

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara konstitusional, setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menunjukkan adanya tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, termasuk memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja guna mencegah terjadinya perlakuan yang merugikan pihak pekerja.¹ Selain memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, hukum ketenagakerjaan juga berfungsi sebagai instrumen yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha agar tercipta keseimbangan, keadilan, dan kepastian hukum dalam hubungan kerja.²

Pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan bagian dari sistem hukum yang dirancang untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sekaligus mewujudkan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.³ Pengaturan tersebut secara yuridis diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui

¹ Maulana, M. H., Manurung, D. A., Alfahrizi, A., & Agil, S. (2024). *Analisis hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Cendikia ISNU, 1(2), 139–146

² Santoso, I. T., Abdilah, K. R., Sobirin, M., & Agustina, N. E. (2023). *Perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja*. Jurnal IKAMAKUM.

³ Khakim, A. (2021). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.⁴ Pengaturan tersebut mencakup berbagai aspek dalam hubungan kerja, antara lain mengenai perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta bentuk perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja.⁵ Berdasarkan hal tersebut, penyusunan setiap perjanjian kerja harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga hak-hak pekerja tetap terlindungi dan kepastian hukum dalam hubungan kerja dapat terwujud.

Masa percobaan kerja (*probation*) merupakan tahap awal dalam pelaksanaan hubungan kerja yang digunakan sebagai sarana untuk menilai kemampuan, kompetensi, serta kesesuaian pekerja dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, ketentuan mengenai masa percobaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang membatasi penerapannya hanya pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sedangkan pemberlakuannya dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak diperbolehkan.⁶ Meskipun telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, penerapan masa percobaan dalam praktik hubungan kerja masih berpotensi merugikan pekerja dan menimbulkan ketidakpastian hukum.⁷ Dengan memperhatikan ketentuan tersebut, penerapan

⁴ Lie, G., & Meiliani. (2024). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal ISO, 6(2).

⁵ Perkasa, F. A., Adaninggar, M., & Wijaya, M. M. (2024). *Perspektif perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia*. Civilia, 3(1).

⁶ Ginting, D. W., Agusmidah, A., & Ningsih, S. (2025). *Probation dalam PKWT: Tinjauan yuridis hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Proceedings Series on Social Sciences & Humanities, 29, 77–83.

⁷ Jayanti, M., et al. (2025). *Perlindungan hak calon karyawan terhadap penerapan masa percobaan dalam PKWT*. Jurnal SOMASI, 6(2).

masa percobaan harus tetap mengedepankan prinsip perlindungan tenaga kerja agar hak-hak pekerja tetap terlindungi.

Praktik hubungan kerja menunjukkan masih terdapat perjanjian kerja yang mencantumkan klausul mengenai pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa percobaan. Pencantuman klausul tersebut umumnya didasarkan pada alasan penggantian biaya pelatihan atau kerugian yang dianggap timbul akibat pengunduran diri pekerja. Penerapan klausul tersebut dapat menimbulkan persoalan hukum apabila tidak didasarkan pada ketentuan hukum yang jelas, sehingga berpotensi merugikan pekerja.⁸ Apabila ditinjau berdasarkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, pengenaan denda yang tidak dilakukan secara proporsional maupun tidak didasarkan pada kesepakatan yang adil dapat bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.⁹ Berangkat dari kondisi tersebut, klausul mengenai pengenaan denda dalam perjanjian kerja perlu dianalisis lebih lanjut guna menilai kesesuaiannya dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Merujuk pada Pasal 4 Surat Perjanjian Kerja di CV Gumukmas Multi Farm, perusahaan mencantumkan klausul yang mewajibkan pekerja membayar denda sebesar Rp500.000,00 apabila mengundurkan diri selama masa uji coba 3 (tiga) bulan dengan alasan penggantian biaya pelatihan. Pencantuman klausul tersebut menimbulkan persoalan hukum karena kepentingan perusahaan untuk melindungi biaya yang telah dikeluarkan dalam pelatihan pekerja berhadapan dengan prinsip penyelenggaraan masa percobaan yang pada dasarnya tidak dimaksudkan untuk

⁸ Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

⁹ Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*.

membebaskan sanksi finansial kepada pekerja. Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis keabsahan klausul denda tersebut berdasarkan asas kebebasan berkontrak serta menilai apakah ketentuan tersebut tetap memiliki kekuatan hukum atau justru batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*).

