

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH DALAM MASA PERCOBAAN KERJA BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Ni Made Indah Marlina Sitha Dewi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

E-mail: [indah.marlina42@gmail.com](mailto:indah.marlina42@gmail.com)

Made Gde Subha Karma Resen, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

E-mail: [karma\\_resen@unud.ac.id](mailto:karma_resen@unud.ac.id)

## ABSTRAK

*Tujuan studi ini untuk mengkaji kepastian perlindungan hukum pekerja/buruh yang dalam masa percobaan kerja oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jurnal ini tergolong jenis penelitian normatif yang menggunakan pendekatan peraturan perundangan-undangan (statue approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dua jenis perjanjian kerja antara lain: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedudukan dan perlindungan terhadap pemberian upah dan perlindungan hak kepada pekerja/buruh telah dijelaskan dalam UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan. Penerapan pelaksanaan masa percobaan kerja telah diatur dalam Pasal 58 dan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Masa percobaan kerja yang diterapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dikatakan batal demi hukum sebagaimana Pasal 58 ayat 2 UU Ketenagakerjaan sedangkan masa percobaan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat diterapkan dengan pemberian upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku sebagaimana Pasal 60 ayat 2 UU Ketenagakerjaan.*

*Kata Kunci: Pekerja/Buruh, Perlindungan Hukum, Masa Percobaan Kerja*

## ABSTRACT

*The aim of this study is to examine the certainty of legal protection for workers or laborers who are on probation under the Manpower Act. This journal is classified as a type of normative research that uses a statutory approach (statue approach) and conceptual approach (conceptual approach). This research has shown that there are two types of employment agreements, among others: Certain Time Work Agreement (PKWT) and Non-Certain Time Work Agreement (PKWTT). The position and protection of the provision of wages and the protection of rights to workers / workers has been explained in the Copyright Law and the Employment Law. The application of the implementation of the work trial period has been regulated in Article 58 and Article 60 of the Employment Law. The work trial period applied in the Certain Time Work Agreement (PKWT) is said to be null and void as Article 58 paragraph 2 of the Employment Law while the work trial period in the Non-Certain Time Work Agreement can be applied with the provision of wages in accordance with the minimum wage applicable as Article 60 paragraph 2 of the Labor in Law.*

*Keywords: Workers, Legal Protection, Probation*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan dalam bidang industri khususnya yaitu bidang ketenagakerjaan masih kerap ditemui dan perlu adanya kepastian hukum dalam

rangka pesatnya pengembangan pembangunan di Indonesia. Hal tersebut menyebabkan tidak seimbangnya antara penyediaan lapangan pekerja dengan pekerja yang termasuk dalam kategori tingginya jumlah pekerja di Indonesia menyebabkan penyedia lapangan kerja (perusahaan) harus memilih pekerja yang berkompoten sesuai kebutuhan perusahaan. Jika dalam perusahaan mengalami tingkat pekerja yang tinggi maka tidak jarang perusahaan melakukan PHK kepada pekerjanya.<sup>1</sup> Sejak tahun 2019 dunia dilanda dengan pandemic *Covid-19* termasuk Indonesia yang menyebabkan banyaknya perusahaan melakukan PHK. Hal tersebut disebabkan karena menurunnya kegiatan masyarakat, sehingga masyarakat diharuskan untuk selalu mematuhi protokol. Adanya pandemi *Covid-19* ini membuat lumpuh segala sector hingga berdampak pada kegiatan usaha dan harus menghentikan kegiatan usahanya.

