

## Probation dalam PKWT: Tinjauan Yuridis Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Dicky Wahyudi Ginting<sup>1</sup>, Agusmidah<sup>1</sup>, Suria Ningsih<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

### ARTICLE INFO

#### Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2080](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2080)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

#### Keywords:

Masa Percobaan; Perjanjian  
 Kerja Waktu Tertentu; Sanksi

### ABSTRACT

*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja secara tegas melarang adanya masa percobaan (probation) dalam PKWT. Namun, praktik di lapangan menunjukkan masih banyak perusahaan yang memberlakukan probation terhadap pekerja PKWT. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perUndang-undangan dan konseptual untuk menganalisis pengaturan hukum, praktik, serta implikasi dari penerapan probation dalam PKWT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa klausul probation dalam PKWT merupakan perjanjian yang batal demi hukum, dan masa kerja pekerja tetap dihitung sejak awal masa kerja. Meski demikian, praktik ini tetap berlangsung karena sanksi yang ada hanya berupa sanksi administratif yang dinilai kurang efektif, serta lemahnya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan yang cenderung menunggu laporan pekerja. Di sisi lain, posisi tawar pekerja yang lemah membuat mereka enggan melaporkan karena takut kehilangan pekerjaan. Kondisi ini menciptakan kerentanan bagi pekerja PKWT. Oleh karena itu, penulis menilai perlu adanya regulasi yang lebih tegas, termasuk sanksi denda dan peningkatan peran aktif dinas ketenagakerjaan dalam mengawasi pelaksanaan perjanjian kerja. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dapat lebih optimal dan mencegah praktik yang merugikan pekerja.*

*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).*



#### Corresponding Author:

**Dicky Wahyudi Ginting**

Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

Jl. Tri Dharma No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222

### 1. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan bahwa hubungan kerja adalah hubungan pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerjaan merupakan objek perjanjian kerja.<sup>1</sup> Pekerjaan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan penghasilan atau nafkah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja, ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan,

<sup>1</sup> Risna Dwi Agustin, «Unsur Hubungan Kerja dalam Membuat Perjanjian Kerja,» *talenda.co*, 15 September 2025, <https://www.talenda.co/blog/unsur-hubungan-kerja-dalam-membuat-perjanjian-kerja/>

atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan yang bersifat tetap bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja adalah sebagai bentuk distribusi wewenang dan tanggung jawab. Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Unsur perintah dapat dimaknai luas, seperti target kerja, instruksi, dan lain-lain.

Saat ini, masih banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT dengan menetapkan serta menerapkan masa percobaan dalam pelaksanaan tugas mereka. Kurangnya pengawasan di beberapa bidang kerja memberi ruang untuk pemberi kerja melanggar aturan probation pada PKWT.<sup>2</sup> Di sisi lain, pekerja yang memiliki posisi tawar rendah tidak mampu berbuat banyak. Mereka enggan melaporkan atau menindaklanjuti pelanggaran terkait masa percobaan karena khawatir akan kehilangan pekerjaan.

Penerapan masa percobaan (probation) terhadap pekerja PKWT masih menjadi praktik yang umum ditemui. Selain tidak sesuai dengan ketentuan perUndang-undangan, penerapan probation pada PKWT juga bertentangan dengan asas perlindungan dan kepastian hukum yang menjadi landasan dalam hukum ketenagakerjaan. Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja tersebut pada akhirnya berdampak pada menurunnya kesejahteraan pekerja.

Bagaimana kedudukan pekerja kontrak yang terdampak oleh batal demi hukumnya perjanjian kerja tersebut? Secara hukum, ketika perjanjian kerja dinyatakan batal demi hukum, masa kerja pekerja tetap dihitung sejak hari pertama ia mulai bekerja. Hak-hak pekerja pun wajib tetap dipenuhi oleh perusahaan sejak awal bekerja, meskipun pekerjaan tersebut dilakukan dalam masa percobaan yang tidak sah. Namun, rendahnya posisi tawar pekerja dibandingkan perusahaan sering kali memperburuk kondisi ini.

