

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA PERCOBAAN PADA
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
(Studi Putusan Perkara No. 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**

Oleh:

M. Dwiki Satria ¹⁾

Jaminuddin Marbun ²⁾

Alusianto Hamonangan ³⁾

Universitas Darma Agung, ^{1,2,3)}

Email:

mdsatria@gmail.com ¹⁾

jaminuddinmarbun@yahoo.co.id ²⁾

alusiantoh710@gmail.com ³⁾

ABSTRAK

Tidak ada masa percobaan dalam PKWT. UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yang menyatakan ialah: Kontrak kerja yang dikenakan tidak mensyaratkan masa percobaan. Jika masa percobaan diperlukan dalam kontrak kerja, masa percobaan tidak berlaku. Ketentuan tertentu dari Kontrak Kerja Sementara (PKWT) dan alasan masa percobaan berubah menjadi Kontrak Kerja Tetap (PKWTT), sehingga pada saat mereka melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mereka berhak atas gaji tetap.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Masa Percobaan, PKWT.

1. PENDAHULUAN

Pasal 60 ayat (1) UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan paling sedikit 3 bulan. Periode evaluasi 3 bulan ini hanya dapat digunakan selama periode evaluasi kinerja. Kondisi di mana ada masa percobaan dalam sistem operasi harus ditentukan. Yang dimaksud dengan “dapat meminta” adalah pemberi kerja dapat mensyaratkan masa percobaan (minimal 3 bulan) dan tidak boleh menerapkan masa percobaan kepada pegawai baru dengan PKWTT. Dengan demikian, perusahaan dapat melaksanakan PKWTT bagi karyawannya tanpa masa percobaan. Artinya karyawan tersebut dapat langsung menjadi karyawan tetap.

Penjelasan pasal 60 ayat (1) UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 menyatakan ialah jika kontrak kerja dibuat secara lisan, karyawan yang bersangkutan harus diberikan masa percobaan dan hadir dalam pekerjaan dalam surat. Dengan asumsi tidak ada masa percobaan, karyawan tersebut akan langsung

menjadi karyawan tetap perusahaan.

Jika karyawan tersebut bekerja di PKWTT dalam masa percobaan, maka karyawan yang dipecaat (PHK) tidak diberikan kompensasi selama masa percobaan. Seperti biasa, perusahaan menggunakan masa percobaan untuk menentukan apakah keterampilan karyawan memenuhi standar perusahaan. Jika pekerja tidak memenuhi standar yang dipersyaratkan oleh pemberi kerja, masa percobaan telah berakhir dan pemberi kerja tidak ingin mempekerjakan kembali, maka pemberi kerja berhak menghentikan PKWTT pekerja. Dalam hal ini, perusahaan tidak berkewajiban untuk membayar biaya pemutusan hubungan kerja dan/atau kompensasi dan kompensasi hak-hak khusus.

Masa percobaan bukanlah kontrak kerja, jadi upah yang masih harus dibayar selama sisa masa percobaan tidak diperhitungkan. Salah satu pihak dapat memutuskan hubungan kerja selama masa percobaan. Berbeda dengan PKWTT, jika salah satu pihak memutuskan kontrak sebelum berakhirnya jangka waktu yang

ditentukan dalam kontrak atau sampai dengan berakhirnya hubungan kerja, ini bukan akibat dari kematian pekerja, pemutusan kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja. pekerjaan; . masa kerja pekerjaan. Sehubungan dengan proyek tertentu, keputusan pengadilan dan/atau keputusan otoritas yang berwenang. Dalam perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum atau aturan atau kebiasaan tertentu dalam hubungan kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lain berupa upah balik. sampai hubungan kerja berakhir kontrak kerja.

