

**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)**

Aulia Annisa Malik ¹, Yunita Reykasari ²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember

Correspondence		
Email: auliamalik0404@gmail.com yunita.reykasari@unmuhjember.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 15 Agustus 2026	Accepted: 18 Agustus 2026	Published: 19 Agustus 2026

ABSTRAK

Pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba merupakan persoalan hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dan kepastian hukum. Persoalan tersebut terdapat dalam Perjanjian Kerja CV Gumukmas Multi Farm yang mencantumkan masa uji coba selama tiga bulan dan denda sebesar Rp500.000,00 bagi pekerja yang mengundurkan diri selama masa tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengenaan denda pada pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja pada CV Gumukmas Multi Farm dikualifikasikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). 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, PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Apabila masa tersebut dicantumkan, ketentuannya batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya hubungan kerja. Pengaturan mengenai pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba belum diatur secara tegas, sehingga menimbulkan kekosongan hukum dan belum memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja.

Kata kunci: Denda, Pekerja, PKWT, Masa Uji Coba, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

The imposition of fines on workers who resign during a probationary period constitutes a legal issue concerning worker protection and legal certainty. This issue is found in the Employment Agreement of CV Gumukmas Multi Farm, which stipulates a three-month probationary period and a fine of IDR 500,000.00 for workers who resign during such period. This research aims to examine the imposition of fines on workers who resign during a probationary period based on labor law. This research employs a normative juridical method with a statutory approach and a conceptual approach. The results of the research show that the employment relationship at CV Gumukmas Multi Farm is qualified as a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT). Based on Article 12 of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment, a PKWT may not require a probationary period. If such a period is stipulated, the provision is null and void by law, and the employment period remains calculated from the commencement of the employment relationship. The regulation concerning the imposition of fines on workers who resign during a probationary period has not been expressly regulated, resulting in a legal vacuum and inadequate legal protection for workers.

Keyword: Fine, Worker, PKWT, Probationary Period, Legal Protection

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak serta harus sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Permasalahan ditemukan dalam Perjanjian Kerja CV Gumukmas Multi Farm yang mengatur masa uji coba selama tiga bulan dan mengenakan denda sebesar Rp500.000,00 kepada pekerja yang mengundurkan diri selama masa tersebut. Berdasarkan substansi perjanjian, hubungan kerja tersebut dikualifikasikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pengaturan tersebut menimbulkan persoalan karena Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menentukan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja dan apabila disyaratkan, ketentuan tersebut batal demi hukum. Selain itu, terdapat perbedaan antara Perjanjian Kerja yang mengenakan denda dengan Peraturan Perusahaan yang tidak mengatur kewajiban tersebut. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan mengenai dasar hukum pengenaan denda serta perlindungan hukum bagi pekerja. Terlebih, ketentuan mengenai pengenaan denda terhadap pekerja PKWT yang mengundurkan diri pada masa uji coba belum diatur secara tegas, sehingga menimbulkan kekosongan hukum.

Permasalahan

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?

Tujuan Penelitian

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.

Manfaat Penelitian

Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya terkait pengenaan denda terhadap 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, serta memberikan pemahaman mengenai perlindungan hukum bagi pekerja.

Metode Penelitian

Metode Penelitian dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, sehingga metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif.

KAJIAN PUSTAKA

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja menjadi dasar bagi para pihak dalam melaksanakan hubungan kerja dan harus memenuhi syarat sah perjanjian serta tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Meskipun para pihak memiliki kebebasan dalam menentukan isi perjanjian, kebebasan tersebut dalam hubungan kerja tidak bersifat mutlak karena dibatasi oleh ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*). Pembatasan tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang hubungan kerjanya didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dalam pelaksanaannya, PKWT memiliki ketentuan khusus yang membedakannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), termasuk mengenai masa percobaan kerja. 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, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila masa percobaan tetap dicantumkan dalam PKWT, ketentuan tersebut batal demi hukum dan masa kerja pekerja tetap dihitung sejak dimulainya hubungan kerja.