Seorang pengusaha yang memiliki bidang usaha memerlukan bantuan orang lain yaitu pekerja atau disebut buruh untuk menjalankan tujuan didirikannya suatu perusahaan baik di bidang pariwisata, perkantoran, dan bidang kerja lainnya. Buruh diartikan sebagai pekerja kasar (*Bule Collar*) pada zaman Belanda karena buruh dianggap selalu melakukan pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor.<sup>2</sup> Seiring berjalannya waktu, istilah tersebut tidak relevan lagi karena kurang sesuai dengan perkembangan saat ini sehingga sekarang lebih dikenal dengan istilah pekerja. Tenaga kerja ini berperan penting dalam jalannya suatu perusahaan karena merupakan subyek hukum yang menjadi tulang punggung penggerak roda perusahaan.<sup>3</sup> Tenaga Kerja memiliki sebutan lain sebagai penduduk yang sudah bekerja dan telah bekerja serta seseorang yang melakukan pelatihan kerja dengan upah yang diberikan.<sup>4</sup> Para pekerja yang telah melaksanakan tugasnya dengan menggunakan seluruh tenaga baik fisik maupun batin sudah seharusnya menerima imbalan yang layak. Bentuk imbalan atau upah yang diberikan bisa diidentifikasi berupa uang ataupun dalam bentuk barang sesuai dengan perjanjian yang dibuat sebelumnya. Selain daripada imbalan yang diberikan, para pekerja memiliki hak perlindungan dari perusahaan baik hak untuk mendapatkan Jaminan Keselamatan Kerja; Jaminan Kesehatan; Jaminan Hari Tua.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar NRI 1945, Pasal 28D ayat (2) yang disebut sebagai dasar hukum pembahasan ketenagakerjaan yaitu berbunyi bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Penjelasan Pasal tersebut dapat ditarik dua unsur yaitu: prestasi/imbalan dan perlakuan adil oleh pengusaha kepada pekerja.<sup>5</sup> Merancang Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan perlu diperhatikan sebagai

---

<sup>1</sup> Permatasari, RA Aisyah Putri. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung." *Mimbar Keadilan* (2018), 112.

<sup>2</sup> Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2005), 33.

<sup>3</sup> Wildan, Muhammad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12, no. 4 (2017): 834.

<sup>4</sup> Danayanti, Sri Intan, and I. Gusti Ngurah Wairocana. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK DI BAWAH UMUR YANG BERPROFESI SEBAGAI ARTIS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 7 (2019): 2.

<sup>5</sup> Haryadi, Dedy. "Perlindungan hukum pekerja *bersatus* perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan." *PhD diss.*, UIN Walisongo, 2019, 16.

langkah awal perlindungan kegiatan untuk menghindari adanya tindakan sewenang-wenangnya dalam kegiatan usaha yang akan dijalankan.

Secara yuridis, pengertian Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 UUK adalah "segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja". Dapat diartikan bahwa Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang ini adalah "kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja."<sup>6</sup> Pada masa lalu hukum ketenagakerjaan disebut dengan hukum perburuhan atau *arbeidsrechts*. Luasnya unsur dalam hukum ketenagakerjaan ini dengan bagaimana cara mencetak tenaga kerja yang kompeten dan progresif sesuai dengan kemampuan (minat dan bakat), sehingga menciptakan harmonisasi hubungan pekerja, dan menjamin hak pekerja dalam pelaksanaan hubungan kerja. Ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan dan berjalan sesuai dengan *rule of law* yaitu aturan hukum terbebasnya dari diskriminasi dan memiliki tujuan menjamin hak dari pekerja/buruh.<sup>7</sup>

UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara tertulis apa yang dimaksud dengan masa percobaan kerja. Secara sederhana Masa Percobaan Kerja dapat diartikan sebagai masa dimana pekerja menunjukkan keahlian dan keterampilannya sesuai dengan bidang yang diberikan oleh perusahaan dan dalam waktu itu juga kinerjanya akan dinilai apakah memenuhi kriteria yang diinginkan atau tidak. Hal ini berkaitan dengan penjelasan Pasal 58 dan Pasal 60 UU Ketenagakerjaan yaitu "masa percobaan kerja ini tidak disyaratkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja paling lama (3) tiga bulan". Perlindungan terhadap TKI (Tenaga Kerja di Indonesia) berhak mendapat perlindungan karena pengusaha telah menggunakan jasanya untuk bekerja pada perusahaan tersebut.<sup>8</sup> Sehingga dari penjelasan tersebut permasalahan yang muncul adalah apakah pekerja/buruh yang ada didalam masa percobaan kerja mendapatkan perlindungan hukum dari perusahaan yang tidak memenuhi tanggung jawab sebagai perusahaan. Mengingat sebelumnya terdapat penelitian yang berkaitan dengan pembahasan dalam artikel ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dedy Haryadi yang berjudul "Perlindungan Hukum Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Kabupaten Pekalongan" yang memfokuskan dalam aspek moral dan hukum atas dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pekerja sebagaimana mendapatkan perlindungan dalam pelaksanaan perjanjian tersebut.<sup>9</sup> Penelitian yang ditulis oleh Muhammad Wildan dengan judul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Pada intinya penelitian dari Muhhammad Widan berfokus pada perlindungan hukum terhadap status tenaga kerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diterapkan oleh perusahaan, dimana perusahaan hanya melihat keuntungan perusahaan tetapi tidak

---

<sup>6</sup> Bambang S, R Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Pustaka Setia, 2013). 75.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 16-17.