Salah satu perkara pemutusan kontrak kerja sementara karena masih dalam masa percobaan terjadi dalam Putusan Pengadilan pada Hubungan Industrial yang berada pada Pengadilan Negeri Medan dengan Perkara No. 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, kasus terjadi pada tanggal 30 Juni 2018 dimana pekerja diberhentikan secara sepihak oleh pemberi kerja tanpa pemberitahuan dan peringatan apapun dengan alasan ialah pemberi kerja tidak memenuhi kriteria dan perlu serta memberhentikannya pasal yang dinyatakan secara lisan oleh perusahaan.

Jika tidak ada surat perintah pemberhentian secara tertulis, pekerja tersebut tetap merasa sebagai karyawan perusahaan, sehingga pada tanggal 3 Juli 2018, ia tetap masuk kerja dan bertemu dengan Direktur Nasional PT. Wawancara Putra Persada. Pada rapat yang diadakan pada tanggal 3 Juli 2018, CEO PT. Runding Putra Persada menginformasikan kepada karyawan ialah keputusan pemutusan hubungan kerja adalah final dan Perusahaan tidak akan memberikan Hak Kompensasi, karena mereka masih karyawan Pengadilan.

Menurut Pasal 58 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, tidak dapat digunakan selama masa percobaan untuk pekerjaan tertentu. Jika masa percobaan digunakan dalam

PKWT, program dibatalkan atau dianggap tidak tersedia. Pemecatan tersebut oleh karena itu melanggar hukum yang berlaku, dimana perusahaan berkewajiban untuk pembayaran sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 yang mendefinisikan pekerja sebagai setiap orang yang melakukan kontak sosial sebelum, selama dan setelah bekerja. Hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur tentang pekerjaan. Kode Tenaga Kerja awalnya disebut Tenaga Kerja.

2. Perjanjian Kerja

Kontrak Di Belanda, pekerjaan itu disebut *Arbeidsoverenkoms*, yang memiliki arti berbeda. Apa yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut pasal 14 ayat (1) UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 kontrak antara pekerja/karyawan dengan pedagang atau pedagang yang bekerja baik dengan kualifikasi maupun hak. dan tanggung jawab menurut undang-undang. Selain saling pengertian hukum, Iman Soepomo mengatakan ialah pada umumnya hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara pekerja dan majikan muncul apabila ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha ialah pekerja menyatakan dirinya dapat mempekerjakan tenaga kerja untuk pembayaran.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Masih banyak penghentian bisnis oleh majikan atau perusahaan lawan karyawan atau karyawan, yang harus dipahami adalah ialah keabsahan pemutusan hubungan kerja atau karyawan tidak boleh bertentangan dengan Hukum Negara Republik Indonesia untuk beroperasi. Pegawai atau pegawai yang diberhentikan dari lapangan oleh pengusaha atau perusahaan tunduk pada yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, jika tidak tercapai kesepakatan arbitrase.

3. METODE PENELITIAN

Jenis pencarian yang digunakan adalah pencarian standar. Sifat penelitian penulis yang digunakan dalam penyusunan aturan ini adalah karakteristik. Jenis data pencarian ini adalah jenis data perpustakaan. Sumber data penelitian ini adalah data sekunder. Dalam penelitian ini dilakukan analisis data kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Masa Percobaan Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Masa percobaan, juga dikenal sebagai masa percobaan, adalah waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan baru untuk memahami peran dan tanggung jawab baru mereka. Perusahaan seringkali menetapkan masa percobaan bagi karyawan baru untuk menentukan apakah karyawan tersebut cocok untuk bekerja di lingkungan perusahaan atau apakah akan dipekerjakan sebagai karyawan tetap. Selama masa percobaan, karyawan harus menunjukkan kinerja yang memuaskan agar dapat dipekerjakan secara permanen setelah menyelesaikan masa percobaan.

Masa percobaan diatur oleh UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Menurut peraturan perundang-undangan yang ada, dikatakan ialah ada dua jenis status pegawai, yaitu kontrak kerja tetap (PKWTT) dan kontrak kerja sementara (PKWT). Masa uji coba ini hanya berlaku bagi pegawai PKWTT. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masa percobaan hanya dapat diterapkan bagi pegawai PKWTT.

