

# **Analisis Yuridis PKWT PT Dinamika Agung dengan Pekerja Terkait Masa Percobaan Kerja**

**Kevin Ardiansyah Dwantara**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[kevindwantara9@gmail.com](mailto:kevindwantara9@gmail.com)

**Arinto Nugroho, S.Pd., M.H**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[arintonugroho.13@gmail.com](mailto:arintonugroho.13@gmail.com)

## **Abstrak**

Hubungan kerja dalam dunia ketenagakerjaan sangat erat kaitannya dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tidak sepenuhnya memenuhi keselarasan dengan ketentuan undang-undang yang berlaku, salah satunya terjadi pada perusahaan PT Dinamika Agung. Perusahaan tersebut mengisyaratkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja. Pekerja disyaratkan untuk menjalani masa percobaan kerja. Masa percobaan kerja wajib dilakukan oleh pekerja dalam kurun waktu 3 bulan pertama. Upah yang diterima pekerja selama masa percobaan kerja yaitu sebesar 80% dari upah. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis PKWT yang dibuat oleh PT Dinamika Agung bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan akibat hukum yang timbul apabila PT Dinamika Agung menggunakan PKWT yang mensyaratkan masa percobaan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum yang digunakan berupa bahan hukum primer dan sekunder dengan analisis preskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan hasil sebagai berikut: Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sehingga dapat dikatakan bertentangan dengan. Ketentuan Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa dalam hal PKWT dipersyaratkan masa percobaan maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Saran dari hasil penelitian ini adalah: Bagi pekerja PKWT harus lebih memahami batasan-batasan kewajiban serta hak yang dimiliki oleh pekerja tersebut sehingga menghindarkan pekerja tersebut dari upaya-upaya penghilangan hak normatif pekerja PKWT sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bagi pengusaha agar lebih memperhatikan dalam hal pembuatan perjanjian kerja agar tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam Perjanjian Kerja.

**Kata Kunci** : ketenagakerjaan, PKWT, masa percobaan kerja.

## **Abstract**

Employment relationships in the world of employment are closely related to employment agreements. The employment agreement does not fully meet the alignment with the existing law, like the one which is occurred in PT Dinamika Agung. The company indicates a probationary period inside of the employment agreement. Workers are required to undergo a Training / probation period. Training / probation of work must be done by the workers within the first 3 months. During the probationary workers received only 80% of wages. The purpose of this study is to find out and analyze Temporary Appointment Work Agreement created by PT Dinamika Agung contrary to the Manpower Law and to find out what legal consequences arise if PT Dinamika Agung uses PKWT which requires a trial period of work. In this research consists of two problem formulation. Firstly, is the Temporary Appointment Work Agreement created by PT Dinamika Agung which requires a probationary period of employment against workers to be contrary to the Manpower Act, and second, what is the legal effect if PT Dinamika Agung uses the Temporary Appointment Work Agreement which requires a probationary period of work. The kind of this research is normative legal research by using legal material approach analysis and using prescriptive method. Based on the results of research above contained: (1) based on article 58 paragraph (1) of the Manpower Act affirms that Temporary Appointment Work Agreement workers can not be required any probationary period, so it can be said to be contrary to the law, (2). based on the provisions of article 58 paragraph (2) of the Manpower Act which required for probation contained in Temporary Appointment Work Agreement is null and void.

**Keywords**: employment, PKWT, probation period.

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk paling banyak di dunia. Hal tersebut tentu berdampak pada berbagai aspek kehidupan setiap individu yang ada di Indonesia. Salah satunya tentang penghidupan yang layak bagi masyarakat Indonesia. Penghidupan yang layak yang dimaksud adalah untuk bisa memenuhi kebutuhan primer ataupun sekunder.

Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 juga menyatakan bahwa “setiap warga negara memiliki hak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. Setiap Individu membutuhkan penghidupan yang layak bagi dirinya sendiri maupun keluarga, oleh karena itu setiap individu perlu mencari penghidupan yang layak dan sesuai dengan cara bekerja. Pendapatan yang diperoleh melalui bekerja bisa untuk memenuhi kehidupannya dan keluarganya sehari-hari.