<sup>8</sup> Wiranata, I. Gusti Agung Ngurah Bagus, Dewa Gde Rudy, and Ida Bagus Putu Utama. "PELAKSANAAN PERTANGGUNGJAWABAN OLEH PENGUSAHA BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU YANG TIDAK TERDAFTAR PROGRAM BPJS MENGALAMI KECELAKAAN KERJA PADA MARS CITY HOTEL DENPASAR." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4, no. 2: (2018) 1.

<sup>9</sup> Haryadi, Dedy, *Op.cit*, hlm. 20 .

memperhatikan hak dan kewajiban tenaga kerja.<sup>10</sup> Namun dalam penulisan artikel ini lebih memfokuskan pada perlindungan hukum terhadap masa percobaan kerja yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

### 1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kualifikasi pekerja yang dapat melakukan masa percobaan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perbandingan hak pekerja/buruh antara Undang-Undang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa percobaan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan?

### 1.3. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui kualifikasi pekerja yang dapat melakukan masa percobaan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perbandingan hak pekerja/buruh antara Undang-Undang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa percobaan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian merupakan “suatu upaya pencarian”.<sup>11</sup> Pada penelitian jurnal ini menggunakan metode penelitian normatif yang berpedoman pada norma hukum serta perundang-undangan. Penelitian normatif dikenal dengan doktrinal (*law in book*) yang menggambarkan apa saja yang termuat dalam norma-norma hukum sebagai rujukan atau sebagai pedoman untuk bertingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>12</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan secara konseptual (*conceptual approach*). Penelitian ini mempergunakan metode data sekunder melalui penelusuran melalui bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dikumpulkan dengan teknik studi dokumen. Analisis penelitian ini dilakukan secara kualitatif yang kemudian dijelaskan secara deskriptif analisis.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Kualifikasi Pekerja Yang Dapat Melakukan Masa Percobaan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UKK, Pasal 1 angka 4 menjelaskan Pekerja/Buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Isi pasal tersebut bermakna segala kegiatan yang menerima upah yang

---

<sup>10</sup> Wildan, Muhammad, *Op.cit*, hlm. 840.

<sup>11</sup> Sunggono, Bambang *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta, Edisi 1, Cet. XVI, PT Raja Grafindo Persada, 2015), 27.

<sup>12</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 118.

dilakukan oleh subyek hukum dalam semua lingkup, perorangan dan perseketuan.<sup>13</sup> Pekerja sangat berperan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Menurut Soepomo, hukum perburuhan dikualifikasikan menjadi dua hakikat yaitu: "hakikat secara yuridis" dan "hakikat secara sosiologis." Dalam hal hakikat yang yuridis mengartikan sebagai pekerja memiliki ruang yang bebas artinya dalam melakukan kegiatan kerja dilarang adanya perbudakan dan memiliki tingkatan sama di hadapan hukum, sedangkan hakikat sosiologis memberi pengertian yaitu buruh tidak bebas dimana bahwasannya status buruh/pekerja lebih rendah dari atasan/pengusaha sehingga dapat memerintah dan menentukan syarat kerja yang disesuaikan dengan tolak ukur perusahaan yang bersangkutan.<sup>14</sup> Masa Percobaan Kerja merupakan masa *training* yang diberikan oleh perusahaan yang bersangkutan dalam menilai kinerja pekerja yang akan diterima diperusahaan tersebut. Penerapan masa percobaan kerja pada umumnya dilakukan di bidang pariwisata, perkantoran, pendidikan, dan lainnya. Terdapat dua jenis penerapan pelaksanaan Masa Percobaan Kerja antara lain: Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu. Kedua jenis perjanjian ini telah ditentukan kedua belah pihak baik pengusaha dan pekerja yang bersangkutan dengan menyepakati perjanjian kerja. Imam Soepomo memberi pandangan perjanjian kerja ini diartikan sebagai "suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah."<sup>15</sup> Perjanjian kerja mengakibatkan adanya hubungan kerja antara atasan dan pekerja yang didalamnya terdapat tiga unsur yang disepakati yaitu: pekerjaan, perintah dan upah. Hubungan kerja yang dilakukan perusahaan dengan pekerja memiliki prinsip kebebasan artinya praktik perbudakan tidak dapat dilakukan dan dikehendaknya perbudakan tersebut di Indonesia.<sup>16</sup> Sahnya perjanjian kerja harus memenuhi asas-asas hukum perikatan antara lain: "asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, asas konsensualisme, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, dan asas kepatutan."<sup>17</sup>

