

PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM TOLOK UKUR KEBERHASILAN MASA PERCOBAAN KERJA

Application of the Principle of Justice in the Benchmark for the Success of the Employment Probation Period

Jeance Tamimah & Saprudin

Universitas Lambung Mangkurat

jiankatamimah020@gmail.com; saprudin.fhulm@ulm.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 28, 2026	Apr 25, 2026	May 7, 2026	May 12, 2026

Abstract

Provisions on probationary employment in employment relationships require fair, objective, and transparent assessment standards so as not to create legal uncertainty and harm workers. This study aims to analyze the application of the principle of justice in determining benchmarks for the success of probationary employment and to assess legal protection for workers based on Article 60 of Law Number 6 of 2023. This study used a normative legal method with statutory and conceptual approaches through a literature study of primary, secondary, and tertiary legal materials. The results showed that the regulation of probationary employment in statutory provisions has not provided clear, objective, and transparent benchmarks regarding workers' success during the probationary period. This normative gap has the potential to create legal uncertainty and open opportunities for employers to abuse their authority through subjective assessments and the use of standard-form agreements that disadvantage workers. The application of the principle of justice, both procedurally and substantively, has also not been fully realized in practice. The conclusion of this study emphasizes the need for regulatory reform that explicitly governs fair, transparent, and measurable assessment standards for probationary employment, accompanied by evaluation

mechanisms and adequate legal protection for workers. These findings contribute to strengthening labor law studies, particularly in promoting legal certainty and worker protection in PKWTT employment relationships.

Keywords: Principle of Justice; Probationary Employment; Legal Protection; Labor Law; PKWTT.

Abstrak: Ketentuan masa percobaan kerja dalam hubungan kerja memerlukan standar penilaian yang adil, objektif, dan transparan agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum serta kerugian bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan asas keadilan dalam menentukan tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja serta menilai perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan masa percobaan kerja dalam peraturan perundang-undangan belum memberikan tolok ukur yang jelas, objektif, dan transparan terkait keberhasilan pekerja selama masa percobaan. Kekosongan norma tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka peluang penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha melalui penilaian subjektif serta penggunaan perjanjian baku yang merugikan pekerja. Penerapan asas keadilan, baik secara prosedural maupun substantif, juga belum sepenuhnya terwujud dalam praktik. Simpulan penelitian ini menegaskan perlunya pembaruan regulasi yang mengatur secara tegas standar penilaian masa percobaan kerja yang adil, transparan, dan terukur, disertai mekanisme evaluasi serta perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja. Temuan ini berkontribusi pada penguatan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam mendorong kepastian hukum dan perlindungan pekerja dalam hubungan kerja PKWTT.

Kata Kunci: Asas Keadilan; Masa Percobaan Kerja; Perlindungan Hukum; Hukum Ketenagakerjaan; PKWTT.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terletak di garis tropis dan memiliki potensi sumber daya alam yang sangat melimpah. Keanekaragaman sumber daya alam tersebut terdiri dari sumber daya biotik, yang mencakup makhluk hidup seperti flora dan fauna, serta sumber daya abiotik yang meliputi unsur-unsur tak hidup seperti udara, air, tanah, dan hutan (Melo dkk., 2024). Kekayaan sumber daya alam ini menjadikan Indonesia sebagai negara yang memiliki potensi besar dalam mendukung pembangunan nasional, khususnya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Sumber daya alam memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, terutama bagi negara yang memiliki kekayaan alam yang melimpah seperti Indonesia. Negara-negara yang kaya akan sumber daya alam, seperti minyak, gas, batu bara, mineral, serta sumber daya biologis, sering kali menjadikan kekayaan tersebut sebagai pendorong utama pertumbuhan

ekonomi. Oleh karena itu, pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya alam secara efektif menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong perekonomian nasional. Dalam konteks Indonesia, sumber daya alam memiliki peran yang sangat signifikan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Irham dkk., 2024).

Akan tetapi, kekayaan sumber daya alam tersebut tidak akan memberikan manfaat yang optimal tanpa adanya faktor penggerak yang mengelolanya, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, maupun perancang dari berbagai sistem yang ada (Lestari dkk., 2025). Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam yang tersedia.

Selain itu, sumber daya manusia juga memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi karena berfungsi sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Safitri dkk., 2023). Oleh karena itu, sumber daya alam dan sumber daya manusia merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling berkaitan dan saling mendukung dalam mewujudkan pembangunan dan kesejahteraan (Tyas & Ikhsani, 2015).

Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dari keberadaan program maupun proyek yang dijalankan. Dalam pelaksanaannya, pimpinan program atau proyek umumnya akan berkoordinasi dengan tim manajemen untuk menentukan anggota yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan, guna meminimalkan potensi hambatan maupun kegagalan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting karena merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu program. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan daya saing organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, diperlukan strategi pengelolaan yang direncanakan secara matang (Ginting, 2025). Ketenagakerjaan atau tenaga kerja ialah sumber daya manusia pada setiap perusahaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Konsep ini mencakup semua penduduk dalam usia kerja yang berpotensi menjadi pekerja untuk memproduksi barang dan jasa, klasifikasi tenaga kerja dapat dibedakan dari usia, status angkatan, dan berdasarkan kualitasnya.

Pada era sekarang banyak orang mencari pekerjaan pada setiap perusahaan, dan tak jarang kita mendengar kata “percobaan kerja” sebelum pekerja menjadi pegawai dalam suatu perusahaan, biasanya hampir semua perusahaan memberlakukan masa percobaan kerja. Percobaan kerja adalah periode penilaian perusahaan terhadap calon pekerja pada perusahaannya, dengan kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan percobaan kerja.