Diawali dengan perjanjian kerja, Aloysius Uwiyono, mengemukakan bahwa “perjanjian kerja merupakan satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601 B. W” (Aloysius Uwiyono, 2014 : 51). Menurut Abdul R. Budiono, bahwa “perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja” (Abdul R Budiono, 2011 : 20). Definisi dari perjanjian kerja adalah: perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Komposisi subyek hukum yang bertindak sebagai pihak dalam perjanjian sekurang-kurangnya terdapat dua pihak, yaitu: (a) pekerja dan pengusaha dan (b) pekerja dan pemberi kerja, maka juga ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak apekerja dan pengusaha serta pekerja dan pemberi kerja.

Menurut Subekti, perjanjian kerja mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut; (1) Ia menerbitkan suatu hubungan yang diperatas, yaitu suatu hubungan antar pekerja dan majikan berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, (2) Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian dan lain sebagainya. (3). Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak (Subekti, 2004 : 131).

Banyaknya jumlah tenaga kerja di Indonesia mendorong pemerintah untuk membuat peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Padajaman globalisasi seperti saat ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) telah memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut baik pengusaha/perusahaan ataupun tenaga kerja sama-sama mengetahui hak-hak atau kewajiban yang memang semuanya telah diatur didalam UU Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat 15

UU Ketenagakerjaan adalah “ hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Perjanjian kerja merupakan suatu pernyataan yang penting bagi pengusaha ataupun pekerja, jika untuk pekerja perjanjian lebih berfungsi untuk member rasa aman. Alasannya, tertulis semua hak-hak sebagai pekerja agar lebih terjamin. Berdasarkan hal tersebut perjanjian kerja sangatlah penting bagi pekerja.

Pekerja dan tenaga kerja mempunyai arti yang berbeda. Pekerja menurut Pasal 1 ayat 3 UU Ketenagakerjaan adalah “ setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat 2 UU Ketenagakerjaan adalah “ setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan kedua Pasal tersebut ada perbedaan arti antara pekerja dengan tenaga kerja.

UU Ketenagakerjaan juga telah mengatur tentang perjanjian kerja seperti bentuk dan jenis perjanjian kerja. Pasal 1 ayat 14 UU Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian perjanjian kerja yaitu “ perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban harus dicantumkan dalam suatu perjanjian kerja secara jelas dan rinci untuk menghindari perbedaan isi dari perjanjian kerja tersebut.

UU Ketenagakerjaan juga telah mencantumkan mengenai jenis perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). Pengaturan mengenai PKWT dan PKWTT diatur dalam Pasal 56 – 63 UU Ketenagakerjaan. Pada Pasal 58 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”. Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum. Hal ini berarti bahwa jika pihak pengusaha mengikat PKWT terhadap pekerja, sedangkan pekerja sebelumnya harus mengikuti masa percobaan, atau dengan berbagai macam penyebutan misalnya Training atau magang atau penyebutan lainnya selama 3 (tiga) bulan, dengan upah kerja ditetapkan yakni 80 (delapan puluh persen). Perjanjian kerja pada pekerja dengan sistem PKWT dengan masa percobaan kerja atau Training atau bentuk apapun sebagai suatu masa percobaan adalah batal demi hukum, dan dianggap sebagai pekerja PKWTT.

UU Ketenagakerjaan hanya memberi penjelasan tentang pelatihan kerja dan pemagangan. Pelatihan kerja menurut Pasal 1 ayat (9) UU Ketenagakerjaan adalah “keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”. Pemagangan menurut Pasal 1 ayat (11) UU

Ketenagakerjaan adalah “bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau dibawah buruh/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”.

Salah satu bidang usaha yang menggunakan PKWT adalah bidang usaha retail. Pada bidang usaha retail perusahaan membutuhkan pekerja untuk menjual dari produk yang dipasarkan oleh perusahaan. Tugas tersebut diberikan kepada pekerja yang biasa disebut dengan frontliner. Definisi Frontliner adalah: “posisi yang mencakup untuk menjadi teller dan juga customer service yang umumnya orang inilah yang berinteraksi langsung dengan nasabah atau customer.” Hal ini menjadikan posisi frontliner cukup penting dalam melayani dan juga hal-hal yang dibutuhkan didalam suatu pekerjaan.