Masa Uji Coba

Masa uji coba atau masa percobaan kerja merupakan periode yang digunakan pengusaha untuk menilai kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, dan kecakapan pekerja sebelum hubungan kerja dilanjutkan secara tetap. Masa percobaan pada dasarnya hanya dapat diberlakukan dalam hubungan kerja berdasarkan PKWTT dengan jangka waktu paling lama tiga bulan. Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan terhadap pekerja selama masa percobaan, termasuk ketentuan mengenai pembayaran upah. Dengan demikian, pemberlakuan masa uji coba harus disesuaikan dengan jenis hubungan kerja dan ketentuan hukum yang berlaku.

Pengenaan Denda terhadap Pekerja

Pengenaan denda terhadap pekerja merupakan kewajiban pembayaran yang dibebankan kepada pekerja berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam hubungan kerja. Dalam penelitian ini, Perjanjian Kerja CV Gumukmas Multi Farm memuat ketentuan mengenai denda sebesar Rp500.000,00 bagi pekerja yang mengundurkan diri selama masa uji coba dengan alasan untuk mengganti biaya pelatihan yang telah diberikan perusahaan. Klausul tersebut perlu dinilai berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan karena keberadaan suatu klausul dalam perjanjian kerja tidak hanya didasarkan pada kesepakatan para pihak, tetapi juga harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Pengenaan Denda Pada Pekerja Yang Mengundurkan Diri Pada Masa Uji Coba Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan kerja pada CV Gumukmas Multi Farm dikualifikasikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian tersebut mencantumkan masa uji coba selama tiga bulan dan ketentuan denda sebesar Rp500.000,00 bagi pekerja yang mengundurkan diri selama masa uji coba. Ketentuan tersebut menimbulkan persoalan hukum karena Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja melarang pencantuman masa percobaan dalam PKWT dan menyatakan ketentuan tersebut batal demi hukum.

Perbedaan pengaturan terdapat antara Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan CV Gumukmas Multi Farm. Perjanjian Kerja menetapkan denda bagi pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba, sedangkan Peraturan Perusahaan tidak mengatur kewajiban pembayaran denda tersebut. Pengenaan denda tidak dapat hanya didasarkan pada kesepakatan para pihak karena isi perjanjian kerja harus sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pencantuman masa uji coba dalam PKWT beserta denda yang mengikutinya menimbulkan persoalan mengenai dasar hukum pengenaan denda terhadap pekerja.

Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja telah mengatur larangan masa percobaan dalam PKWT, tetapi belum mengatur secara tegas mengenai pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa tersebut. Kondisi tersebut menimbulkan kekosongan hukum dan menyebabkan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pengenaan denda belum diatur secara memadai.

PENUTUP

Kesimpulan

Tinjauan pengenaan denda pada pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pengaturan mengenai masa percobaan kerja meliputi pemberlakuan masa percobaan bagi pekerja dalam PKWTT,

sedangkan dalam penelitian ini hubungan kerja pada CV Gumukmas Multi Farm dikualifikasikan sebagai PKWT. Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Ketentuan tersebut belum mengatur secara tegas mengenai pengenaan denda terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada masa uji coba, sehingga menimbulkan kekosongan hukum. Akibatnya pekerja CV Gumukmas Multi Farm belum mendapatkan perlindungan hukum mengingat tidak terdapat pengaturan yang secara khusus mengatur maupun membatasi pengenaan denda.