Keberadaan percobaan kerja bukan semata-mata menguntungkan satu pihak. Dari sisi pengusaha, masa percobaan memberi kesempatan untuk mengamati kinerja nyata seorang pekerja di lapangan, yang tidak selalu dapat diukur hanya dari proses seleksi, wawancara, atau portofolio. Tidak jarang seseorang tampil sangat baik saat seleksi namun kurang cocok saat benar-benar menjalankan tugasnya.

Dari sisi pekerja, masa percobaan juga memberi kesempatan untuk beradaptasi, mengenal budaya perusahaan, memahami beban kerja sesungguhnya, serta memutuskan apakah pekerjaan tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan karier dan ekspektasinya, Pekerja pun berhak mengundurkan diri selama masa percobaan tanpa sanksi jika merasa tidak cocok.

Namun sayangnya, dalam hal percobaan kerja ini sering terjadi perjanjian baku yang mana Perjanjian baku (*standard contract atau adhesion contract*) adalah perjanjian yang isi, syarat-syarat, dan klausul-klausulnya telah ditetapkan secara sepihak oleh salah satu pihak — umumnya pihak yang memiliki posisi tawar lebih kuat (seperti perusahaan, bank, atau pelaku usaha) — tanpa memberikan kesempatan kepada pihak lainnya untuk merundingkan atau mengubah isi perjanjian tersebut. Pihak yang lebih lemah hanya dihadapkan pada dua pilihan: menerima atau menolak (*take it or leave it*) (Mubarak dkk., 2023).

Dalam menentukan keberhasilan percobaan kerja standar penilaiannya masih menjadi multitafsir, baik dari perusahaan yang sering membuat perjanjian baku atau bahkan dari pekerja nya yang berhenti atau bahkan hilang di tengah percobaan masa kerja. Namun, yang sering ditemui, keberhasilan percobaan kerja ini yang mendominasi ialah perusahaan dengan menggunakan perjanjian bakunya, tidak ada parameter yang objektif dalam mengatur keberhasilan masa percobaan kerja ini.

Perubahan struktur penduduk turut memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja, terutama dalam jangka panjang. Indonesia saat ini masih berada pada fase bonus demografi dengan dominasi usia produktif, sehingga diperlukan kebijakan pasar kerja yang fleksibel, khususnya bagi penduduk usia lanjut yang masih produktif agar tetap dapat bekerja meskipun telah melewati usia pensiun (Wongkaren dkk., 2022). Fleksibilitas tersebut salah satunya

tercermin dalam bentuk hubungan kerja yang beragam, di mana dalam praktik ketenagakerjaan dikenal dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai kontrak kerja sementara dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagai perjanjian kerja tetap.

Kedua perjanjian kerja ini memiliki arti, makna dan penerapan yang berbeda dalam setiap kategorinya, yang di mana sudah diatur dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur tentang percobaan, “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.” Ayat (2) dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Pasal ini hanya mengatur perjanjian kerja untuk PKWTT, bahwa PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja serta perusahaan dilarang membayar upah di bawah minimum, tidak ada membahas tentang bagaimana tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerjanya.

Serta pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berisi “PKWTT dilaksanakan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Pada ayat ini hanya membahas secara garis besar tentang PKWTT harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan, tidak dengan tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja dalam PKWTT.

Serta pada Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur tentang percobaan kerja yang berisi, ayat (1) “PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.” Ayat (2) “Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.” Dalam PP ini hanya menatur tentang PKWT tidak dengan PKWTT.

Berdasarkan 3 (tiga) aturan yang peneliti sebutkan di atas tentang masa percobaan kerja atas pemahaman peneliti, dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 peraturan hanya membahas tentang perjanjian kerja yang dalam waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya percobaan kerja. Jika adanya masa percobaan kerja yang disyaratkan maka batal demi hukum, sedangkan pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya mengatur secara garis besar tentang PKWTT yang harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan. Sedangkan, pada Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya mengatur seputar percobaan kerja pada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara/proyek tidak mengatur tentang PKWTT.

Dalam 3 (tiga) peraturan tersebut peneliti tidak menemukan tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT. Apakah standar penilaian diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan? Lantas bagaimana nasib para calon pekerja? Apakah pekerja akan menjadi karyawan pada perusahaan tersebut atau bahkan pekerja bisa diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan karena tidak adanya peraturan yang jelas terkait standar penilaian ini? Untuk itu, penting adanya peraturan yang resmi guna memberikan pengetahuan kepada seluruh rakyat Indonesia mengenai tolok ukur keberhasilan masa kerja, agar tidak menimbulkan multitafsir pada setiap pihak terutama pada perusahaan yang memuat perjanjian baku dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam masa percobaan kerja ini, perlu adanya peraturan yang resmi dan tertulis guna menjadi acuan

Ketika perusahaan ingin memuat perjanjian dalam hal keberhasilan masa percobaan kerja terhadap pekerja, agar tidak ada lagi perjanjian baku yang menyebabkan ruginya pihak pekerja karena adanya perjanjian yang menguntungkan sepihak saja.

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu, ditemukan bahwa kajian mengenai ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah banyak dilakukan, tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan, khususnya terkait pengaturan masa percobaan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Munawar (2024) berfokus pada efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum. Penelitian tersebut menitikberatkan pada aspek implementasi perlindungan hukum, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya, serta konsep ideal perlindungan hukum pada masa depan. Meskipun relevan dalam konteks perlindungan pekerja, penelitian ini belum secara spesifik mengkaji mekanisme masa percobaan kerja, khususnya terkait tolok ukur keberhasilan pekerja dalam masa tersebut.