Pasal 60 Ayat (1) Undang- UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 berbunyi: "Sebuah kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu mungkin memerlukan masa percobaan hingga satu bulan." Seperti tertulis, ada opsi pembebasan masa percobaan bagi pegawai berstatus PKWTT. Saat Anda melamar, ada baiknya jika persyaratan Anda tercantum dalam aplikasi Anda. Jika hanya secara lisan, perusahaan harus menentukan masa percobaan ketika

karyawan tetap dikeluarkan surat. Tidak ada masa percobaan bagi pegawai berstatus PKWT, karena jam kerja ditetapkan dari awal. Hal ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Pasal 58 UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, menyebutkan ialah:

- (1) Kontrak kerja sementara tidak memerlukan masa percobaan.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mensyaratkan masa percobaan, masa percobaan tersebut tidak berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hal-hal yang perlu diingat dari tes:

- a. Jika personel PKWTT diharuskan melakukan masa pengujian, perusahaan harus mendokumentasikan persyaratan tersebut. Jika disampaikan secara lisan, informasi tersebut harus dicatat dalam Daftar Pegawai Tetap.
- b. Masa Uji Coba hanya berlaku bagi pegawai PKWTT.
- c. Jangka waktu masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Pelanggaran klausul ini membuat kontrak batal.

2. Ganti Kerugian Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dengan Alasan Masa Percobaan

Pengaturan hukum dalam pemutusan hubungan kerja non pemutusan hubungan kerja yaitu pegawai tetap termasuk dalam pekerjaannya dan pegawai tetap mempunyai hak menurut undang-undang yaitu pegawai menurut Pasal 155 undang-undang. UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Perlindungan pekerja adalah tercapainya hak-hak dasar pekerja serta pemberian manfaat dan prosedur tanpa diskriminasi dengan alasan apapun dan memastikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya sambil mempertahankan keuntungan di dunia kerja.

Tenaga kerja yang dilindungi

terdapat dalam UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 bertujuan untuk memberikan tekanan yang konsisten terhadap hubungan kerja antara pekerja/karyawan dan pengusaha tetapi tidak dari kuat ke lemah. Akibatnya, operator dengan posisi sosial yang kuat harus membantu menerapkan langkah-langkah keselamatan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang ada. Hal ini karena hukum mendefinisikan kepentingan masyarakat yang dapat dikembangkan sebagai hak hukum yang dapat dipaksakan. Hak-hak ini sering disebut sebagai hak milik dan diberikan kepada pemilik paten, yang mungkin merupakan badan hukum tidak berwujud, yaitu pihak perusahaan berdasarkan suatu temuan hukum.

Kesetaraan dan perlindungan kerja bagi pekerja kunci merupakan prioritas utama dari Kode Ketenagakerjaan, namun pada kenyataannya terjadi ketidakadilan sosial bagi pekerja seperti PHK. PHK atau PHK dalam kehidupan sehari-hari juga sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang mungkin karena adanya persetujuan atau persetujuan terlebih dahulu dan mungkin timbul karena perselisihan antara pekerja dan pengusaha, kematian karyawan dari orang tersebut atau karena alasan lain.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja tidak dapat bekerja pada perusahaan dan membatasi hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Ini mungkin karena PHK, penghentian bisnis atau penarikan aplikasi. Dalam hubungan perburuhan, pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak jarang terjadi. Masalah akan muncul ketika majikan memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan memecat seorang karyawan. Tentu saja ilegal jika perusahaan tidak dalam kesulitan keuangan dan perlu mengurangi jumlah karyawan untuk melakukan operasi modern.