Saran

Hendaknya pemerintah perlu melakukan penyempurnaan terhadap pengaturan mengenai masa percobaan kerja melalui perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau pembentukan peraturan pelaksana yang secara khusus mengatur akibat hukum pengunduran diri pekerja pada masa uji coba, termasuk memberikan kejelasan mengenai diperbolehkan atau tidaknya pengenaan denda beserta batasan dan persyaratannya. Pengaturan tersebut diperlukan untuk menghindari terjadinya kekosongan hukum serta mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agus Yudha Hernoko. (2019). *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Kencana)
- Agusmidah. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ahmad Miru. (2021). *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Asikin, Z. (2022). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Husni, L. (2021). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2021). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Peter Mahmud Marzuki. (2017). *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana).
- R. Subekti. (2022). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Sadi, M. (2021). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Salim H.S. (2021). *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Satjipto Rahardjo. (2014). *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Soepomo, I. (2022). *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soerjono Soekanto. (2021). *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press).
- Suratman. (2022). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Wijayanti, A. (2021). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

B. Hasil Penelitian (Skripsi/Tesis/Disertasi, Jurnal, Makalah, Buletin)

- Arrodli, A. J., Ramadhan, A., Pamungkas, D. D., Muhammad, D. Z., & Anugrah, D. (2024). *Konsekuensi Hukum Cacat Kehendak dalam Pembentukan Perjanjian Sesuai Pasal 1320 Kuhperdata*. Letterlijk, 1(2).
- Atmoko, D. (2022). *Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Suatu Perjanjian Baku*. Binamulia Hukum, 11(1).

- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2).
- F. A. Thooriq. (2023). "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)," *Gema Keadilan*, vol. 10(3).
- Ginting, D. W., Agusmidah, A., & Ningsih, S. (2025). *Probation dalam PKWT: Tinjauan yuridis hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Proceedings Series on Social Sciences & Humanities, 29.
- Jayanti, M., et al. (2025). *Perlindungan hak calon karyawan terhadap penerapan masa percobaan dalam PKWT*. *Jurnal SOMASI*, 6(2).
- Jeance Tamimah & Saprudin. (2026). "Penerapan Asas Keadilan dalam Tolok Ukur Keberhasilan Masa Percobaan Kerja," *AHKAM*, Vol. 4, No. 3.
- Kusuma, A. J., Ratna, E., & Irawati, I. (2020). Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Notarius*, 13(1).
- Lie, G., & Meiliani. (2024). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*. *Jurnal ISO*, 6(2).
- Maulana, M. H., Manurung, D. A., Alfahrizi, A., & Agil, S. (2024). *Analisis hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Cendikia ISNU*, 1(2).
- Nofianto, H. (2022). ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN PASAL 52 AYAT (1) UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN.
- Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas keseimbangan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dalam rangka mewujudkan keadilan bagi para pihak. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1).
- Nurhayani, Azis, R. A., & Hikmawati, E. (2026). Penerapan aturan ganti rugi bagi karyawan kontrak akibat pengakhiran perjanjian sebelum berakhirnya masa perjanjian di PT. SII berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 7(5).
- Perkasa, F. A., Adaninggar, M., & Wijaya, M. M. (2024). Perspektif perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. *Civilia*, 3(1).
- Richard Jatimulya Alam Wibowo. (2023). "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 2.
- Samudra, D., & Hibar, U. (2021). *Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1).
- Santoso, I. T., Abdilah, K. R., Sobirin, M., & Agustina, N. E. (2023). *Perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja*. *Jurnal IKAMAKUM*.
- Setiawan, A. M., & Suryawati, N. (2023). "Penyimpangan Kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Antara Pemberi Kerja dan Pekerja: Deviation of Agreement in The Employment Agreement Between Employer and Worker". *Reformasi Hukum*, 27(3).
- Suartini, N. M., & Apriliani, K. (2025). Kepastian hukum dalam pemutusan hubungan kerja tenaga kerja asing berstatus perjanjian kerja waktu tertentu. *JUMAHA: Jurnal Multidisiplin Ilmu Hukum dan Administrasi*, 5(1).

Taun. (2020). "Asas Kebebasan Berkontrak Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal De Jure*, Vol. 12, No. 2.

Utami, Y. P., Fahmi, L. A. Z., & Husna, A. A. (2026). Literature review: Kedudukan dan fungsi peraturan perusahaan dalam hubungan industrial. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 6(1).

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum KUHPerdara.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 60 ayat (1).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 12 ayat (1) dan ayat (2) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).