Sementara itu, penelitian Dewi dan Resen (2021) telah mengkaji secara khusus mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa percobaan kerja. Namun, fokus penelitian tersebut masih berada pada aspek normatif perlindungan hukum dan perbandingan pengaturan dalam undang-undang, tanpa mengkaji lebih jauh mengenai bagaimana tolok ukur keberhasilan masa percobaan ditentukan oleh pengusaha serta implikasinya terhadap keadilan bagi pekerja.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian berupa belum adanya kajian yang secara komprehensif membahas kekosongan norma terkait tolok ukur keberhasilan masa

percobaan kerja dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta bagaimana penerapan asas keadilan dalam menentukan standar tersebut di tingkat praktik. Selain itu, belum terdapat penelitian yang menghubungkan secara langsung antara aspek normatif, teori keadilan, dan praktik di lapangan dalam menentukan keberhasilan masa percobaan kerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik menelaah tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja yang belum diatur secara jelas dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menitikberatkan pada perlindungan hukum secara umum, penelitian ini mengkaji kekosongan norma tersebut dengan menggunakan perspektif asas keadilan, baik keadilan prosedural maupun keadilan substantif, sehingga memberikan analisis yang lebih mendalam terhadap hubungan kerja dalam masa percobaan.

Selain itu, penelitian ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga mengintegrasikan analisis praktik melalui perjanjian kerja bersama (PKB) untuk melihat implementasi di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi berupa rumusan konsep ideal tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja yang objektif, transparan, dan adil sebagai upaya mengisi kekosongan pengaturan serta memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan asas keadilan dalam pengaturan tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta untuk menganalisis bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap potensi penyalahgunaan kewenangan pengusaha dalam menentukan keberhasilan masa percobaan kerja. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang hanya mengkaji perlindungan hukum secara umum atau membandingkan norma antara undang-undang, penelitian ini secara khusus berfokus pada kekosongan norma terkait tolok ukur keberhasilan masa percobaan dalam PKWTT yang belum diisi oleh regulasi mana pun, serta menelaahnya melalui perspektif asas keadilan prosedural dan substantif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata berupa rumusan konsep tolok ukur yang objektif, transparan, dan adil sebagai bahan masukan pembaruan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif atau doktrinal, yaitu pendekatan yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma, asas, kaidah, dan doktrin hukum yang

berlaku dalam suatu sistem hukum, sebagaimana dijelaskan oleh (Soekanto & Mamudji, 2010). Dalam konteks ini, penelitian dilakukan dengan pendekatan doktrinal yang memandang hukum sebagai suatu sistem norma yang dianalisis secara sistematis. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yakni dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu hukum yang diteliti. Peraturan tersebut dijadikan sebagai bahan hukum utama yang dianalisis secara mendalam dari aspek substansi, hierarki, serta konsistensinya. Adapun sumber bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer yang bersifat otoritatif (Marzuki, 2013), seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, digunakan pula bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan artikel ilmiah terkait ketenagakerjaan dan masa percobaan kerja, serta bahan hukum tersier seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan indeks kumulatif.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menginventarisasi dan menghimpun berbagai bahan hukum yang relevan. Selanjutnya, bahan hukum tersebut diolah dengan mengelompokkan sesuai dengan permasalahan yang dikaji dan disusun secara sistematis berdasarkan topik pembahasan untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan. Setelah tahap pengolahan, analisis dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Proses ini mencakup pengkajian, pengelompokan, serta penyesuaian bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan fokus permasalahan, sehingga menghasilkan analisis yang komprehensif terhadap isu hukum yang diteliti.

HASIL

Sebagai pendalaman peneliti dalam mengkaji aturan yang terkait dengan percobaan kerja, peneliti juga mencari contoh perjanjian kerja yang digunakan perusahaan dalam memperkerjakan pekerja/buruh dalam perusahaannya sebagai acuan peneliti dalam penelitian kali ini. Peneliti menemukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. SHIN HWA BIZ dengan SERIKAT KERJA/SERIKAT BURUH GARTEKS PT. SHIN HWA BIZ, yang peneliti dapatkan di internet.

Dalam perjanjian kerja bersama tersebut terdiri dari beberapa kesepakatan yang dimuat menjadi pasal-pasal, yang mana peneliti menemukan terkait pasal yang mengatur

tentang masa percobaan kerja. Pertama, terdapat pada Pasal 5 tentang pengakuan hak-hak para pihak pada poin a-nya di sana mencantumkan tentang “menerima pekerja baru, membina pada masa percobaan” berarti di dalam pasal ini perusahaan ini akan membina pekerja pada masa percobaannya, berarti pasal ini sesuai dengan aturan pemerintah bahwa pekerja baru harus dibina pada masa percobaannya.

Selanjutnya pada Pasal 12 tentang penerimaan calon pekerja baru pada ayat (2) menyatakan bahwa yang mempunyai masalah salah satu di bawah ini, tidak dapat diterima antara lain:

- a. Umur belum mencapai 18 tahun.
- b. Tidak dalam kondisi hamil.
- c. Sedang bermasalah dengan hukum.
- d. Cacat secara mental.
- e. Menderita penyakit menular.
- f. Pada waktu mengisi surat perjanjian kerja atau wawancara memberikan keterangan palsu.
- g. Dinyatakan tidak sehat oleh dokter perusahaan.
- h. Pernah bekerja di PT. SHIN HWA BIZ yang dikeluarkan karena telah melakukan kesalahan berat.
- i. Memberikan dokumen administrasi palsu.

Selanjutnya ayat (3) yang berbunyi “Pekerja yang sudah diterima bekerja dan masih dalam masa percobaan 3 bulan ternyata diketahui telah melanggar ketentuan salah satu peraturan di ayat-ayat tersebut di atas dapat di PHK dengan tanpa pesangon dan ganti rugi atau pembayaran dalam bentuk apa pun dan pekerja tersebut tidak dapat menggugat.” Dalam pasal ini perusahaan memberikan beberapa aturan dalam bentuk poin-poin kepada pekerja dan jika aturan tersebut dilanggar oleh pekerja yang sudah diterima bekerja dan masih dalam masa percobaan 3 bulan maka pekerja dalam masa percobaannya bisa diberhentikan secara sepihak tanpa pesangon dan ganti rugi atau pembayaran dalam bentuk apa pun.