Secara umum, terdapat dua jenis perjanjian kerja yakni: Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Peraturan Menteri Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 tepatnya pada Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa PKWT "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu". Dari penjelasan tersebut PKWT ini ditentukan pada jenis pekerjaan tertentu, tidak pada jenis pekerjaan yang terus menerus dan jangka waktunya juga ditentukan disebut karyawan kontrak.<sup>18</sup> Adanya ketentuan masa kerja atau berakhirnya suatu pekerjaan menentukan bahwa perjanjian tersebut termasuk

---

<sup>13</sup> Husni, Lalu. *Op.cit*, hlm. 35.

<sup>14</sup> Agus, Dede. "Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS* 4, no. 1 (2019): 6-7.

<sup>15</sup> Haryadi, Dedy. *Op.cit*, hlm. 44.

<sup>16</sup> Kurniawan, Fajar. "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law." *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1 (2020): 69.

<sup>17</sup> Setiawan, I Ketut Oka, *Hukum Perikatan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2018), 45.

<sup>18</sup> Wildan, Muhammad, *Op.cit*, hlm. 835.

perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>19</sup> Berdasarkan penjelasan tersebut Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menjelaskan "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diperpanjang dan diperbaharui yang dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun."<sup>20</sup> Sedangkan pada status karyawan tetap adalah perjanjian kerja dengan status untuk mengadakan hubungan kerja yang merupakan karyawan tetap.<sup>21</sup> Perjanjian ini memiliki sifat yang langgeng, mengapa demikian karena dalam penetapan karyawan yang akan mengakhiri hubungan kerja maka akan ada kesepakatan perjanjian kerja awal yang telah disepakati dan mewajibkan subyek hukum yang melakukan perjanjian untuk memenuhi tanggung jawab tersebut.<sup>22</sup> Pasal 60 ayat (1) menentukan masa percobaan kerja diterapkan dalam kedua jenis perjanjian kerja yaitu PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan sedangkan PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Penerapannya di Indonesia lebih menerapkan sistem PKWT bagi para pekerjanya karena membawa keuntungan bagi perusahaan dibandingkan dengan sistem PKWTT. Sehingga, penerapan masa percobaan kerja ditentukan oleh pemberi kerja apakah akan memberikan masa *training*/masa percobaan kerja atau tidak. Hal ini telah disepakati pada saat diterbitkan perjanjian kerja dan disetujui dua unsur subyek hukum yaitu pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan uraian tersebut, pihak pengusaha didukung dengan disahkannya UU Cipta Kerja yang dianggap mementingkan investor, pengusaha, dan dunia bisnis yang disederhanakan dengan menghapus status tenaga kontrak dalam UU Cipta Kerja.

### 3.2. Perbandingan Hak Pekerja/Buruh Pada Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

RUU Cipta Kerja salah satunya membahas tentang ketenagakerjaan dari jumlah 11 klaster yang terdapat dalam RUU tersebut. Klaster yang dimaksud dengan dileburnya 3 jenis Undang-Undang yang menjadi satu yaitu:

- a. Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- c. Undang Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Tujuan pemerintah dalam upaya mencapai harmonisasi ketiga undang-undang agar memberikan sebuah ruang atau kesempatan kepada investor agar regulasi tumpang tindih yang di khawatirkan oleh investor tidak mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.<sup>23</sup> Sehingga pada akhirnya melewati beberapa proses peninjauan kembali UU Cipta Kerja disahkan sebagai Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja oleh Presiden RI Ir. Joko Widodo.