Apabila seorang pekerja kontrak mengalami situasi tersebut dan memutuskan untuk melaporkannya, besar kemungkinan kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang. Perusahaan dapat memberikan catatan negatif terhadap pekerja, yang dianggap merugikan kepentingan perusahaan. Ditambah lagi, tingginya jumlah pencari kerja membuat perusahaan tidak ragu untuk memberhentikan pekerja dan merekrut orang baru.

Hingga saat ini, pemerintah belum menetapkan sanksi khusus bagi perusahaan yang melanggar ketentuan terkait pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 memang mengatur sanksi administratif yang diterapkan secara bertahap, mulai dari teguran tertulis hingga pembekuan kegiatan usaha. Namun, ketentuan tersebut tidak secara spesifik menyebutkan sanksi bagi perusahaan yang menerapkan masa percobaan kepada pekerja kontraknya. Baik Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 belum memberikan pengaturan sanksi yang tegas atas permasalahan ini.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian normatif, yaitu penelitian hukum yang menggunakan sumber bahan hukum berupa peraturan perUndang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/perjanjian/akad, teori hukum, dan pendapat para sarjana.<sup>3</sup> Penelitian ini disebut juga sebagai penelitian kepustakaan ataupun studi dokumen, disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Johnny Ibrahim membagi pendekatan penelitian hukum normatif menjadi beberapa pendekatan, diantaranya Pendekatan perUndang-undangan, Pendekatan konseptual, Pendekatan analitis, Pendekatan perbandingan, Pendekatan historis, Pendekatan filsafat, Pendekatan kasus.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan perUndang-undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua peraturan perUndang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti). Adapun pendekatan konseptual adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Bahan hukum yang di pakai pada penelitian ini berupa bahan hukum primer yang digunakan meliputi Undang-undang seperti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahan hukum sekunder yaitu buku-buku yang berkaitan dengan judul skripsi, artikel-artikel, wacana yang dikemukakan oleh pendapat para sarjana hukum, hasil-hasil penelitian, dan sebagainya. Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan data pendukung berupa hasil wawancara dengan informan yang menjadi korban pada masalah ini.

<sup>2</sup> Syerrin Hakim, Imam Haryanto, «Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,» Jurnal USM Law Review Vol 6 No 2 (2023):813 <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/7085/3455>

<sup>3</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 45

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Probation dalam PKWT menurut Peraturan PerUndang-undangan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT ditujukan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, sehingga keberadaannya bersifat fleksibel dan memberikan kemudahan bagi pengusaha.<sup>4</sup> Namun, fleksibilitas ini dibatasi oleh ketentuan hukum yang ketat guna mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja. Salah satu batasan penting adalah larangan menerapkan masa percobaan (probation) dalam PKWT.

Probation atau masa percobaan merupakan periode waktu dimana seorang karyawan baru diuji elayakannya dalam menjalankan pekerjaannya. Masa ini biasanya berlangsung selama maksimal 3 bulan atau tergantung kebijakan perusahaan.<sup>5</sup> Dalam masa *probation*, HRD dan manajer akan mengevaluasi kinerja karyawan dan mengambil keputusan terkait kelanjutan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.<sup>6</sup> Selama masa percobaan, karyawan akan diberi tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan jabatannya. Karyawan juga akan dievaluasi secara berkala oleh atasan atau tim HR untuk menilai kinerja dalam melaksanakan akuntansi. Masa percobaan hanya boleh di berlakuan kepada pekerja PKWTT dan tidak boeh di berlakukan kepada pekerja PKWT.

Larangan probation dalam PKWT secara tegas diatur dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam hal perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu, tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Ketentuan ini kemudian diperkuat pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat. Kemudian lahirnya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menegaskan kembali bahwa dalam hal disyaratkan masa percobaan pada perjanjian kerja waktu tertentu, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Dengan demikian, setiap klausul dalam perjanjian kerja PKWT yang memuat ketentuan probation otomatis batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan mengikat.