Selanjutnya pada Pasal 13 tentang masa percobaan pada pasal ini terdapat beberapa point yang termuat pada perjanjian kerja bersama antar perusahaan, yaitu:

1. Setiap pekerja baru yang statusnya PKWTT wajib menjalankan masa percobaan sebanyak 1 (satu) kali selama 3 (tiga) bulan.
2. Apabila pekerja baru telah menjalankan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan setelah melalui proses penilaian dan dapat dinyatakan lulus masa percobaan maka akan diangkat menjadi karyawan tetap.

3. Pekerja baru yang dinyatakan tidak lulus masa percobaan akan diberikan penjelasan dengan Surat Keterangan Tidak Lulus dan tidak mendapatkan ganti rugi serta pembayaran dalam bentuk apapun.

4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh diikutsertakan memberikan pembinaan bagi pekerja baru untuk menjelaskan tentang hubungan industrial yang serasi, selaras, seimbang dan berdasarkan keadilan, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan pemahaman tentang Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pada pasal ini terdapat 4 ayat, ayat pertama membahas tentang status PKWTT yang wajib menjalankan masa percobaan sebanyak 1 (satu) kali selama 3 (tiga) bulan, hal ini sesuai dengan ketentuan PKWTT pada Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pada ayat kedua membahas tentang pekerja yang lolos pada masa percobaan kerjanya, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Pada ayat ketiga membahas tentang pekerja yang tidak lulus pada masa percobaan kerjanya, maka akan diberikan penjelasan dengan memberikan surat keterangan tidak lulus, serta pekerja tersebut tidak mendapatkan ganti rugi serta pembayaran dalam bentuk apa pun. Terakhir pada ayat keempat membahas tentang keikutsertaan serikat pekerja/serikat buruh dalam memberikan pembinaan kepada pekerja baru.

Selanjutnya masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja bersama ini diatur pada Pasal 14 tentang surat keputusan pengangkatan karyawan tetap dan jabatan pada ayat (1) yang berbunyi “Pengusaha wajib memberikan surat keputusan pengangkatan karyawan tetap kepada setiap pekerja yang dinyatakan lulus masa percobaan menjadi karyawan tetap”, berarti perusahaan yang sudah menyatakan pekerja lolos maka perusahaan wajib memberikan surat keputusan pengangkatan karyawan tetap.

Terdapat juga pada Pasal 48 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa penetapan pejabat berwenang di ayat (1) bagian a berbunyi “Pengusaha dapat melakukan PHK tanpa ijin penempatan pejabat berwenang antara lain: pekerja dalam masa percobaan”, berarti ayat ini bermaksud bahwa pekerja dalam masa percobaan bisa diberhentikan tanpa ijin penempatan pejabat berwenang.

Serta, terakhir terdapat pada pasal 49 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) masa percobaan kerja yang berbunyi:

1. Setelah pekerja diberikan tugas tidak dapat melakukan tugas dengan baik setelah dilakukan penilaian yang proporsional dalam kurun waktu paling lama 3 (tiga) bulan, maka pekerja dianggap tidak lulus masa percobaan, dengan kriteria sebagai berikut:

a. Pekerja sering tidak masuk kerja tanpa keterangan.

- b. Pekerja sering melanggar tata tertib kerja
 - c. Atau alasan lain yang berhubungan dengan kinerja dengan efisiensi kerja.
2. Pekerja yang terkena PHK karena tidak lulus masa percobaan berhak atas upah terakhir.

Dalam pasal terakhir ini ayat (1) menjelaskan mengenai kriteria yang dianggap tidak lulus pada masa percobaan kerjanya yaitu pekerja yang sering masuk kerja tanpa keterangan, pekerja sering melanggar tata tertib kerja atau alasan lain yang berhubungan dengan kinerja efisiensi kerja, dan pada ayat (2) menjelaskan mengenai pekerja yang terkena PHK pada masa percobaannya berhak atas upah terakhirnya.

Dari keseluruhan perjanjian kerja bersama (PKB), peneliti menemukan kelemahan pada PKB ini, yaitu tidak ada kejelasan mengenai upah kepada pekerja/buruh pada masa percobaannya, PKB hanya menyebutkan jika pekerja/buruh yang tidak lolos dengan masa percobaannya, maka akan mendapatkan upah, tetapi tidak spesifik.

Dalam PKB ini juga tidak ada mengatur tentang larangan masa percobaan kerja untuk PKWT, PKB tidak mengatur secara eksplisit mengenai larangan PKWT sehingga berpotensi menimbulkan pelanggaran jika diterapkan (Garteks, t.t.).

PEMBAHASAN

Penerapan Asas Keadilan dalam Tolok Ukur Keberhasilan Masa Percobaan Kerja

Hubungan kerja sebagai relasi hukum antara pengusaha dan pekerja tidak pernah benar-benar bersifat setara. Secara struktural, pengusaha selalu menempati posisi dominan karena ia yang memiliki modal, alat produksi, dan kewenangan manajerial, sementara pekerja hanya memiliki tenaga dan kemampuan yang harus ditawarkan di pasar kerja. Ketidakseimbangan struktural inilah yang menjadi landasan filosofis mengapa hukum ketenagakerjaan lahir dan berkembang bukan sebagai hukum netral, melainkan sebagai instrumen perlindungan yang secara normatif berpihak kepada pihak yang lebih lemah.