Salah satu perusahaan retail yang menggunakan pekerja dengan dasar PKWT, adalah PT Erafone Artha Retailindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail handphone. Pada perusahaan tersebut posisi frontliner sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Seorang frontliner merupakan bagian garis depan perusahaan yang langsung berhadapan dengan pembeli. Setiap penerimaan pekerja selalu diawali dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja. PKWT yang digunakan oleh PT Dinamika Agung memuat sebanyak 12 Pasal dan terdapat lampiran yang memuat tentang kompensasi dan benefit yang diterima oleh pekerja. Pada bagian lampiran yang menerangkan tentang kompensasi dan benefit, untuk bagian kompensasi menjelaskan tentang upah, tunjangan yang diterima oleh pekerja. Pada bagian tersebut juga menjelaskan bahwa pekerja disyaratkan untuk menjalani masa Training/masa percobaan kerja. Training / masa percobaan kerja wajib dilakukan oleh pekerja dalam kurun waktu 3 bulan pertama. Upah yang diterima pekerja selama masa percobaan kerja yaitu sebesar 80% dari upah.

Perjanjian kerja pekerja diikat dengan PKWT, namun pekerja untuk waktu 3 (tiga) bulan sebelum bekerja diwajibkan menjalani Training, magang atau sebutan lain yang dimaksudkan dengan kerja masa percobaan imbalan upah sebesar 80 % (delapan puluh persen) dari upah. Dengan demikian, telah terjadi konflik norma antara Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 58 ayat (1) dan Perjanjian Kerja PKWT PT Dinamika Agung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa apakah PKWT yang dibuat PT. Dinamika Agung bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan akibat hukum yang timbul apabila PT. Dinamika Agung menggunakan PKWT yang mensyaratkan masa percobaan kerja.

Kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan PKWT PT. Dinamika Agung yang mensyaratkan masa percobaan kerja apakah bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan akibat hukum yang ditimbulkan

dari PKWT yang mensyaratkan masa percobaan kerja adalah kajian teoritik mengenai pekerja, pengusaha, perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, masa percobaan, dan perjanjian.

## **METODE**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau *normative legal research*, yaitu : “penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan sesuai norma dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum.”(Peter Mahmud Marzuki, 2005 : 47).

Metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pendekatan perundang-undangan dan Pendekatan konsep. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak pekerja dalam hal masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja berbentuk PKWT. Sedangkan, Pendekatan konsep (*conceptual approach*) yaitu penelitian dengan menelaah dan memahami konsep-konsep hukum ketenagakerjaan sesuai dengan permasalahan yang diambil dalam penelitian ini sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti dengan menggunakan argumentasi hukum yang ada.

Bahan hukum yang digunakan untuk penelitian ini adalah; (a) Bahan hukum primer, yaitu suatu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurutkan berdasarkan hirarki tata urutan peraturan perundang-undangan di Indonesia (b) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari studi pustaka yang berupa literatur, penelitian ilmiah, perundang-undangan serta dokumen pendukung yang diperoleh dari penelitian ini. Bahan hukum sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen dan kepustakaan yang berkenaan dengan rumusan masalah yang sedang diteliti dengan tujuan untuk melengkapi, mendukung dan memperkaya sumber bahan hukum primer yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji yaitu perlindungan hukum bagi pekerja PT Dinamika Agung dalam hal harus melakukan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja berbentuk PKWT. (c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Adapun yang termasuk dalam bahan hukum tersier adalah kamus, ensiklopedia.

Teknik perolehan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dan dokumentasi yang berkaitan dengan konteks permasalahan yang diteliti yakni ketenagakerjaan. Setelah studi pustaka, kemudian dilanjut dengan analisis penggunaan Pasal-Pasal yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi pekerja

yang melakukan masa percobaan kerjam dalam perjanjian kerja berbentuk PKWT.

Teknik analisis bahan hukum merupakan kegiatan dalam penelitian yang mengkaji atau telaah terhadap bahan hukum yang dibantu dengan teori yang telah didapatkan sebelumnya. Bahan hukum yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode yang bersifat preskriptif. Berawal dari sifat preskriptif keilmuan hukum sebagai sesuatu yang substansial. Ilmu hukum yang preskriptif merupakan ilmu yang mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma hukum.