Secara yuridis, pengaturan ini bertujuan menjaga asas kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja. Probation pada hakikatnya diperbolehkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, dengan alasan bahwa hubungan kerja tersebut bersifat permanen sehingga wajar apabila pengusaha diberikan ruang untuk menguji kecakapan pekerja dalam jangka waktu tertentu.<sup>7</sup> Namun, dalam PKWT, hubungan kerja sejak awal sudah dibatasi oleh waktu atau selesainya pekerjaan, sehingga menambahkan probation di dalamnya akan menimbulkan ketidakpastian dan bahkan merugikan pekerja.

Jika ditinjau dari perspektif pasal 1320 KUHPdata, salah satu Syarat sah perjanjian adalah klausul halal. Klausul ini membatasi hal perjanjian tidak boleh merupakan sesuatu yang dilarang. Klausul probation yang bertentangan dengan hukum perUndang-undangan akan menyebabkan perjanjian menjadi tidak sah menurut Pasal 1337 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa suatu perjanjian batal demi hukum apabila objeknya bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum. Artinya, klausul probation dalam PKWT dianggap sebagai klausul yang cacat hukum karena bertentangan dengan aturan yang berlaku.

#### 2. Praktik probation dalam PKWT

Sekarang masih banyak Perusahaan yang memberlakukan probation pada pekerja PKWT nya. Beberapa perusahaan tidak sengaja memasukkannya kedalam pernjajiaan kerja ada juga yang sengaja menerapkannya pada pekerja PKWT.<sup>8</sup> Berdasarkan keterangan informan, seorang pekerja yang menjadi korban hal ini berkata bahwa dalam perjanjian kerja yang telah di sepakati dengan pemberi kerja tidak ada disebutkan pasal khusus yang membahas tentang percobaan. Tidak ada peranjain bahwa dalam bekerja akan di terapkan masa probation atau percobaan, tapi dalam penerapannya, masa percobaan di berlakukan bagi mereka.

Masa probation ini di berlakukan selama 3 (tiga) bulan. Banyak hak mereka selaku pekerja PKWT yang tidak di dipenuhi selama menjalani masa percobaan ini. Hak hak tersebut di antaranya gaji yang hanya di bayar sebesar 90% dari upah yangtelah disepakati, tidak adanya hak cuti, dan tidak adanya jaminan

<sup>4</sup> Iman Soepomo, «*Hukum Perburuhan di Indonesia*», (Jakarta: Djambatan, 2018), 114.

<sup>5</sup> Luqman Hafidz, "Masa Percobaan Adalah: Definisi, Hak, dan Kewajiban", *talentics.id*, 8 Mei 2023, <https://www.talentics.id/resources/blog/probation-adalah/>

<sup>6</sup> Wila Wahyuni, «Landasan Hukum Masa Probation», *Hukum Online.com*, 3 Januari 2023 <https://www.hukumonline.com/berita/a/landasan-hukum-masa-probation-lt63b3f6a60c1ec/>

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019), 77.

<sup>8</sup> Erlangga Kurniawan, «Kesalahan Dalam PKWT Menyebabkan Status Karyawan Kontrak Menjadi Tetap» *ercolaw.com*, diakses 15 November 2025, [https://ercolaw.com/kesalahan-dalam-pkwt-karyawan-menjadi-tetap/?utm\\_source=chatgpt.com](https://ercolaw.com/kesalahan-dalam-pkwt-karyawan-menjadi-tetap/?utm_source=chatgpt.com)

Kesehatan yang di berikan. Semua hak ini akan mereka dapatkan ketika masa percobaan berakhir. Selama menjalani masa percobaan, tidak ada pengawasan khusus dari Perusahaan.