Dalam kerangka inilah masa percobaan kerja (*probationary period*) perlu dikaji secara kritis, karena fase ini menempatkan pekerja pada titik paling rentan dalam keseluruhan perjalanan hubungan kerja. Masa percobaan adalah rentang waktu di awal hubungan kerja di mana pengusaha diberi kewenangan untuk mengamati dan menilai kecakapan serta kemampuan pekerja sebelum hubungan kerja dilanjutkan secara permanen. Pada fase ini, perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja belum sepenuhnya berlaku,

sementara pekerja telah mengikatkan dirinya pada perjanjian kerja dan telah mengorbankan peluang kerja lainnya. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengatur masa percobaan pada Pasal 60. Namun, secara eksplisit tidak mengatur tolok ukur atau parameter objektif keberhasilan masa percobaan tersebut. Kekaburan pengaturan ini menimbulkan pertanyaan hukum yang fundamental: apakah Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mencerminkan penerapan asas keadilan secara substansial dan prosedural bagi pekerja?

Asas keadilan merupakan pilar fundamental dalam sistem hukum manapun. John Rawls melalui teori *Justice as Fairness* dalam (Follesdal, 2015) mengemukakan bahwa suatu tatanan hukum dapat disebut adil apabila ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dibenarkan sepanjang menguntungkan anggota masyarakat yang paling tidak beruntung — dalam konteks perburuhan, pekerjalah pihak tersebut. Dalam tradisi hukum Indonesia, asas keadilan tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai Pancasila, khususnya sila kelima yang menegaskan “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.” Keadilan di sini bukan sekadar keadilan formal yang mensyaratkan perlakuan sama terhadap semua orang, melainkan keadilan substantif yang mengakui adanya perbedaan posisi dan karena itu menuntut perlakuan yang proporsional untuk mencapai kesetaraan yang nyata. Dalam konteks masa percobaan, asas keadilan harus dipahami dalam dua dimensi yang saling melengkapi.

Dimensi pertama adalah keadilan prosedural (*procedural justice*), yang menuntut bahwa proses penilaian masa percobaan dilakukan melalui mekanisme yang transparan, terukur, dan diketahui oleh pekerja sejak awal. Leventhal (1980) merumuskan enam kriteria keadilan prosedural yang relevan di sini: konsistensi penerapan kepada semua pekerja, kebebasan dari bias pribadi penilai, akurasi berdasarkan informasi yang benar dan lengkap, kemampuan koreksi melalui mekanisme keberatan, representasi pekerja dalam proses penilaian, serta etisitas yang sesuai standar moral yang berlaku. Dimensi kedua adalah keadilan substantif (*substantive justice*), yang berkaitan dengan isi tolok ukur yang digunakan dalam penilaian — tolok ukur itu harus relevan dengan pekerjaan yang diperjanjikan, proporsional dengan kapasitas pekerja baru, bebas dari muatan diskriminatif, dan realistis untuk dicapai dalam jangka waktu tiga bulan.

Kedua dimensi ini bersifat kumulatif: keadilan prosedural tanpa keadilan substantif adalah formalisme kosong, sementara tolok ukur yang substantif adil, tetapi diproses secara

tidak transparan juga tidak dapat disebut adil. Secara konstitusional, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sementara Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kedua ketentuan konstitusional ini secara langsung menuntut bahwa fase masa percobaan pun harus diselenggarakan dalam kondisi yang memberikan kepastian hukum dan perlakuan yang adil kepada pekerja — bukan dalam kondisi di mana pekerja sepenuhnya bergantung pada kehendak sepihak pengusaha.

Asas keadilan dalam ketenagakerjaan ini mengatur beberapa dimensi, asas keadilan yang memiliki arti bahwa semua rakyat Indonesia berhak untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang sama di depan hukum. Menurut pandangan ahli seperti Aristoteles, keadilan mesti dipahami dalam pengertian kesamaan agar bisa memperoleh keadilan, asas keadilan ini berperan sangat penting dalam masyarakat karena dapat menentukan nasib seseorang terutama nasib para pekerja. Keadilan Distributif ala Rawls (1958), keadilan mensyaratkan bahwa ketidaksetaraan hanya dapat dibenarkan apabila menguntungkan pihak yang paling lemah.

Dalam konteks perburuhan, pekerja adalah pihak yang lebih lemah sehingga regulasi harus memberikan perlindungan proporsional kepada mereka. Keadilan Prosedural Proses penilaian dalam masa percobaan harus dilakukan dengan mekanisme yang adil — ada kriteria yang jelas, transparan, terukur, dan diketahui pekerja sejak awal. Asas keadilan juga bermanfaat untuk ketenagakerjaan agar dapat diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, termasuk asas perlindungan, pengakuan atas harkat dan martabat manusia, serta kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi.

Asas keadilan ini sangat diperlukan dalam setiap peristiwa hukum terutama pada tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja, mengapa demikian? Karena dalam masa percobaan kerja perlu adanya keadilan agar pekerja dapat mendapatkan haknya dan perusahaan bisa mendapatkan haknya juga secara adil.

Secara tekstual, Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memuat tiga norma pokok. Pertama, pengusaha dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan. Penggunaan kata “dapat” menunjukkan bahwa masa percobaan bukan kewajiban, melainkan hak opsi pengusaha yang bersifat fakultatif. Kedua, pada masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku — norma ini bersifat

imperatif dan merupakan satu-satunya perlindungan substantif yang secara eksplisit diberikan undang-undang kepada pekerja pada masa percobaan. Ketiga, masa percobaan hanya berlaku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan tidak boleh disyaratkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di mana pelanggaran atas ketentuan ini berakibat batal demi hukumnya klausul masa percobaan yang bersangkutan.

Yang patut digarisbawahi dengan tegas adalah apa yang sama sekali tidak diatur oleh Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-undang tidak mengatur kriteria atau tolok ukur objektif yang harus dipenuhi pekerja agar dinyatakan berhasil dalam masa percobaan; tidak mengatur kewajiban pengusaha untuk memberitahukan tolok ukur tersebut kepada pekerja sebelum atau pada saat dimulainya masa percobaan; tidak mengatur mekanisme evaluasi berkala selama berlangsungnya masa percobaan; tidak mengatur kewajiban pemberitahuan tertulis kepada pekerja apabila ia dinyatakan tidak berhasil beserta alasan-alasannya yang dapat diverifikasi; dan tidak mengatur mekanisme keberatan atau upaya hukum yang tersedia bagi pekerja apabila ia merasa keputusan “tidak berhasil” diambil secara sewenang-wenang atau diskriminatif.