Berdasarkan UU Cipta Kerja pada Pasal 1 angka (1) menjelaskan "Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan,

---

<sup>19</sup> Sari, Shinta Kumala. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah." (2011). UNS-F. Hukum Jur. Hukum-E.0007210-2011. 29.

<sup>20</sup> Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010), 50.

<sup>21</sup> Haryadi, Dedy, *Op.cit*, hlm. 56.

<sup>22</sup> Agus, Dede, *Op.cit*, hlm. 12.

<sup>23</sup> Kurniawan, Fajar, *Op.cit*, hlm. 64.

dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional". Pembahasan dalam penulisan jurnal ini menekankan pada kedudukan dan perlindungan terhadap pemberian upah kepada pekerja/buruh antara UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan. Pengaturan lebih lanjut tentang jenis pekerjaan, waktu, dan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan peraturan pemerintah sebagaimana Pasal 81 angka (15) UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut mengakibatkan penghapusan aturan terhadap status waktu yang diberikan pengusaha kepada pekerja kontrak sehingga memberikan peluang pengusaha untuk bertindak sewenang-wenangnya.

Perubahan atas Undang-Undang ini dianggap tidak memperhatikan kesejahteraan pekerja karena banyak penghapusan pemberian upah seperti upah untuk membayar pesangon jika terjadi kepailitan, waktu istirahat kerja dihilangkan, serta upah perhitungan pajak penghasilan sebagaimana Pasal 81 angka (24) UU Cipta Kerja mengubah Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Penghapusan adanya sanksi kepada pengusaha yang tidak membayarkan upah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang mengakibatkan pengusaha dapat melakukan pemberian upah dengan sewenang-wenang perusahaan dan tidak mengutamakan hak pekerja untuk tidak mendapat diskriminasi.

Perubahan pada penekanan dua Pasal diatas membuat masyarakat geram karena dianggap menghilangkan hak pekerja/buruh. Banyak penyimpangan yang dianggap tidak sesuai dengan keadaan buruh sejak ditanda tangannya Undang-Undang tersebut karena saat itu Indonesia sedang dilanda pandemi *covid-19* yang menurunkan perekonomian masyarakat.

### 3.3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Masa Percobaan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan pekerja/buruh mengandung makna untuk menjamin kepastian hukum untuk diberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbuatan yang dilakukan secara semena-mena oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan kaidah hukum yang berlaku merupakan salah satu upaya yang dikerjakan oleh pemerintah, umumnya disebut dengan perlindungan hukum.<sup>24</sup> Perlindungan hukum dari pandangan Satjipto Raharjo lebih mengarah pada pengayoman terhadap hak asasi manusia orang.<sup>25</sup> Perlindungan hukum sangat dibutuhkan bilamana adanya suatu tindakan diskriminasi atau tindakan yang tidak sesuai berdasarkan kegiatan kerja yang sedang dijalankan oleh seorang pekerja. Perlindungan hukum dilaksanakan berdasarkan hukum positif Indonesia yang berarti pemerintah memberi perlindungan sesuai dengan hak dan kewajiban

---

<sup>24</sup> Prayoga, I. Gede Surya, and I. Made Udiana. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SECURITY DI ALILA VILLAS ULUWATU." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 6, no. 8. 1. 7.

<sup>25</sup> Haryadi, Dedy, *Op.cit*, hlm. 81.

subjek hukum yang bertujuan untuk kesejahteraan pihak pekerja.<sup>26</sup> Pemerintah memiliki tanggung jawab atas perlindungan, keselamatan, dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan Pasal 3 UUD NRI 1945.

Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan keadilan tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin, suku, ras, agama. Penempatan tenaga kerja juga mempertimbangkan minat dan bakat atau kemampuan pekerja. Kemudian dipertegas lagi dalam Pasal 6 UUK menjelaskan bahwa "pengusaha wajib untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa diskriminasi." Pasal 85 UUK menjelaskan "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama". Pasal 99 ayat (1) menyebutkan "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja". Dengan demikian penulis dalam membahas jurnal ini memfokuskan pada perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, dan pemberian upah.