Tindakan pemecatan oleh majikan harus sah dan dapat dibuktikan menurut ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Nasional Indonesia. Jika karyawan keberatan dengan pemutusan hubungan kerja karena

alasan yang melanggar hukum Federal Indonesia, karyawan dapat mengajukan pengaduan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan pemecatan tersebut dapat dicabut dan diberlakukan kembali. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pemutusan hubungan kerja karena alasan yang mengakibatkan pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Ketika hubungan kerja berakhir, karyawan tidak lagi harus bekerja untuk majikan dan pemilik bisnis tidak lagi harus membayar karyawan. Tidak ada ketentuan atau definisi pemutusan hubungan kerja dalam beberapa pasal KUHPdata, Namun dari pengertian di atas, pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai proses pemutusan hubungan antar tenaga kerja/karyawan dengan majikan yang diberhentikan. /Pengelola karena keadaan tertentu.

Pembelaan hukum yang paling penting dalam pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan status normal karyawan dalam hubungan kerja dan keaslian alasan pemecatan. Alasan yang dijadikan alasan pemberhentian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu alasan boleh dan alasan tidak boleh pemberhentian.

Padahal, undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang terkait bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial dengan melindungi pekerja atau pekerja dari kekuasaan pengusaha. Masing-masing aturan dan peraturan ini bersifat wajib dan membawa sanksi berat bagi perusahaan yang melanggarnya. Situasi buruh tidak sebagaimana mestinya menurut undang-undang, terutama dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Perusahaan yang memberhentikan karyawannya secara tidak adil, tetapi hak yang menjadi hak mereka tidak dialihkan oleh majikan kepada pekerja. Ketentuan terkait pembayaran hak berupa penggantian tempat tinggal serta perawatan dan pemeliharaan yang memadai seringkali menimbulkan banyak penafsiran. Dengan menerapkan asas ialah karyawan/karyawan yang keluar tidak berhak atas upah atau

kompensasi, maka karyawan/karyawan tidak berhak atas perumahan pengganti dan pemeliharaan serta pemeliharaan kesehatan karena dasar tugasnya adalah akomodasi sebagai ganti pengobatan. medis dan perawatan kesehatan. adalah penggunaan upah atau upah jasa yang tidak dialihkan kepada pegawai/karyawan yang berangkat.

Perusahaan dilarang keras memecat karyawan. Mengenai larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur secara jelas dalam KUHP, yaitu Pasal 151 Ayat (1): "Pegawai, Pegawai/Pegawai, Serikat Pekerja dan Pemerintah. dan warga sipil. "Harus ada aturan memastikan ialah tidak ada serangan balasan."

Menurut UU tersebut, pekerja dilindungi dari perbuatan pelaku usaha yang mengakhiri usaha (PHK) secara sepihak. Pasal 151(1) merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap state shutdown (SCC). Setiap pekerja harus diperlakukan sama dan adil tanpa diskriminasi dalam peran pemberi kerja, oleh karena itu Pasal 151 ayat (1) menjamin perlindungan dari tindakan tidak adil yang dilakukan oleh pekerja dengan anggapan ialah pekerja memiliki nilai kerja yang tinggi. karyawan. mereka percaya ialah mereka memiliki hak untuk menghentikan kegiatan (PHK) mereka tanpa pandang bulu terlepas dari hasil pekerjaan mereka.

Karyawan tidak boleh mengabaikan tanggung jawab mereka kepada majikan dengan mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak. Bahkan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja (PHK) di akhir kontrak kerja, dan jika karyawan melanggar kontrak kerja, aturan perusahaan atau kontrak kerja (PKB) tetapi sebelum pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan harus memberikan 3 surat peringatan berturut-turut, tetapi tentu saja tindakan majikan terhadap karyawan bukan bagian dari kebijakan, yaitu tidak ada surat peringatan atau panggilan dan tidak ada pertimbangan masalah dan perlindungan para karyawan. karyawan berbicara tentang karyawan.