Dalam perspektif ilmu perundang-undangan, ketiadaan norma-norma tersebut menghasilkan apa yang disebut sebagai norma yang tidak lengkap (*incomplete norm*), yang semestinya dilengkapi melalui peraturan pelaksana, namun hingga kini tidak ada regulasi turunan yang secara spesifik mengisi kekosongan tersebut.

Sebagaimana disebutkan (Dewi & Resen, 2021), perlindungan hukum harus berupa pengayoman terhadap hak asasi manusia, perlindungan hukum dalam masa percobaan kerja sangat diperlukan agar menghindari diskriminasi dan menjaga hak para pekerja/buruh, Pemerintah mempunyai tanggung jawab yang wajib untuk perlindungan, keselamatan serta keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Kemudian dipertegas lagi dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “pengusaha wajib untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa diskriminasi.” Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan 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,

peneliti memfokuskan pada perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, dan pemberian upah.

Sehingga peneliti menilai bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sudah diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 serta telah diatur pada Undang-Undang Cipta Kerja, memang dalam aturan tersebut memang tidak menyebutkan secara spesifik perlindungan kepada pekerja/buruh pada masa percobaan kerja. Namun, jika diartikan secara perlahan, peraturan tersebut juga mencakup perlindungan terhadap pekerja/buruh pada masa percobaan kerjanya juga karena konteksnya PKWT maupun PKWTT mempunyai hak yang sama dihadapan hukum dalam memperoleh perlindungan hukum sebagai pekerja tetap maupun kontrak.

Sehingga pembaruan normatif melalui amandemen Pasal 60 atau penerbitan Peraturan Pemerintah yang memperjelas adanya kekaburan menjadi suatu keharusan. Perlu diwajibkan bahwa pengusaha menetapkan dan mengomunikasikan tolok ukur keberhasilan masa percobaan secara tertulis kepada pekerja sebelum masa percobaan dimulai, yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari perjanjian kerja. Serta perlu diatur kewajiban evaluasi kinerja berkala disertai penyampaian hasilnya secara tertulis kepada pekerja, agar pekerja memiliki kesempatan nyata untuk mengetahui posisi kerjanya dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

Perlu ditetapkan kewajiban pemberitahuan tertulis dengan tenggang waktu yang memadai apabila pekerja akan dinyatakan tidak berhasil, disertai alasan yang konkret dan dapat diverifikasi berdasarkan tolok ukur yang telah disepakati. Keempat, perlu ditegaskan secara eksplisit bahwa tolok ukur masa percobaan tidak boleh mengandung unsur diskriminasi dan bahwa pekerja yang merasa diperlakukan secara diskriminatif berhak mengajukan gugatan diskriminasi terlepas dari status masa percobaannya.

Pengaturan Tolok Ukur Keberhasilan Masa Percobaan Kerja Berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Dalam penelitian pengaturan tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja kali ini, peneliti mempunyai beberapa aturan sebagai faktor pendukung peneliti dalam mengkaji penelitian guna menemukan fakta-fakta hukum, peneliti akan mengurutkan sesuai dengan hierarki aturan yang berhubungan dengan tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja, peneliti pada penelitian kali ini lebih berfokus kepada PKWTT

Aturan yang pertama, yaitu Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi: ayat (1) “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.” Ayat (2) “Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.”

Yang peneliti pahami pada Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ayat (1) telah mengatur tentang PKWTT yang bisa melakukan masa percobaan kerja dengan jangka waktu 3 (tiga) bulan paling lamanya dan ayat (2) telah mengatur tentang upah. Apabila pengusaha membayar dibawah upah minimum yang berlaku, dalam pasal tersebut sudah jelas bahwa PKWTT bisa melakukan percobaan kerja dengan upah yang tidak boleh dibawah minimum atau aturan yang berlaku.

Namun sayangnya, pada pasal ini tidak adanya mengatur tentang bagaimana tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja yang harus di tetapkan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh pada masa percobaan kerjanya. Seharusnya ada aturan tentang tolok ukur keberhasilan yang ditetapkan secara tertulis agar bisa dikomunikasikan pada kemudian hari, terutama pada saat masa percobaan kerja hendak dilaksanakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Penerapan asas keadilan yang sejati harus memenuhi regulasi masa percobaan kerja yang tidak hanya membatasi pada durasi dan upah melainkan menjamin juga dalam proses penilaian kinerja sehingga pekerja dapat mengetahui, merespon serta bila perlu menyanggah standar yang digunakan.

Yang kedua, aturan pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi, “PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Menurut peneliti, aturan ini hanya menuliskan secara garis besar tentang PKWTT yang mana harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, tetapi tidak menjelaskan secara rinci tentang PKWTT yang hendak menjalankan masa percobaan kerjanya terutama tentang tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja yang PKWTT laksanakan.

Yang ketiga, aturan yang peneliti analisis sama dengan PP di atas, yaitu Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pasal tersebut tertulis bahwa “(1) PKWTT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.” “(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa

kerja tetap dihitung.” Pada Pasal 12, peneliti memahami bahwa pasal tersebut hanya memberikan ketentuan tentang PKWT tidak dengan PKWT¹ yang mana PKWT tidak mensyaratkan percobaan kerja dan masa percobaan kerja bisa batal demi hukum apabila terjadinya masa percobaan kerja pada PKWT¹. Sehingga sudah jelas bahwa hanya mengatur tentang PKWT tidak dengan PKWT¹.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh

Menurut Salmond dan Fitzgerald (1966), awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum berasal dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral merupakan cerminan dan aturan secara internal maupun eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.

