



Implementasi Masa Percobaan (*Probation*) bagi Pekerja pada *Fourteen Roses Boutique Hotel*

Ni Kadek Intan Aprilia^{1*}, Ni Komang Arini Styawati², Putu Ayu Sriasih Wesna³

¹⁻³Program Studi Magister Hukum, Universitas Warmadewa, Indonesia

Email: intanaprilia39@gmail.com¹, arinistyawati@gmail.com², ayuwesna@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: intanaprilia39@gmail.com

Abstract. *The implementation of probation in employment relationships within the hospitality industry continues to raise legal concerns, particularly when applied to employees under Fixed-Term Employment Agreements (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT), despite being prohibited under Indonesian labor law. This study examines the implementation of probation at Fourteen Roses Boutique Hotel and analyzes the legal protection available to employees affected by practices inconsistent with labor regulations. The research employs an empirical legal method using statutory, conceptual, and sociological approaches. Primary and secondary data were collected through interviews, documentation, and literature review, then analyzed qualitatively with quantitative support. The findings indicate that probation is still imposed on employees under PKWT, contrary to applicable labor legislation. The study also reveals the absence of clear probation procedures and inadequate fulfillment of employees' normative rights during the probation period, resulting in legal uncertainty, reduced employment protection, and potential financial and legal losses for employees. These practices weaken the principles of legal certainty and worker protection embedded in Indonesian labor law. Therefore, stronger government supervision, stricter employer compliance with labor regulations, and clearer legal norms are required to prevent unlawful probation practices and ensure adequate legal protection for employees in the hospitality sector.*

Keywords: *Employee; Employment Relationship; Hospitality Industry; Legal Protection; Probation.*

Abstrak. Pelaksanaan *probation* dalam hubungan kerja di sektor perhotelan masih menimbulkan berbagai persoalan hukum, terutama ketika diterapkan kepada pekerja dengan *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)* yang bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan *probation* di *Fourteen Roses Boutique Hotel* serta mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan akibat penerapan *probation* yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penelitian menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan sosiologis. Data primer dan sekunder diperoleh melalui wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan dukungan penyajian data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *probation* terhadap pekerja *PKWT* masih dilakukan meskipun bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Penelitian juga menemukan belum adanya mekanisme *probation* yang jelas serta belum terpenuhinya hak-hak normatif pekerja selama masa *probation*, sehingga menimbulkan ketidakpastian status kerja, berkurangnya perlindungan hukum, serta potensi kerugian bagi pekerja. Kondisi tersebut melemahkan prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan pemerintah yang lebih efektif, peningkatan kepatuhan pengusaha terhadap peraturan ketenagakerjaan, serta penegakan norma hukum untuk menjamin perlindungan hak pekerja di sektor perhotelan.

Kata Kunci: Hubungan Kerja; Pekerja; Perhotelan; *Probation*; Perlindungan Hukum.

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan nasional Indonesia tidak terlepas dari peran tenaga kerja sebagai pelaku utama dalam kegiatan ekonomi. Tenaga kerja merupakan faktor penting yang menentukan keberlangsungan pembangunan suatu bangsa melalui perannya dalam dunia kerja (Djumbadi, 2004). Jaminan terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sedangkan Pasal 28 menjamin kebebasan berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat. Kedua ketentuan

tersebut menjadi landasan konstitusional bagi perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak untuk membentuk serikat pekerja dan memperjuangkan kepentingannya secara sah.

Pekerja merupakan aset penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan sehingga negara wajib memberikan perlindungan hukum terhadap hak-haknya. Perlindungan tersebut diperlukan karena hubungan kerja sering kali menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun posisi tawar. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan dasar hukum mengenai perlindungan hak-hak pekerja sekaligus mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Salah satu mekanisme dalam hubungan kerja adalah masa percobaan (*probation*), yaitu masa evaluasi terhadap kemampuan dan kesesuaian pekerja sebelum diangkat sebagai pekerja tetap. Masa percobaan hanya diperbolehkan bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman (Soepomo, 2018).

Dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang menerapkan *probation* terhadap pekerja PKWT. Kondisi ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa masa percobaan hanya dapat diberlakukan pada PKWTT. Apabila masa percobaan dicantumkan dalam PKWT, ketentuan tersebut batal demi hukum dan masa kerja pekerja tetap dihitung sejak hari pertama bekerja. Pengaturan tersebut bertujuan memberikan kepastian hukum serta mencegah penyalahgunaan masa percobaan oleh pengusaha. Pada hakikatnya, *probation* hanya dibenarkan dalam hubungan kerja PKWTT karena hubungan kerja tersebut bersifat tetap sehingga pengusaha diberikan kesempatan untuk menilai kecakapan pekerja dalam jangka waktu tertentu (Khakim, 2019).