Hanya surat-surat yang

ditandatangani yang diperbolehkan oleh KUHPerdata, karena dokumen-dokumen dalam KUHPerdata perlu digunakan sebagai bukti pengangkatan. Dokumen yang tidak ditandatangani sesuai dengan Konstitusi tidak diterima karena penulisnya tidak diketahui. Dokumen yang ditandatangani disebut buku. Orang sering berpikir ialah mereka harus menandatangani kontrak. Tanda tangan ini memberi tahu penandatanganan tentang isi dan tujuan dari dokumen yang dia tandatangani. Isi bukunya juga menarik.

Namun, kompensasi memiliki banyak aspek perusahaan harus mempertimbangkan. Hal ini penting mengingat kompensasi merupakan isu penting dalam negosiasi. Konflik organisasi sering muncul karena klaim upah yang tidak dibayar memadai, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Contohnya adalah perbedaan antara pekerjaan yang ditawarkan dan gaji yang diterima. Selain itu, mungkin juga ada kesenjangan antara perusahaan dengan status yang sama tetapi kompensasi yang berbeda. Dalam hal terjadi Selain pemutusan hubungan kerja, Santunan atau pesangon, ada hak-hak lain yang harus disetujui oleh karyawan, diantaranya:

- a. Tunjangan kinerja (gaji, upah, dll) sesuai dengan kesepakatan untuk memenuhi kewajibannya.
- b. Peralatan dan tunjangan atau tunjangan khusus bersifat kontraktual dan akan disediakan oleh pemberi kerja atau perusahaan.
- c. Perlakukan dia dengan baik dengan rasa hormat dan kehormatan yang layak dia dapatkan, mengingat martabatnya sebagai manusia.
- d. Berurusan secara adil dan setara antara dia dan teman-temannya, sesuai dengan pekerjaan dan pendapatan mereka.
- e. Asuransi jiwa yang wajar dan memuaskan dari pemberi kerja.
- f. Percaya ialah mereka dan kepentingan mereka akan dilindungi dan aman dalam hubungan kerja.
- g. Deskripsi dan kejelasan karakter majikan, waktu dan pekerjaan.

UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 mengatur: “Setelah pemutusan hubungan kerja, karyawan bertanggung jawab atas pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja dan/atau upah dan kompensasi pemutusan hubungan kerja sebagai ganti haknya atas haknya”. Kemudian, menurut UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 mengatur ialah uang pesangon dihitung sesuai dengan ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. upah minimum 1 (satu) tahun 1 (satu) bulan;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, gaji 2 (dua) bulan;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, gaji 3 (tiga) bulan;
- d. 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun gaji selama 4 (empat) bulan;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, gaji 5 (lima) bulan;
- f. 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan gaji;
- g. bekerja selama 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun dengan gaji 7 (tujuh) bulan;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun (dikurangi) dengan gaji 8 bulan (dikurangi);
- i. Masa kerja 8 tahun (dikurangi) atau lebih, gaji 9 bulan (sembilan)..

UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan ialah perhitungan penghargaan atas permintaan jasa adalah sebagai berikut:

- a. 3 (tiga) atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, gaji 2 (dua) bulan;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun (dikurangi) 3 (tiga) bulan gaji;
- c. 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, gaji 4 (empat) bulan;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas)

- tahun, gaji 5 (lima) bulan;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (tujuh belas) tahun gaji 6 bulan (enam bulan);
- f. masa kerja 18 (tujuh belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) bulan gaji;
- g. 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 bulan (dikurangi) gaji;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, gaji 10 bulan.

Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 mengatur besaran ganti rugi yang harus diterima:

- a. cuti tahunan tidak diambil dan tidak habis masa berlakunya;
- b. pungutan atau penggantian biaya pegawai/karyawan dan keluarganya ke kantor pegawai/karyawan;
- c. Biaya penggantian dan perbaikan dan pemeliharaan dikenakan potongan 15% (lima belas persen) dan/atau biaya kompensasi;
- d. Ketentuan lain dari kontrak kerja, piagam perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 mengukuhkan laporan perubahan perhitungan upah laundry, perhitungan tunjangan, dan pembayaran hak sesuai dengan Pasal (2), Pasal (3) dan Pasal (4)) dan SK. Ini adalah masalah hukum yang berkaitan dengan upah, menurut undang-undang saat itu no. 13 Tahun 2003 sampai dengan diundangkannya Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Gaji yang berlangsung selama kurang lebih 12 tahun, yang bersangkutan diberhentikan. pemecatan selama masa percobaan tidak dikecualikan.

3. Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Mengabulkan Ganti Kerugian Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dengan Alasan Masa Percobaan Berdasarkan Putusan Perkara No. 271/Pdt.Sus-

PHI/2018/PN.Mdn

Apabila salah satu pihak dalam PKWT memutuskan kontrak tidak sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak atau pemutusan hubungan kerja:

- a. Karyawan tersebut meninggal;
- b. pemutusan kontrak kerja;
- c. Penyelesaian Pekerjaan;
- d. memiliki putusan dan/atau putusan dalam Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap; satu
- e. Ada syarat atau peristiwa dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat memutuskan hubungan kerja.

Para pihak dalam suatu hubungan kerja mewajibkan salah satu pihak untuk membayar kepada pihak lain sejumlah tertentu dari gaji karyawan sampai dengan pemutusan kontrak kerja. Oleh karena itu, meskipun masa kontrak 3 bulan, jika PKWT memutuskan hubungan kerja dengan karyawan pada bulan kedua dan hubungan kerja tidak berakhir karena alasan tersebut di atas, perusahaan harus membayar gaji karyawan nilai sampai dengan akhir masa PKWT adalah 1 bulan.

Selain kompensasi, perusahaan juga harus memberikan kompensasi berupa uang kepada karyawan PKWT. Jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pemberi kerja wajib membayar ganti rugi yang layak; diperhitungkan selama masa PKWT yang ditanggung oleh pekerja malam tersebut. Dalam hal tarif pembayaran, jenis PKWT yang dilakukan harus dipahami.

Jika PKWT didasarkan pada jangka waktu, perpanjangan PKWT tidak melanggar aturan, karena tidak memenuhi batas maksimal 5 tahun. Perlu diketahui juga ialah pada akhir masa PKWT, perusahaan memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah bekerja terus menerus selama 1 bulan. Jika PKWT akan diperpanjang, pembayarannya dilakukan pada akhir jangka waktu PKWT sebelum PKWT diperpanjang dan perpanjangan tersebut

merupakan pembayaran berikutnya setelah berakhirnya atau berakhirnya PKWT. Dengan demikian, PKWT dan perpanjangannya akan menerima 3 kali gaji pekerja.

Dengan demikian, daripada menerima pesangon, pegawai PKWT yang masa kontrak kerjanya telah berakhir atau selesainya suatu proyek tertentu akan menerima kompensasi berdasarkan masa kerja, yaitu:

- a. PKWT selama 12 bulan berturut-turut, dengan pengembalian 1 bulan
- b. PKWT 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan:
- c. PKWT selama 12 bulan, dihitung berdasarkan berat rata-rata.

Berdasarkan Putusan dalam Perkara no. 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn dimana Beban Percobaan Pegawai PKWT pemberhentian sebagaimana diuraikan di atas, jika syarat-syarat PKWT termasuk masa percobaan, maka syarat-syarat itu batal dan tahun kerja masih dihitung ulang. Oleh karena itu, jika seorang pegawai PKWT memiliki masa percobaan, maka syarat percobaan tersebut tidak berlaku dan perusahaan tetap harus menanggung hak-hak pegawai PKWT tersebut.