Penerapan probation dalam PKWT menimbulkan dampak buruk terhadap sosial dan ekonomi pekerja. Dari sisi pekerja, probation akan menurunkan rasa aman dalam bekerja, mengurangi kepastian pendapatan, dan memperbesar risiko eksploitasi. Pekerja merasa tidak adil karena perusahaan membayar dengan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di sepakati kepada mereka. Perusahaan juga membatasi hak-hak pekerja sehingga membuat pekerja bekerja dibawah tekanan yang tidak seimbang. Dari sisi perusahaan, praktik ini justru menimbulkan kerugian jangka panjang karena dapat memunculkan konflik industrial, penurunan produktivitas akibat rendahnya loyalitas pekerja, serta potensi sanksi hukum. Oleh karena itu, secara filosofis, larangan probation dalam PKWT juga dapat dilihat sebagai upaya menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, seimbang, dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Beberapa pekerja tau kalau masa percobaan tidak boleh di terapkan pada pekerja PKWT. Namun sekarang ini mencari pekerjaan sama sulitnya seperti mencari jarum dalam Jerami. Jadi pekerja takut untuk melaporkannya karena khawatir akan berdampak kepada pekerjaannya dikemudian hari. Hal-hal seperti perpanjangan kontrak yang tidak terjamin karena adanya catatan buruk selama bekerja membuat pekerja takut untuk bertindak. Sejauh bekerja, informan tidak pernah mendapatkan sosialisasi mengenai PKWT baik dari Perusahaan, serikat pekerja, maupun pemerintahan.

### 3. Evaluasi Penegakan Hukum terhadap Praktik Probation dalam PKWT

Permasalahan terkait penerapan probation pada pekerja PKWT umumnya hanya terungkap apabila dilaporkan oleh pekerja atau ditemukan melalui pemeriksaan langsung oleh Dinas Ketenagakerjaan. Namun, banyak pekerja enggan melapor karena khawatir akan menghadapi konsekuensi terhadap keberlanjutan hubungan kerja mereka. Kondisi ini menyebabkan praktik pelanggaran sulit terdeteksi apabila hanya mengandalkan laporan pekerja. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan perlu menerapkan mekanisme pengawasan yang lebih aktif dan berkala agar pelanggaran dapat diidentifikasi tanpa menunggu adanya pengaduan.

Sesuai keterangan seorang informan dikatakan bahwa selama ia bekerja ia dan rekan kerjanya tidak pernah mendapatkan sosialisasi ataupun penyuluhan dari dinas ketenagakerjaan. Dalam hal ini bisa dilihat bahwa dinas ketenagakerjaan masih kurang menjangkau pekerja di beberapa daerah. Kurangnya pergerakan pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pengawas ketenagakerjaan menjadi salah satu alasan kenapa probation masih banyak di terapkan pada pekerja PKWT. Kurangnya sosialisasi dan penyuluhan membuat banyak pekerja kebingungan untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

Pemerintah menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mempunyai 4 tugas yaitu perencanaan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan, dan pengawasan. Pada pasal 102 ayat (1) dalam melaksanakan hubungan industrial fungsi pemerintah adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam melakukan pembinaan, pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan dapat melakukan sosialisasi ataupun penyuluhan kepada pekerja. Materi yang dibawa bisa tentang perlindungan, hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan proses penyelesaian masalah hubungan industrial. Namun sepertinya masih banyak pekerja yang masih belum merasakan pembinaan oleh dinas ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan pengawasan dinas ketenagakerjaan masih kurang aktif dalam melakukan pengecekan kepada pengusaha-pengusaha. Banyak penerapan probation pada PKWT yang berjalan bertahun-tahun tanpa di ketahui oleh pengawas ketenagakerjaan.

