerja atau pembatalan klausul masa percobaan berimplikasi pada kewajiban pengusaha untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja tanpa

pengecualian. Hal ini mencakup jaminan keberlanjutan kerja, hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang lebih ketat sebagaimana diatur dalam PKWTT.

Implementasi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memang membawa fleksibilitas, namun fleksibilitas tersebut tidak boleh mengabaikan batasan hukum yang ada. Jika pengusaha menggunakan fleksibilitas ini untuk menerapkan masa percobaan pada PKWT, maka pengusaha harus siap menghadapi risiko hukum berupa penetapan status karyawan tetap bagi pekerjanya. Hal ini menegaskan bahwa penggunaan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum tidak dapat dijadikan alat untuk menghindari kewajiban pemberi kerja.

Implementasi dan Penegakan Hukum Larangan Masa Percobaan dalam PKWT serta Faktor Penyebab Kesenjangan Norma dan Praktik di Indonesia

Implementasi larangan masa percobaan bagi pekerja PKWT di Indonesia menunjukkan adanya kontradiksi antara norma hukum (*das Sollen*) dan kenyataan praktis (*das Sein*). Untuk memahami fenomena ini, pembahasan dianalisis menggunakan dua kerangka teoritis utama, yaitu Teori Perlindungan Hukum dan Teori Efektivitas Hukum.

Dalam perspektif Teori Perlindungan Hukum sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum terbagi ke dalam dua bentuk, yaitu preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif dalam konteks ini tercermin dalam ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang secara tegas melarang pemberlakuan masa percobaan dalam PKWT. Norma tersebut seharusnya berfungsi sebagai pembatas bagi pengusaha agar tidak melanggar hak pekerja sejak awal hubungan kerja. Negara, melalui Dinas Ketenagakerjaan, idealnya memastikan bahwa setiap perjanjian kerja yang didaftarkan tidak mengandung klausul yang bertentangan dengan hukum. Namun demikian, pergeseran pola pengawasan yang cenderung administratif-formal menyebabkan fungsi preventif ini tidak berjalan optimal, sehingga pekerja tetap terjebak dalam hubungan kerja yang secara hukum cacat.

Sementara itu, perlindungan hukum represif berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian ketika pelanggaran telah terjadi. Dalam hal ini, Pengadilan Hubungan Industrial memainkan peran penting dengan mengedepankan asas *primacy of facts*, yaitu mengutamakan fakta yang terjadi di lapangan dibandingkan sekadar formalitas dokumen. Praktik ini terlihat dalam kasus PT Phillips Seafoods Indonesia, di mana pengadilan membatalkan status PKWT dan mengubahnya menjadi PKWTT sebagai bentuk sanksi atas pelanggaran norma hukum. Meskipun demikian, perlindungan represif pada hakikatnya bersifat kuratif dan menuntut waktu serta biaya yang tidak sedikit, sehingga secara ideal perlindungan preventif seharusnya lebih diperkuat agar pekerja tidak perlu menempuh jalur litigasi.

Kesenjangan antara norma dan praktik tersebut dapat dianalisis lebih lanjut melalui Teori Efektivitas Hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, yang menekankan lima faktor utama. Dari sisi faktor hukumnya sendiri, terdapat ambivalensi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Di satu sisi, regulasi ini melarang masa percobaan dalam PKWT, tetapi di sisi lain mengedepankan fleksibilitas pasar kerja yang tinggi, yang kerap disalahartikan sebagai pelanggaran standar perlindungan tenaga kerja. Hal ini membuka ruang interpretasi yang merugikan pekerja.

Dari faktor penegak hukum, kinerja pengawas ketenagakerjaan sering kali terkendala oleh keterbatasan jumlah personel serta persoalan integritas, sehingga pengawasan terhadap klausul kontrak tidak berjalan secara optimal. Akibatnya, penegakan hukum lebih bersifat reaktif, yaitu menunggu adanya laporan dari pekerja, daripada melakukan pengawasan proaktif. Selanjutnya, dari faktor sarana dan fasilitas, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum serta panjangnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial membuat banyak pekerja enggan memperjuangkan haknya, meskipun mereka menyadari adanya pelanggaran.

Dari faktor masyarakat, terdapat ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja (*inequality of bargaining power*). Tingginya jumlah pencari kerja dibandingkan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan menyebabkan pekerja berada dalam posisi yang lemah dan cenderung menerima klausul yang merugikan demi memperoleh pekerjaan. Dalam kondisi demikian, nilai keadilan hukum sering kali dikalahkan oleh kebutuhan ekonomi. Terakhir, dari faktor kebudayaan hukum, masih terdapat kecenderungan budaya “menerima apa adanya” serta rendahnya tingkat literasi hukum di kalangan pekerja. Banyak pihak yang menganggap masa percobaan sebagai praktik yang wajar dalam semua jenis hubungan kerja, tanpa memahami bahwa secara yuridis, masa percobaan tidak dapat diterapkan dalam PKWT.

Secara sintesis, kondisi ini menunjukkan adanya tarik-menarik antara keadilan formal dan keadilan substantif. Kasus PT Phillips Seafoods Indonesia memperlihatkan bahwa keadilan substantif baru dapat dicapai melalui proses peradilan, meskipun secara formal hubungan kerja telah dituangkan dalam dokumen yang sah. Hal ini menegaskan bahwa keberadaan norma hukum saja tidak cukup untuk menjamin perlindungan pekerja. Diperlukan penguatan pada aspek penegakan hukum, peningkatan integritas aparatur, serta pemberdayaan pekerja melalui peningkatan literasi hukum dan posisi tawar. Tanpa upaya tersebut, larangan masa percobaan dalam PKWT berpotensi hanya menjadi norma yang bersifat simbolik atau “macan kertas”, yang kuat secara konseptual tetapi lemah dalam implementasi.