Metode ini diharapkan menghasilkan argumentasi dan konsep sebagai preskripsi yang sudah mengandung nilai dan dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini. Argumentasi dilakukan oleh peneliti yang bertujuan untuk memberikan preskripsi atau penilaian benar atau salah atau yang seyogyanya menurut hukum terhadap peristiwa hukum.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **PKWT antara PT Dinamika Agung dengan Pekerja Yang mensyaratkan masa percobaan kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan**

Perjanjian kerja yang digunakan oleh PT Dinamka Agung untuk mengikat diri terhadap pekerja adalah dalam bentuk PKWT. PKWT sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dalam hal ini PT Dinamika Agung membuat PKWT untuk pekerja yang memuat sebanyak 12 Pasal dan terdapat lampiran kompensasi dan benefit yang diterima oleh pekerja. Perjanjian kerja yang digunakan dalam pembahasan ini adalah Perjanjian Kerja No: HRD/PKWT/DA/ /2016/..... . Suatu perjanjian dapat juga dinamakan persetujuan karena adanya dua pihak yang setuju untuk melaksanakan sesuatu atau dapat juga dikatakan bahwa dua perkataan itu (perjanjian dan persetujuan) adalah sama artinya.

PKWT merupakan hubungan hukum yang berlaku secara mengikat, karena berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kewajiban dari Perusahaan adalah membayar upah pada pekerja sesuai dengan waktunya, memberikan istirahat/cuti, melaksanakan kegiatan operasional sesuai dengan jam/waktu kerja, memberikan surat keterangan kerja kepada pekerja, mengurus perawatan/pengobatan terhadap pekerja. Sedangkan hak dari pengusaha adalah

mendapatkan kinerja yang telah ditetapkan oleh standar perusahaan dari pekerja.

Kewajiban dari pekerja adalah wajib melakukan pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan yang tertera pada perjanjian kerja, menaati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Sedangkan hak dari pekerja adalah hak untuk mendapatkan upah/gaji, hak mendapatkan istirahat/ cuti, hak untuk mendapatkan surat keterangan kerja, hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan.

Pada Perjanjian Kerja No: HRD/PKWT/DA/ /2016/..... atas nama, mencantumkan adanya masa percobaan selama 3 bulan. Hal tersebut dituliskan dalam lampiran A1 tentang kompensasi dan benefit. Dalam lampiran tersebut perusahaan membuat klausul yang menyatakan perusahaan akan membayar 80% upah berdasarkan UMK kota Surabaya selama masa training atau masa percobaan.

Dalam Pasal 2 perjanjian tersebut tentang Tugas dan Penempatan pekerja diposisikan sebagai Erafone Representative Officer. Pada praktiknya posisi Erafone Representative Officer memiliki tugas yang sama dengan Sales Promotion Boy atau SPB yang bertugas untuk memasarkan sekaligus mempromosikan barang yang dijual oleh perusahaan kepada konsumen. Dengan demikian menurut hemat penulis posisi Erafone Representative Officer bukanlah merupakan pekerjaan yang bersifat musiman dan sifatnya sementara, karena sepanjang perusahaan tersebut terus beroperasi maka akan membutuhkan pekerja yang bertugas untuk memasarkan dan mempromosikan produk yang mereka jual kepada konsumen.

Menurut Pasal 1601a KUHPer perjanjian perburuhan adalah Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikat diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Selanjutnya dalam Pasal 1320 KUHPer yang menjelaskan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.

Dalam beberapa syarat tersebut memuat syarat subyektif dan syarat obyektif. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subyektif. Syarat ketiga dan syarat keempat merupakan syarat obyektif karena merupakan obyek perjanjian. Dalam suatu hubungan kerja didasari oleh suatu perjanjian kerja dimana tidak boleh melanggar kedua syarat tersebut. Suatu hal tertentu merupakan menerima pekerja dan memperkerjakan pekerja, sedangkan syarat suatu sebab yang halal bahwa perjanjian yang dibuat tidak bertentangan atau melanggar perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan mengatur tentang “pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Berdasarkan hal tersebut tidaklah tepat jika PT Dinamika Agung menerapkan masa percobaan terhadap pekerja yang diposisikan sebagai *Erafone Representative Officer*. Dalam ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka perjanjian pekerja PKWT antara PT Dinamika Agung selaku pemberi kerja dengan penerima kerja tidak memenuhi syarat obyektif suatu perjanjian, karena perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan yang telah diatur pada UU Ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut secara formal merupakan perjanjian yang cacat hukum, karena dalam klausulnya tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan bertentangan dengan salah satu syarat sah nya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPer yaitu tentang suatu sebab yang halal.