Dinas ketenagakerjaan yang lebih menunggu pelaporan membuat masalah ini sulit di ungkap. Bagaimana kita bisa mengharapkan orang yang menjadi korban yang memiliki posisi tawar rendah dan rentan kehilangan pekerjaan melaporkan permasalahan pekerjaan yang menyimpannya. Faktor penyebab pekerja termasuk kategori rentan dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan, minimnya informasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan, serta kebijakan yang belum optimal dalam memberikan perlindungan kepada pekerja informal.<sup>9</sup> Agresifitas perusahaan banyak menekan dan membuat pekerja takut untuk mengambil tindakan dan melaporkan masalah ini kepada pihak yang berwenang. Maka fungsi pengawasan dinas ketenagakerjaan harus lebih di tingkatkan lagi.

<sup>9</sup> Unggul Agus Sangsoko, *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian di Kota Semarang)* (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2025), 48  
[https://repository.unissula.ac.id/41304/1/Magister%20Ilmu%20Hukum\\_20302400303\\_fullpdf.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://repository.unissula.ac.id/41304/1/Magister%20Ilmu%20Hukum_20302400303_fullpdf.pdf?utm_source=chatgpt.com)

#### 4. Penguatan Sanksi terhadap Pelanggaran Probation dalam PKWT

Pembangunan ketenagakerjaan dibuat untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, dan memberikan perlindungan bagi pekerja guna meningkatkan kesejahteraan mereka beserta keluarganya. Peraturan ketenagakerjaan dibuat untuk menjawab berbagai masalah ketenagakerjaan yang ada dan memastikan keadilan sosial dalam hubungan kerja, sehingga tidak ada lagi ketidakpastian hukum di bidang ketenagakerjaan.

Meskipun ketentuan peraturan perUndang-undangan mulai dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, hingga PP No. 35 Tahun 2021 secara tegas melarang penerapan masa probation terhadap pekerja PKWT, namun tidak ada satu pun dari regulasi tersebut yang mengatur dan memberikan sanksi tegas kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran. Ketiadaan sanksi ini kemudian menciptakan *regulatory gap* dan membuka peluang bagi perusahaan untuk tetap menerapkan probation secara ilegal. Peraturan yang ada belum dilengkapi dengan mekanisme penegakan sanksi yang tegas.

Melihat permasalahan saat ini banyak pemberi kerja yang tidak mengindahkan larangan penerapan masa probation pada PKWT maka kita membutuhkan sanksi yang bisa membuat para pemberi kerja berpikir ulang untuk menerapkan masa probation pada PKWT. Kita membutuhkan sanksi yang bisa membuat para pengusaha mengindahkan aturan larangan yang ada. Kita perlu mengatur sanksi yang bersifat jelas, tegas, konsisten dalam penegakan, proporsional, dan suportif. Sanksi tegas berarti harus di rumuskan secara eksplisit dalam peraturan perUndang-undangan sehingga masyarakat dan penegak hukum memahami konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan. Ketidakjelasan sanksi akan menghambat penegakan hukum. Penegakan sanksi juga harus dilakukan secara konsisten dan tanpa pandang bulu.

Lemahnya pengawasan dan ketidaktegasan penegakan hukum akan mengurangi efektivitas sanksi, dan membuka peluang pemberi kerja untuk bertindak tidak adil.<sup>10</sup> Sanksi yang dijatuhkan harus sepadan dengan tingkat pelanggaran dan dampaknya. Sanksi yang terlalu ringan tidak akan memberikan efek jera, sementara sanksi yang terlalu berat dapat menimbulkan ketidakadilan dan resistensi. Sanksi harus dapat diterapkan dalam sisten yang ada.

Sanksi yang dapat diterapkan adalah sanksi denda Administratif dan sanksi pidana. Sanksi denda dapat diberikan sebagai tindakan peringatan dan di bersamai dengan kompensasi pemulihan kerugian yang dialami pekerja selama menjalani pibation illegal. Sanksi administratif secara luas dipahami sebagai sanksi yang dijatuhkan oleh pembentuk peraturan tanpa intervensi oleh pengadilan atau tribunal (Administrative sanctions are broadly understood as being sanctions imposed by the regulator without intervention by a court or tribunal).<sup>11</sup> Denda yang dibayarkan kemudian tidak akan menghilangkan kewajiban pemberi kerja untuk membayar kompensasi kerugian kepada pemberi kerja yang terdampak.