Perlindungan hukum ini bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum wajib melihat tahapan, yakni perlindungan hukum lahir melalui suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum menurut (*Hukum - KBBI VI Daring*, t.t.) adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat,

patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Notohamidjojo (2011). Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat. Perlindungan hukum apabila dijabarkan terdiri dari dua suku kata, yakni “perlindungan” dan “hukum”, yang artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 hasil amandemen, pada Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum.” Artinya, penyelenggara negara di segala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata (Basofi & Fatmawati, 2023).

Perlindungan hukum bagi para pekerja sudah diatur pemerintah dalam peraturan perundang-undangan salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mana undang-undang ini mengatur terkait fleksibilitas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pengaturan alih daya (*outsourcing*), serta formula baru penghitungan upah minimum yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Undang-undang ini juga memperkenalkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK, yang memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Selain itu, juga pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja ada pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), undang-undang ini mengatur tentang sistem jaminan sosial nasional secara menyeluruh di Indonesia, termasuk bagi pekerja/buruh. Undang-undang ini mengatur lima program jaminan sosial, yaitu Jaminan Kesehatan (JKN), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKm). Melalui sistem ini, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan finansial dari risiko-risiko yang timbul akibat hubungan kerja maupun kondisi sosial lainnya. Iuran dibayarkan secara bersama antara pekerja dan pemberi kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Pemerintah juga membuat aturan terkait Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mana diatur pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

(BPJS). Sebagai pelaksanaan dari UU SJSN, UU BPJS mengatur pembentukan dua badan penyelenggara jaminan sosial, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan bertugas mengelola program JKN, sementara BPJS Ketenagakerjaan mengelola program JKK, JHT, JP, JKm, dan JKP. Undang-undang ini mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS dan membayar iuran secara rutin. Pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana, sehingga memberikan kepastian perlindungan sosial bagi seluruh pekerja.

Dari penelitian sebelumnya, Munawar (2024) menyebutkan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan ada pada Pasal 4c Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mana telah mengatur terkait perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan hukum atas jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan hukum atas upah.

Sehingga, perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh sudah diatur di dalam undang-undang baik dari segi upah maupun jaminan sosial. Namun sayangnya, peneliti tidak ada menemukan terkait perlindungan hukum terkait keberhasilan masa percobaan kerja.

Potensi Penyalahgunaan Kewenangan Pengusaha dalam Menentukan Keberhasilan Masa Percobaan Kerja

Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh pada dasarnya merupakan hubungan yang secara struktural tidak seimbang. Pengusaha sebagai pemegang modal dan pengelola usaha berada pada posisi yang lebih dominan dibandingkan dengan pekerja/buruh yang hanya memiliki tenaga kerja sebagai modal utamanya. Ketidakeimbangan ini menjadi semakin tajam dalam konteks masa percobaan kerja karena pada periode tersebut pekerja/buruh berada dalam posisi yang paling rentan terhadap berbagai tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

Potensi penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha dalam menentukan keberhasilan masa percobaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Pertama, pengusaha dapat menetapkan standar penilaian yang tidak jelas, tidak terukur, dan bersifat subjektif sehingga memberikan ruang yang luas bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja kapan saja berdasarkan pertimbangan yang tidak dapat diuji secara objektif. Kedua, pengusaha dapat menggunakan mekanisme masa percobaan sebagai alat untuk menghindari kewajiban-kewajiban hukum yang timbul dari hubungan kerja permanen, seperti kewajiban membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Ketiga, tidak tertutup kemungkinan bahwa pengusaha memanfaatkan masa percobaan untuk memperoleh tenaga kerja murah dengan cara terus-menerus mengangkat

pekerja/buruh baru dalam status masa percobaan tanpa pernah mengangkat mereka menjadi pekerja/buruh tetap. Praktik semacam ini jelas merupakan bentuk penyalahgunaan institusi masa percobaan yang bertentangan dengan semangat perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan preventif yang paling mendasar adalah ketentuan bahwa syarat-syarat masa percobaan wajib dicantumkan dalam perjanjian kerja secara tertulis. Apabila syarat masa percobaan tidak dicantumkan secara tertulis, maka masa percobaan dinyatakan tidak ada, sehingga pekerja/buruh sejak semula dianggap sebagai pekerja/buruh tetap. Kewajiban pencantuman tertulis ini dimaksudkan agar terdapat kepastian hukum bagi kedua belah pihak mengenai hak dan kewajiban selama masa percobaan berlangsung.

Selain kewajiban tertulis, undang-undang juga menetapkan bahwa selama masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan ekonomis yang fundamental, mengingat pekerja/buruh dalam masa percobaan tetap merupakan subjek hukum yang berhak atas penghidupan yang layak. Pelanggaran atas ketentuan upah minimum ini dapat dikenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 90 jo. Pasal 185 UU Ketenagakerjaan

Pekerja/buruh dalam masa percobaan tidak dapat diakhiri hubungan kerjanya atas dasar alasan-alasan yang secara eksplisit dilarang oleh undang-undang, seperti: pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu yang tidak melampaui dua belas bulan; pekerja/buruh menjalankan kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; dan pekerja/buruh melaporkan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