Dengan demikian berdasarkan pemaparan diatas, mengacu pada Pasal 58 ayat 2 UU Ketenagakerjaan PKWT antara PT Dinamika Agung dengan pekerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Sehingga secara hukum perjanjian kerja antara pekerja dan PT. Dinamika Agung selaku Pemberi Kerja haruslah dibatalkan karena klausul perjanjian tersebut telah bertentangan dengan syarat Obyektif sah nya suatu perjanjian.

#### **Akibat Hukum PKWT Antara PT Dinamika Agung Dengan Pekerja Yang Mensyaratkan Masa Percobaan Kerja**

Pengertian akibat hukum yakni suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum (Soeroso, 1993 : 35). Akibat hukum yang terjadi karena perbuatan subyek hukum akan menimbulkan suatu konsekuensi tertentu. Dalam hal suatu hubungan kerja yang dituangkan pada perjanjian kerja memuat perbuatan-perbuatan hukum yang harus dilakukan oleh pengusaha dan pekerja yaitu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak dan kewajiban tersebut harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh para pihak.

Perjanjian antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam PKWT antara PT Dinamika Agung dan pekerja juga merupakan suatu perbuatan hukum, dan tentu hal tersebut juga menimbulkan suatu akibat hukum. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPer bahwa

perjanjian kerja tersebut bersifat mengikat dan menjadi undang-undang untuk kedua pihak.

Dalam membuat suatu perjanjian subyek hukum wajib memperhatikan syarat sahnya perjanjian berdasarkan dengan Pasal Pasal 1320 KUHPer. Ketentuan Pasal 1320 KUHPer mengatur ketentuan sebagai berikut. Untuk syarat sah suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu klausul halal.

Sama halnya dengan perjanjian secara umum, secara spesifik perjanjian kerja juga terdapat beberapa syarat. Pada syarat tersebut memuat syarat subyektif dan syarat obyektif dari suatu perjanjian kerja . Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subyektif. Syarat ketiga dan syarat keempat merupakan syarat obyektif karena merupakan obyek perjanjian. Suatu hubungan kerja didasari oleh perjanjian kerja dimana tidak boleh melanggar syarat kedua syarat tersebut baik secara subyektif maupun obyektif.

Pada perjanjian yang lebih spesifik yakni perjanjian kerja, juga menganut adanya syarat-syarat sahn suatu perjanjian kerja. Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 52 ayat (1) mengatur ketentuan sebagai berikut ntuk syarat sah suatu perjanjian kerja diperlukan empat syarat yaitu, kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Syarat kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan kedua belah pihak dalam melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif. Tidak dipenuhinya syarat subyektif maka menimbulkan akibat hukum perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Hal tersebut berarti perjanjian tersebut menjadi batal apabila ada salah satu dari pihak yang memohonkan pembatalan. Syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan disebut sebagai syarat obyektif. Tidak dipenuhinya syarat tersebut akan membuat perjanjian batal demi hukum, yang artinya dari awal perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada dan tidak pernah ada suatu perikatan.

Perjanjian kerja antara PT Dinamika Agung dengan pekerja yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. tercantum dalam lampiran A1 tentang kompensasi dan benefit. Pada lampiran tersebut pekerja diwajibkan mengikuti masa percobaan kerja selama 3 bulan. Hal tersebut semakin menguatkan bahwa kontrak kerja

tersebut cacat hukum, mengingat dalam lampiran A1 pihak PT Dinamika Agung.

Hal tersebut jelas bertentangan dengan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dan tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja secara obyektif. Perjanjian Kerja No: HRD/PKWT/DA/ /2016/..... antara PT Dinamika Agung selaku pemberi kerja dengan penerima kerja menimbulkan hak dan kewajiban antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Hal tersebut disebabkan dalam lampiran A1 yang merupakan bagian tak terpisahkan dan memiliki kekuatan hukum yang sama. Dari perjanjian tersebut terdapat klausul yang menyatakan bahwa pekerja akan mendapat upah 80% dari UMK kota Surabaya selama 3 bulan masa percobaan kerja. Dan baru akan mendapatkan upah sesuai dengan UMK Kota Surabaya setelah menjalani masa percobaan kerja selama 3 bulan.