5. SIMPULAN

1. Tidak ada masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) dan tidak mungkin karena masa percobaan dicetuskan dari awal sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang 13 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. (1) Kontrak kerja sementara tidak boleh mensyaratkan masa percobaan (2) Masa percobaan ditiadakan dalam kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
2. Ganti kerugian pemutusan hubungan kerja berdasarkan Kontrak Karya Sementara (PKWT) sebagai akibat dari masa percobaan berubah statusnya menjadi Kontrak Karya Tanpa Jaminan (PKWTT).
3. Pertimbangan hakim dalam masalah

pemutusan hubungan kerja dengan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), meskipun dalam masa percobaan, maka konversi kontrak kerja waktu tetap menjadi kontrak kerja sementara 'batas waktu tidak ada', karena ada sesuatu dalam keputusan arbiter yaitu pembayaran sisa kontrak, bukan pembayaran uang pesangon.

6. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

Az, Lukman Santoso, *Dinamika Hukum Kontrak Di Indonesia*, Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2017.

Husni, Lalu, Pengantar *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, editor.

Kuahaty, Sarah Selfina, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Djambatan, 2013.

Wijayanti, Asri, *UU Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Graphic, 2017.

2. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang RI Hukum Perdata.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Jurnal

Fathammubina, Rohendra, dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, Volume 3, Nomor 1 Mei 2018.

Mogi, Erica Gita, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Diberhentikan Oleh Perusahaan Perorangan Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Lex Administratum*, Vol. V/ No. 2/Mar-Apr/2017 berturut-turut.

Ramlan dan Rizki Rahayu Fitri, "Melindungi Pegawai Hukum dari Pemberhentian Selama Covid-19", *Majalah Suloh*, edisi khusus, Oktober

Surya, Deden Muhamad, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Penolakan Relokasi Dari Perspektif Asas Pembuktian Hukum dan Asas Kewajaran", *Jurnal Wawasan Yuridis*, Vol. 2, No. 2 September 2018

4. Internet

Arthaluhur, Made Wahyu, "Ketentuan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Selama Masa Percobaan", melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/elektron-pemutusan-kerja-pada-masa-percobaan-lt5afd84202dd87>, diakses 15 Maret 2022 pukul 10:20 Wib.

Etania, Riyanti, "Apa itu masa percobaan dalam pekerjaan", via <https://id.hrnote.asia/personnel-management/dasar-masa-percobaan-kerja-200909/>, Diakses 27 Juli 2022, dari. 07.20 WIB.

Taqiyya, Saufa Ata, "Aturan Perpanjangan

Pekerja Kontrak dan Uang
Konpensasi”, melalui
[https://www.hukumonline.com/klinik/
a/aturan-perpanjangan-pekerja-
kontrak-dan-uang-kompensasi-
lt5ba689429fd3e](https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-pekerja-kontrak-dan-uang-kompensasi-lt5ba689429fd3e), diakses pada
tanggal 28 Juli 2022, Pukul 10.20
Wib.

-----, “Akibat Jika Pekerja
Dipotong Selama Persidangan”, via
[https://www.Hukumonline.com/klini
k/a/konsekuensi-jika-karyawan-di-](https://www.Hukumonline.com/klinik/a/konsekuensi-jika-karyawan-di-)

phk-dalam-masa-percobaan-
lt5b07956e50b91, Diakses 15 Maret
2022, 10: 20 Wib.

Tobing, Letezia, “Dapatkah Menjadi
Karyawan tetap Pada Masa
Percobaan”, melalui
[https://www.hukumonline.com/klinik/
a/dapatkah-jadi-karyawan-tetap-
tanpa-masa-percobaan-
lt5110655fc165d](https://www.hukumonline.com/klinik/a/dapatkah-jadi-karyawan-tetap-tanpa-masa-percobaan-lt5110655fc165d), diakses pada
tanggal 15 Maret 2022, Pukul 10.20
Wib.