SIMPULAN

Konstruksi perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia secara tegas melarang penerapan masa percobaan kerja (probation) sebagaimana diatur dalam Pasal 58 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang tetap dipertahankan konsistensinya dalam UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja). Perlindungan ini bersifat memaksa (*dwingend recht*) dan didasari oleh asas ketidakseimbangan posisi tawar (*inequality of bargaining power*) untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Meskipun negara telah menyediakan kerangka perlindungan preventif melalui pembatasan jenis pekerjaan dan larangan percobaan, efektivitasnya masih sering terhambat oleh distorsi penafsiran fleksibilitas kerja dalam praktik hubungan industrial.

Implikasi yuridis dari pencantuman klausul masa percobaan dalam PKWT adalah batal demi hukum (*nietig van rechtswege*), yang berarti klausul tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal dan tidak dapat dijadikan dasar sah untuk pemutusan hubungan kerja. Lebih jauh lagi, pelanggaran terhadap larangan ini, terutama jika dibarengi dengan penyalahgunaan peruntukan PKWT untuk pekerjaan tetap, berimplikasi pada perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT (pekerja tetap) demi hukum. Konsekuensi yuridis ini mewajibkan pengusaha untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja tetap secara penuh, termasuk jaminan keberlanjutan kerja dan kompensasi yang sesuai, sebagai bentuk sanksi atas pengabaian batasan hukum ketenagakerjaan.

Implementasi dan penegakan hukum terkait larangan ini masih menunjukkan kesenjangan (*gap*) yang lebar antara norma dan praktik akibat lemahnya pengawasan proaktif dari Dinas Ketenagakerjaan serta rendahnya literasi hukum dan posisi tawar pekerja. Berdasarkan Teori Efektivitas Hukum, ambivalensi antara narasi fleksibilitas pasar kerja dalam UU Cipta Kerja dengan standar perlindungan tenaga kerja sering dimanfaatkan oleh pemberi kerja untuk melakukan pelanggaran administratif. Akibatnya, keadilan substantif sering kali hanya dapat dicapai melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan mengedepankan asas *primacy of facts*, yang menunjukkan bahwa tanpa penguatan integritas penegak hukum, norma tersebut berisiko hanya menjadi “macan kertas”.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan di tingkat daerah perlu mentransformasi sistem pengawasan ketenagakerjaan dari pola administratif-formal menjadi pola pengawasan proaktif yang substansial. Hal ini dapat dilakukan dengan memperketat proses pendaftaran atau pelaporan PKWT secara digital yang mampu mendeteksi secara otomatis klausul-klausul terlarang seperti masa percobaan. Selain itu, penambahan jumlah personel pengawas dan penguatan integritas aparatur menjadi kunci agar fungsi preventif dapat berjalan optimal sebelum pelanggaran berkembang menjadi sengketa hukum yang panjang.

Para pelaku usaha atau pemberi kerja disarankan untuk mengevaluasi kembali kebijakan manajemen sumber daya manusia mereka agar sejalan dengan batasan normatif PKWT, terutama mengenai larangan masa percobaan. Perusahaan harus menyadari bahwa risiko hukum dari mencantumkan masa percobaan pada pekerja kontrak jauh lebih besar dibandingkan manfaat jangka pendeknya, yakni ancaman perubahan status pekerja menjadi PKWTT demi hukum. Kepatuhan hukum sejak awal perjanjian bukan hanya melindungi hak pekerja, tetapi juga menjamin stabilitas operasional perusahaan dari risiko tuntutan hukum dan sanksi administratif di masa depan.

Bagi para pekerja dan serikat pekerja, sangat penting untuk meningkatkan literasi hukum mengenai hak-hak normatif, khususnya mengenai perbedaan fundamental antara PKWT dan PKWTT serta larangan masa percobaan. Dengan pemahaman hukum yang baik, diharapkan posisi tawar pekerja meningkat sehingga mereka tidak mudah menerima kontrak yang cacat hukum demi tuntutan ekonomi. Di sisi lain, lembaga peradilan (PHI) diharapkan tetap konsisten dalam memegang teguh asas *primacy*

of facts guna menembus formalitas dokumen yang manipulatif, sehingga perlindungan hukum represif dapat benar-benar memberikan keadilan bagi pihak yang dirugikan.

REFERENSI

- Asikin, Z., Agusfian, A., & Sukanda, H. (2018). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. RajaGrafindo Persada.
- Black, H. C. (2019). *Black's law dictionary* (11th ed.). Thomson Reuters.
- BP Lawyers. (2024, July 10). *PKWT berubah menjadi PKWTT: Belajar dari kasus PT Phillips Seafoods Indonesia*. <https://bplawyers.co.id/2024/07/10/pkwt-berubah-menjadi-pkwtt-belajar-dari-kasus-pt-phillips-seafoods-indonesia/>
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). Dualisme penelitian hukum normatif dan empiris. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 17(3), 329–340.
- Husni, L. (2015). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja*.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Pedoman pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)*. Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Khakim, A. (2019). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- kumparan.com. (2024, October 15). *Gugatan berhasil, 17 buruh perempuan menang lawan PT. Phillips Seafood Indonesia*. <https://kumparan.com/lampunggeh/gugatan-berhasil-17-buruh-perempuan-menang-lawan-pt-phillips-seafood-indonesia-23ih5RRf3qx>
- 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 UU Cipta Kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(4), 589–603.