Klausul tersebut sangat bertentangan dengan Pasal 52 ayat (1) angka 4 yang mengatur adanya perkerjaan yang perjanjian tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan. Sedangkan dalam perjanjian tersebut PT Dinamika Agung melampirkan klausul masa percobaan selama 3 bulan, hal tersebut telah jelas melanggar ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ketentuannya mengatur sebagai berikut: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja" Dalam ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai kualifikasi pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja yang memiliki status sebagai PKWT. Ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Berdasarkan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan jenis pekerjaan yang diperjanjian antara pekerja dan PT. Dinamika Agung bukanlah merupakan pekerjaan yang masuk sebagai kualifikasi PKWT. Karena jabatan sebagai Erafone Representative Officer merupakan pekerjaan

tetap. Karena jabatan tersebut merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk memasarkan barang yang diperjual-belikan oleh PT. Dinamika Agung. Sedangkan barang yang diperjual-belikan oleh PT. Dinamika Agung barang primer yang menjadi bagian dari target perusahaan demi mendapatkan keuntungan finansial.

Dengan demikian akibat hukum yang timbul atas Perjanjian Kerja No: HRD/PKWT/DA/ /2016/..... antara PT Dinamika Agung selaku pemberi kerja dengan penerima kerja secara normatif adalah batal demi hukum karena perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat objektif suatu perjanjian kerja sebagaimana ketentuan Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Hak-hak yang melekat pada pekerja PKWT telah dilindungi oleh undang-undang dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hal penerapan masa percobaan terhadap pekerja yang berstatus PKWT jelas merupakan klausula yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hak Normatif Pekerja. Berdasarkan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan. Sehingga dengan alasan apapun klausula antara PT Dinamika Agung dengan pekerja merupakan suatu klausul yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Akibat hukum yang timbul atas perjanjian kerja antara PT Dinamika Agung dengan pekerja adalah batal demi hukum, mengingat posisi Erafone Representative Officer merupakan posisi kerja yang lingkup kerjanya sama dengan Sales Promotion Boy atau SPB bukan merupakan pekerjaan musiman dan dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 3 tahun sebagaimana ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.. Sehingga klausul perjanjian kerja antara PT Dinamika Agung dan pekerja batal demi hukum.

### **Saran**

Bagi pekerja PKWT harus lebih memahami mengenai batasan-batasan kewajiban serta hak yang dimiliki oleh pekerja tersebut sehingga menghindarkan pekerja tersebut dari upaya-upaya penghilangan hak normatif pekerja PKWT sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bagi pengusaha agar lebih memperhatikan dalam hal pembuatan perjanjian kerja agar tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam Perjanjian Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. 1993. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Budiono, Abdul R. 2011. Hukum Perburuhan. Jakarta: Indek.
- Darza, Z.A. 1995. Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan. Jakarta: Delina Baru
- Diantha, Made Pasek. 2016. Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum. Jakarta: Kencana.
- Djumialdji, F.X. 1997. Perjanjian Kerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Maimun. 2003. Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar. Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. Penelitian Hukum, (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana
- Muhammad, Abdul Kadir. 1992. Hukum Perikatan. Bandung: PT. Cipta Aditya
- Saputra, G. Karta. 1985. Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila. Jakarta: Sinar Grafika
- Setiawan, R. 1979. Pokok-pokok Hukum Perikatan. Bandung: Bina Cipta
- Soekanto, Soerjono. 1986. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Universitas Indonesia Pers
- Soepomo, Iman. 2003. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan
- Subekti. 2004. Aneka Perjanjian. Bandung: Alumni
- Uwiyono, Aloysius. 2014. Asas-asas Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wijayanti, Asri. 2010. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika
- Perundang-undangan:
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Guru Pendidikan oleh Bitar, 2016. Tenaga Kerja: 13 Pengertian Menurut Para Ahli, dan Jenis-Jenisnya beserta contohnya secara lengkap. (Online). <http://www.gurupendidikan.com/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/> (diakses pada tanggal 28 Juli 2017)
- Legal Akses.com informasi hukum praktis dan bisnis (online) <https://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tertentu-pkwt/> (diakses 10 Desember 2017)
- Rendi Prasetya. 2015. Tips Wawancara Kerja Untuk Frontline (Online). <https://www.gudangloker.com/2014/10/tips-wawancara-kerja-untuk-frontliner.html?m=1/> (diakses pada tanggal 16 Februari 2017)
- Widhi Setyo Kusumo. 2012. Probation Period (Masa Percobaan). (Online) <http://www.konsultan-indonesia.com/industrial-relation/112-probation-period-masa-percobaan> (diakses pada 3 Juni 2017)