Terdapat 2 (dua) jenis perjanjian yang dapat menerapkan masa percobaan kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT). Pada Pasal 58 angka (1) menjelaskan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja." Apabila tidak sesuai dengan bunyi Pasal 58 ayat (1) maka kegiatan tersebut batal demi hukum. Kemudian Pasal 60 ayat (1) menjelaskan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan." Pengusaha dilarang memberikan upah dibawah upah minimum yang berlaku saat penerapan masa percobaan kerja. Perlindungan hukum dalam masa kontrak maka hak-hak pekerja yang harus didapat yaitu berupa:

a. Upah

Perusahaan wajib memperhatikan kedudukan sesuai dengan masa kerja, pendidikan, pencapaian, dan golongan.<sup>27</sup>

b. THR (Tunjangan Hari Raya)

THR diberikan saat pekerja telah memiliki masa kerja minimal satu tahun yang berjumlah satu kali uang gaji.

c. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Perlindungan pekerja Jamsostek memperhatikan pada tunjangan kesehatan pekerja, jaminan kecelakaan kerja, hari tua, sakit, hamil, bersalin hingga meninggal dunia yang terjadi pada saat kegiatan pekerjaan itu dilakukan. Jamsostek tidak hanya diberikan kepada pekerja melainkan memperhatikan pula keluarga pekerja sebagaimana Pasal 99 UUK mengaturnya.

Kedudukan pekerja kontrak dalam masa percobaan kerja disebut sebagai pekerja yang sudah masuk dalam kontrak dan mendapatkan perlindungan hukum berdasarkan pada kebijakan masing-masing perusahaan atau penyedia lapangan kerja yang menerapkan adanya masa percobaan kerja dalam status kontrak dengan melihat pertimbangan dari Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>26</sup> Mulyani, I. Gusti Agung Dewi, I. Made Sarjana, and I. Made Dedy Priyanto. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS PADA HOTEL PURI BAGUS CANDIDASA." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 5.

<sup>27</sup> Permatasari, RA Aisyah Putri, *Op.cit*, hlm. 117.



Status karyawan tetap yang diberikan oleh pemberi kerja ini mendapat perlindungan hukum sebagaimana perjanjian kerja ini dibuat dengan bukti surat pengangkatan atau pembuatan perjanjian kerja. Ini berarti bahwa pemberi kerja bertanggung jawab penuh atas hak-hak pekerja. Berakhirnya pekerja tetap ini dapat disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pemberi kerja dan pengunduran diri oleh pekerja. Jika hal ini terjadi berdasarkan Pasal 156 UUK maka pengusaha berhak memberikan uang pesangon, uang dedikasi yang diterima. Pemberian upah harus sesuai dengan upah minimum daerahnya ditambah dengan insentif yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan berdasarkan sector atau bidang usahanya. Seperti halnya di Indonesia memiliki kedudukan hukum yang lemah maka dari itu pemerintahlah yang memiliki wewenang untuk mengatur dan menentukan penghasilan minimum.<sup>28</sup> Jika seorang pekerja yang dalam masa percobaan kerja, diatur untuk tetap mendapatkan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (2) UUK sesuai dengan upah minimum.

Pengusaha harus menentukan secara baik bagaimana cara penetapan pekerja yang dapat menguntungkan perusahaan baik dengan PKWT atau PKWTT. Bagi perusahaan lebih memilih mempekerjakan pekerja kontrak karena jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan melaksanakan masa training pengusaha tidak dibebankan atas hak-hak pekerja yang seharusnya diperoleh. Meskipun pada UU Cipta Kerja yang telah disahkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dihapus dalam ketentuan tetapi memungkinkan perusahaan tetap memilih penetapan karyawan kontrak untuk menguntungkan perusahaan. Tindakan tersebut berdampak pada ketidaksesuaian dengan nilai pada Undang-Undang Dasar NRI 1945 yaitu "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." (Penjelasan Pasal 28D ayat (2)). Sedangkan status pekerja tetap lebih sedikit dipilih oleh pengusaha agar tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja lebih rendah sehingga lebih menguntungkan perusahaan baik dari segi tanggung jawab maupun material. Maka dari itu, peran pemerintah dalam mengawasi kesejahteraan dan hak-hak pekerja ditingkatkan dari segi kuantitas dan segi kualitas, agar tidak terjadi kesalahan.