Selain sanksi denda dan kompensasi, supaya sanksi yang di buat lebih tegas kita juga harus mengatur sanksi pidana bagi larangan penerapan masa probation pada PKWT. Hukum pidana Indonesia pada dasarnya menganut mekanisme ultimum remedium yang dapat diartikan bahwa pengaturan sanksi pidana diposisikan sebagai sanksi terakhir.<sup>12</sup> Hukum pidana memiliki dampak besar bagi kebebasan seseorang dan berdampak besar bagi keuangan Perusahaan atau pemberi kerja. Oleh karena itu sanksi pidana akan di berikan jika larangan yang dilakukan telah berulang dan pemberi kerja tidak mengindahkan sanksi sebelumnya.

Supaya larangan probation pada PKWT ini dapat mempunyai sanksi pidana maka pasal yang mengaturnya bisa kita masukkan pada pasal 186 ayat (1) UU No. 13 Tahun. Dimana pada pasal ini di atur sanksi pidana bila seseorang melanggar pasal 35 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 maka akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pasal 35 ayat (3) berbunyi bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kesejahteraan kepada pekerja. Karena penerapan probation pada PKWT merupakan tindakan melanggar peraturan dan merupakan bentuk ketidakadilan bagi pekerja, maka hal ini tentu melanggar kesejahteraan pekerja. Dalam memberikan sanksi ini kita juga harus memastikan untuk hak-hak pekerja yang telah dilanggar harus di ganti oleh pemberi kerja.

Untuk menambahkan sanksi terkait larangan penerapan probation pada PKWT maka redaksi ataupun bunyi pasal yang dapat dibuat kurang lebih sebagai berikut. Pengusaha yang menerapkan probation pada

<sup>10</sup> Rifasya Naura Salsabila, «Optimalisasi Aspek Pengawasan Ketenagakerjaan guna Memastikan Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja» *Jurnal Ilmu pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia* Volume 2, Nomor 3 (2025), 332, <https://journal.appihi.or.id/index.php/Amandemen/article/view/1130/1274>

<sup>11</sup> Ghufuran, Hendrik, Julista, «Kajian Terhadap Pengaturan Sanksi Denda Administratif Dalam Peraturan Daerah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar» *TATOHI Jurnal Ilmu Hukum, Volume 1 Nomor 9, November 2021:9665*, file:///C:/Users/ASUS/Downloads/815-2464-1-SM.pdf

<sup>12</sup> Ferdinan Wahyu, «Prinsip Ultimum Remedium Dan Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Pelanggaran Kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (Ppkm) Jawa-Bali (Studi Putusan Nomor 33/Pid.C/2021/Pn.Kng)» *Verstek Jurnal Hukum Acara*, file:///C:/Users/ASUS/Downloads/67622-188287-1-SM.pdf



PKWT wajib membayar seluruh hak pekerja sejak hari pertama bekerja, termasuk upah, tunjangan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan hak normatif lainnya. Pengusaha juga wajib membayar kompensasi tambahan kepada pekerja sebesar 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) kali gaji pokok, sebagai bentuk pemulihan atas kerugian akibat probation ilegal. Pengusaha yang dengan sengaja dan sistematis menerapkan probation pada PKWT juga dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Serta penjatuhan pidana tidak menghapus kewajiban pemulihan hak pekerja dan pembayaran kompensasi.