Bahan perbandingan dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang dikaji, meskipun masing-masing memiliki ruang lingkup pembahasan yang berbeda. Penelitian oleh D.W. Ginting, Agusmidah, dan S. Ningsih pada tahun 2025 mengkaji ketidakabsahan penerapan masa percobaan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum, namun belum membahas keberadaan klausul denda yang diberlakukan sebagai konsekuensi dari pengunduran diri pekerja selama masa percobaan. Sementara itu, penelitian Rifasya Naura Salsabila pada tahun 2025 lebih menitikberatkan pada mekanisme pengawasan ketenagakerjaan secara umum, sehingga belum mengulas aspek pengenaan denda yang dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Berbeda dari penelitian terdahulu, penelitian ini memusatkan perhatian pada analisis keabsahan klausul denda yang dikenakan kepada pekerja yang mengundurkan diri selama masa percobaan berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengkajian hubungan antara klausul denda dan masa percobaan dalam satu analisis yuridis, yang belum menjadi fokus utama dalam penelitian-penelitian terdahulu yang

dijadikan rujukan. Selain itu, penelitian ini menggunakan kasus yang terjadi di CV Gumukmas Multi Farm Kabupaten Jember sebagai objek kajian sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan penerapan klausul denda dalam hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“KAJIAN YURIDIS PENGENAAN DENDA PADA PEKERJA PKWT YANG MENGUNDURKAN DIRI PADA MASA UJI COBA (Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana tinjauan pengenaan denda pada pekerja PKWT yang mengundurkan diri pada masa uji coba berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengenaan denda pada pekerja PKWT yang mengundurkan diri pada masa uji coba berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai kajian normatif tentang pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan pekerja serta keabsahan klausul dalam perjanjian kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi penulis, penelitian ini menjadi sarana untuk memperdalam pemahaman di bidang hukum ketenagakerjaan sekaligus memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum. Bagi akademisi, khususnya di Universitas Muhammadiyah Jember, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan. Bagi para pihak dalam hubungan kerja, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam memahami penerapan klausul perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

1.5 Metode penelitian

1.5.1 Metode Pendekatan

Metode pendekatan digunakan sebagai dasar bagi peneliti dalam memahami serta menganalisis permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.¹⁰ Penelitian ini menggunakan dua pendekatan sekaligus, yaitu:

a. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji peraturan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya yang berkaitan dengan pengenaan denda pada masa uji coba.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual approach*)

Pendekatan konseptual dilakukan dengan mengkaji konsep dan prinsip hukum dalam doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja serta keabsahan klausul dalam perjanjian kerja.¹¹

1.5.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan doktrinal yang berfokus pada analisis norma peraturan perundang-undangan serta prinsip hukum yang berkaitan dengan pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba.¹²

¹⁰ Soerjono Soekanto. (2021) *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press), hlm. 93.

¹¹ Satjipto Rahardjo. (2014). *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti). hlm. 45.

¹² Soerjono. hlm. 52.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) dengan mengkaji bahan hukum primer yang meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis untuk mengkaji kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba.

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang digunakan sebagai dasar dalam mengkaji permasalahan hukum yang diteliti.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan sumber hukum yang bersifat mengikat dan digunakan sebagai dasar utama dalam menganalisis norma hukum ketenagakerjaan yang menjadi objek penelitian. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan proposal meliputi:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang digunakan untuk membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi buku hukum, jurnal ilmiah, artikel hukum, serta pendapat ahli yang berkaitan dengan perjanjian kerja, masa percobaan, pengenaan denda, dan perlindungan pekerja.

1.5.4 Teknik Pengambilan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Bahan hukum primer diperoleh melalui penelusuran peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur hukum berupa buku, jurnal ilmiah, artikel hukum, dan pendapat ahli yang relevan dengan perjanjian kerja, masa percobaan, serta pengenaan denda dalam hubungan kerja.

1.5.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan metode preskriptif-analitis melalui pengkajian terhadap norma hukum yang berlaku untuk menjawab permasalahan mengenai keabsahan pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa percobaan berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