#### 4. Kesimpulan

Pasal 1 angka (3) UUK menjelaskan "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Mengawasi kegiatan kerja dibuktikan dengan adanya perjanjian kerja oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh untuk mencapai kesepakatan bersama yang membahas bagaimana hak dan tanggung jawab pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian Kerja dikualifikasikan menjadi 2 (dua) jenis yaitu: (1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau tenaga tetap dan (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau sering disebut tenaga kontrak. Dua jenis tersebut masing-masing telah diatur sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan mengaturnya. Masa percobaan kerja yang bisa disebut *training* merupakan waktu dan tempat yang diberikan oleh perusahaan yang bersangkutan dalam menilai kinerja pekerja yang akan diterima

---

<sup>28</sup> Sulaiman, Abdullah. "MEKANISME HUKUM PENGUPAHAN BURUH PERUSAHAAN SWASTA ERA GLOBALISASI DI INDONESIA." *Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum* 2, no. 1 (2020). 14.

diperusahaan. Perlindungan hukum sangat diperlukan oleh pekerja bilamana adanya suatu tindakan diskriminasi atau tindakan yang tidak sesuai berdasarkan kegiatan kerja yang sedang dijalankan oleh seorang pekerja. Perlindungan hukum terhadap masa percobaan kerja oleh pekerja atau buruh telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Masa percobaan kerja dapat diisyaratkan pada PKWTT tetapi tidak diisyaratkan dalam PKWT. Pada Pasal 58 angka (1) menjelaskan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja." Apabila tidak sesuai dengan bunyi Pasal 58 ayat (1) maka kegiatan tersebut batal demi hukum. Berkaitan dengan penghapusan kedudukan tenaga kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu dalam UU Cipta Kerja membuat masa percobaan kerja terhadap karyawan kontrakpun dihapuskan. Sedangkan jika penerapan masa percobaan kerja diisyaratkan dalam PKWTT maka Pasal 60 ayat (2) UKK menjelaskan bahwa "pengusaha dilarang membayar upah kurang dari upah minimum yang berlaku."

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).
- Bambang S, R Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung, Pustaka Setia, 2013)
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2005).
- Setiawan, I Ketut Oka, *Hukum Perikatan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2018)
- Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta, Edisi 1, Cet. XVI, PT Raja Grafindo Persada, 2015).
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010).

### JURNAL

- Agus, Dede. "Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS* 4, no. 1 (2019).
- Danayanti, Sri Intan, and I. Gusti Ngurah Wairocana. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK DI BAWAH UMUR YANG BERPROFESI SEBAGAI ARTIS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 7 (2019).
- Kurniawan, Fajar. "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law." *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1 (2020)
- Mulyani, I. Gusti Agung Dewi, I. Made Sarjana, and I. Made Dedy Priyanto. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS PADA HOTEL PURI BAGUS CANDIDASA." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*.
- Permatasari, RA Aisyah Putri. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung." *Mimbar Keadilan* (2018).
- Prayoga, I. Gede Surya, and I. Made Udiana. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SECURITY DI ALILA VILLAS ULUWATU." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 6, no. 8.

- Sulaiman, Abdullah. "MEKANISME HUKUM PENGUPAHAN BURUH PERUSAHAAN SWASTA ERA GLOBALISASI DI INDONESIA." *Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum* 2, no. 1 (2020).
- Wildan, Muhammad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12, no. 4. (2017).
- Wiranata, I. Gusti Agung Ngurah Bagus, Dewa Gde Rudy, and Ida Bagus Putu Utama. "PELAKSANAAN PERTANGGUNGJAWABAN OLEH PENGUSAHA BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU YANG TIDAK TERDAFTAR PROGRAM BPJS MENGALAMI KECELAKAAN KERJA PADA MARS CITY HOTEL DENPASAR." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4.

#### **Karya Ilmiah yang Tidak Diterbitkan**

- Haryadi, Dedy. 2019, "Perlindungan hukum pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan". *PhD diss.*, UIN Walisongo.
- Sari, Shinta Kumala. 2011, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah." *Skripsi*, UNS-F. Hukum Jur. Hukum-E.0007210-2011.

#### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.  
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.