Dalam perspektif yang lebih luas, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam masa percobaan tidak dapat dipisahkan dari prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang lebih fundamental, yakni prinsip keadilan, kemanusiaan, dan kepastian hukum. Negara melalui aparatur pengawasan ketenagakerjaan berkewajiban untuk memastikan bahwa institusi masa percobaan digunakan sesuai dengan tujuan yang sesungguhnya, yaitu sebagai mekanisme penilaian yang fair dan tidak diskriminatif, bukan sebagai instrumen eksploitasi atau penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh yang berada dalam posisi lemah. Penguatan pengawasan ketenagakerjaan dan peningkatan kapasitas lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan prasyarat mutlak bagi terwujudnya perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja/buruh, khususnya mereka yang masih menjalani masa percobaan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-doktrinal sehingga analisis terbatas pada kajian terhadap norma hukum tertulis, asas, dan doktrin, tanpa melibatkan data empiris berupa wawancara atau survei langsung kepada pekerja maupun pengusaha yang pernah mengalami perselisihan terkait masa percobaan kerja. Akibatnya, gambaran praktik di lapangan yang diperoleh hanya bersumber dari satu contoh Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Shin Hwa Biz dengan serikat pekerjanya, sehingga belum dapat merepresentasikan keragaman praktik masa percobaan kerja di berbagai sektor industri di Indonesia. Kedua, penelitian ini berfokus pada PKWTT dan belum mengeksplorasi secara mendalam dinamika hubungan kerja pada sektor-sektor informal yang dalam kenyataannya masih banyak tidak tunduk pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Ketiga, kajian terhadap perbandingan hukum lintas negara (komparatif) belum dilakukan, padahal regulasi masa percobaan kerja di negara-negara lain dapat memberikan referensi yang berharga dalam merumuskan konsep ideal tolok ukur keberhasilan masa percobaan kerja. Keterbatasan-keterbatasan tersebut menjadi celah yang dapat dikembangkan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Pengaturan masa percobaan kerja dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 belum sepenuhnya mencerminkan penerapan asas keadilan, baik secara prosedural maupun substantif. Meskipun telah mengatur batas waktu masa percobaan dan perlindungan upah minimum, undang-undang tersebut tidak memberikan tolok ukur yang jelas, transparan, dan objektif mengenai keberhasilan masa percobaan kerja. Kekosongan norma ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta membuka ruang penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha, mengingat posisi pekerja yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan kerja. Akibatnya, perlindungan hukum terhadap pekerja pada fase paling rentan ini belum optimal, sehingga asas keadilan yang seharusnya menjadi dasar dalam hubungan ketenagakerjaan belum terwujud secara utuh.

Dengan demikian, saran yang diperlukan adanya pembaruan regulasi melalui amandemen atau peraturan pelaksana yang mewajibkan pengusaha menetapkan tolok ukur keberhasilan masa percobaan secara tertulis, transparan, dan objektif sejak awal, disertai evaluasi berkala serta pemberitahuan alasan yang jelas jika pekerja tidak lulus. Selain itu, penting disediakan mekanisme keberatan bagi pekerja dan penguatan pengawasan

ketenagakerjaan guna mencegah penyalahgunaan serta menjamin keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan kajian empiris melalui wawancara atau survei kepada pekerja dan pengusaha guna memotret praktik masa percobaan kerja secara nyata di lapangan, serta kajian komparatif dengan regulasi negara lain sebagai referensi pembaruan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). Hukum. In *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring*. Retrieved April 23, 2026, from <https://kbbi.kemendikdasmen.go.id/entri/hukum>
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>
- Dewi, N. M. I. M. S., & Resen, M. G. S. K. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh dalam Masa Percobaan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Kertha Desa*, 9(12), 36–46.
- Follesdal, A. (2015). John Rawls' theory of justice as fairness. In G. Fløistad (Ed.), *Philosophy of justice* (pp. 311–328). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9175-5_18
- FSB Garteks. (n.d.). *Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Shin Hwa Biz dengan Serikat Kerja/ Serikat Buruh Garteks PT. Shin Hwa BIZ*. Retrieved April 21, 2026, from <https://database-fsbgarteks.id/pkb>
- Ginting, A. B. D. (2025). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Efektivitasnya terhadap Organisasi atau Perusahaan. *Jurnal EMPATI*, 13(6), 543–547. <https://doi.org/10.14710/empati.2024.47891>
- Irham, F., R. M. Z. D., Fauzan, R. G., & Pramasha, R. R. (2024). Peran Sumber Daya Alam dalam Mendorong Perekonomian Nasional. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/969>
- Lestari, R. P., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(3), 3670–3677. <https://al-haramjournal.id/index.php/PESHUM/article/view/7880>
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27–55). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Marzuki, P. M. (2013). *Penelitian Hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Melo, R. H., Moko, F., & Saleh, S. E. (2024). Tantangan Pembangunan Sumberdaya Alam di Indonesia: Dampak Lingkungan dan Ekonomi dalam Pencapaian Keberlanjutan. *Geosfera: Jurnal Penelitian Geografi*, 3(2), 149–154. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/geojgp/article/view/29544>

- Mubarak, M. R., Habim, N., & Edrisy, I. F. (2023). Asas Keseimbangan dan Asas Kebebasan Berkontrak pada Perjanjian Baku yang Menganut Konsep 'Take It or Leave It'. *Jurnal Hukum Legalita*, 5(2), 282–293. <https://jurnal.umko.ac.id/index.php/legalita/article/view/1089>
- Munawar, M. (2024). *Efektifitas Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Perpu Cipta Kerja* [Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <https://repository.unissula.ac.id/id/eprint/35351>
- Notohamidjojo, O. (2011). *Soal-Soal Pokok Filsafat Hukum*. Griya Media.
- Rawls, J. (1958). Justice as fairness. *The Philosophical Review*, 67(2), 164–194. <https://doi.org/10.2307/2182612>
- Safitri, D. A., Muslim, J., Triana, M., Putri, R. A., Paraswati, S., & Riofita, H. (2023). Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 348–354. <https://jurnal.kolibri.org/index.php/neraca/article/view/521>
- Salmond, J. W., & Fitzgerald, P. J. (1966). *Salmond on jurisprudence* (12th ed.). Sweet & Maxwell.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.
- Tyas, A. A. W. P., & Ikhsani, K. T. W. (2015). Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia untuk Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Forum Ilmiah*, 12(1), 1–15. <https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/1144>
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 210–237. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>