#### 4. SIMPULAN

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyebutkan bahwa Probation atau masa percobaan atau yang biasa di sebut dengan masa training tidak boleh diterapkan pada PKWT. Probation hanya bisa di terapkan pada PKWTT. Probation dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan. Dalam masa probation hak-hak pekerja PKWT tidak di penuhi sesuai dengan ketentuan PKWT. Hak-hak pekerja PKWT disamakan dengan hak-hak pekerja PKWTT pada masa probation. Gaji yang di potong menjadi 90%, tidak adanya hak cuti serta berkurangnya masa kerja dengan gaji penuh karena ditimpa oleh masa probation. Hal ini tentu mengurangi pendapatan dari pekerja PKWT.

Lemahnya pengawasan dan ketidaktegasan pihak pengawas memberi celah untuk pemberi kerja melanggar peraturan ketenagakerjaan. Sifat pengawasan yang lebih menunggu laporan membuat celah bagi pemberi kerja untuk memanfaatkan keadaan dan melanggar peraturan terkait probation. Selain itu dinas ketenagakerjaan juga masih kurang dalam melakukan Upaya penyuluhan dan pembinaan kepada pekerja. Beberapa pekerja kebingungan untuk mengambil tindakan Ketika ia mengalami masalah. Bahkan ada pekerja yang tidak tau bagaimana peraturan mengenai hak dan kewajibannya sebagai pekerja.

Peraturan perUndang-undangan saat ini belum ada sanksi tegas yang mengatur dan melarang probation pada PKWT. Oleh karena itu dibutuhkan sanksi tegas yang bisa memberi efek jera kepada pelanggar dan tetap memberi kompensasi atau ganti rugi kepada pekerja yang menjadi korban. Sanksi yang bisa ditambahkan adalah pemberi kerja wajib membayar seluruh hak pekerja sejak hari pertama bekerja, termasuk upah, tunjangan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan hak normatif lainnya. Pengusaha wajib membayar kompensasi tambahan kepada pekerja sebesar 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) kali upah bulanan, sebagai bentuk pemulihan atas kerugian akibat probation ilegal. Pengusaha yang dengan sengaja dan sistematis menerapkan probation pada PKWT dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Penjatuhan pidana tidak menghapus kewajiban pemulihan hak pekerja dan pembayaran kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1.

#### REFERENSI

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019.
- Iman Soepomo, «*Hukum Perburuhan di Indonesia*», Jakarta: Djambatan, 2018.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Ferdinan Wahyu, «Prinsip Ultimatum Remedium Dan Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Pelanggaran Kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (Ppkm) Jawa-Bali (Studi Putusan Nomor 33/Pid.C/2021/Pn.Kng)» *Verstek Jurnal Hukum Acara*, file:///C:/Users/ASUS/Downloads/67622-188287-1-SM.pdf
- Ghufran, Hendrik, Julista, «Kajian Terhadap Pengaturan Sanksi Denda Administratif Dalam Peraturan Daerah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar» *TATOHI Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 1 Nomor 9, November 2021:9665, file:///C:/Users/ASUS/Downloads/815-2464-1-SM.pdf
- Rifasya Naura Salsabila, «Optimalisasi Aspek Pengawasan Ketenagakerjaan guna Memastikan Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja» *Jurnal Ilmu pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia* Volume 2, Nomor 3 (2025), 332,
- Syerrin Hakim, Imam Haryanto, «Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,» *Jurnal USM Law Review* Vol 6 No 2 (2023):813

- Unggul Agus Sangsoko, Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian di Kota Semarang) (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2025),
- Risna Dwi Agustin, «Unsur Hubungan Kerja dalam Membuat Perjanjian Kerja,» *talenda.co*, 15 September 2025.
- Wila Wahyuni, «Landasan Hukum Masa Probation», *Hukum Online.com*, 3 Januari 2023 .
- Luqman Hafidz, “Masa Percobaan Adalah: Definisi, Hak, dan Kewajiban”, *talentics.id*, 8 Mei 2023.
- Erlangga Kurniawan, «Kesalahan Dalam PKWT Menyebabkan Status Karyawan Kontrak Menjadi Tetap» *ercolaw.com*.