Meskipun demikian, penerapan *probation* terhadap pekerja PKWT masih sering terjadi. Rendahnya posisi tawar pekerja menyebabkan banyak pekerja enggan melaporkan pelanggaran tersebut karena khawatir kontraknya tidak diperpanjang atau memperoleh penilaian negatif dari perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak belum sepenuhnya terlaksana secara efektif.

Pada *Fourteen Roses Boutique Hotel*, jumlah tenaga kerja mencapai 63 orang yang terdiri atas 1 *General Manager*, 4 *Manager*, 4 *Assistant Manager*, 1 *Coordinator*, 3 *Supervisor*, 23 *Staff*, 15 *Apprentice*, dan 13 *Daily Worker*. Komposisi tersebut menunjukkan cukup besarnya penggunaan tenaga kerja dengan status tidak tetap, sehingga berpotensi berkaitan dengan penerapan masa *probation* maupun bentuk evaluasi kerja lainnya. Kondisi ini penting dikaji untuk menilai kesesuaian pelaksanaan masa percobaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta implikasinya terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji Implementasi Masa Percobaan (*Probation*) Bagi Pekerja pada Perusahaan *Fourteen Roses Boutique Hotel*.

2. KAJIAN TEORITIS

Implementasi

Konsep implementasi pada dasarnya merujuk pada proses pelaksanaan atau penerapan suatu aturan, kebijakan, atau rencana ke dalam praktik nyata. Dalam konteks ilmiah, implementasi tidak hanya berarti menjalankan aturan, tetapi juga mencakup bagaimana aturan tersebut dipahami, diterapkan, serta hasil yang ditimbulkan di lapangan. Secara lebih rinci, implementasi dapat dipahami sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau lembaga untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan atau peraturan.

Pekerja

Konsep pekerja dalam kajian ketenagakerjaan merujuk pada individu yang telah melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja dengan pemberi kerja serta menerima upah atau imbalan. Berbeda dengan tenaga kerja yang cakupannya lebih luas, pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang sudah terlibat secara langsung dalam proses kerja pada suatu perusahaan atau instansi. Secara yuridis, pekerja atau buruh diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.

Masa Percobaan (*Probation*)

Masa probation atau masa percobaan kerja bukanlah hal yang asing dalam dunia kerja. Ketika pertama kali menginjakkan kaki di perusahaan beberapa karyawan akan mengalami hal ini terlebih dahulu. Konsep masa probation (masa percobaan) merupakan periode awal dalam hubungan kerja yang digunakan oleh pengusaha untuk menilai kinerja, kemampuan, dan kecocokan pekerja sebelum diangkat sebagai pekerja tetap. Masa probation atau percobaan kerja diartikan sebagai masa evaluasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baru

untuk mengetahui kelayakan karyawan tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan.

Evaluasi Kinerja Dalam Hubungan Kerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang diterapkan organisasi untuk menilai kinerja karyawan secara berkala. Tujuannya adalah untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi aspek pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran mereka. Melalui evaluasi kinerja, Organisasi dapat memberikan penilaian atas prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh pekerja, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Konsep evaluasi kinerja dalam hubungan kerja merupakan suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan oleh pengusaha untuk menilai kualitas, kuantitas, serta efektivitas hasil kerja pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sistem Hukum

Teori sistem hukum merupakan salah satu teori penting dalam kajian ilmu hukum yang menjelaskan bahwa hukum tidak hanya dipahami sebagai kumpulan norma atau peraturan semata, melainkan sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang saling berkaitan dan bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan hukum. Dalam perspektif ini, hukum dipandang sebagai suatu kesatuan yang mencakup aturan, lembaga, serta perilaku masyarakat yang berkaitan dengan hukum.

Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan asas yang menyatakan bahwa hukum harus jelas bagi subjek-subjeknya supaya mereka bisa menyesuaikan perbuatan mereka dengan aturan yang ada serta agar negara tidak sewenang-wenang dalam menjalankan kekuasaan. Kepastian hukum ini adalah asas yang dapat ditemui dalam sistem hukum sipil maupun sistem hukum umum. Kini asas kepastian hukum dianggap sebagai salah satu elemen utama dalam konsep rule of law atau negara hukum.

Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum merupakan konsep dalam ilmu hukum yang menekankan bahwa hukum harus memberikan jaminan keamanan, keadilan, serta perlindungan terhadap hak-hak setiap individu dari tindakan sewenang-wenang, baik oleh sesama warga maupun oleh penguasa. Teori ini menjelaskan aspek perlindungan hukum bagi rakyat dalam perspetif hukum ketenagakerjaan terutama meyangkut hak-hak tenaga kerja.

Tanggung Jawab

Banyak definisi tanggung jawab yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya Thomas Lickona yang menjelaskan bahwa tanggung jawab adalah sisi aktif dari moral. Tanggung jawab termasuk menjaga diri sendiri dan orang lain, memenuhi kewajiban, berkontribusi terhadap masyarakat kita, meringankan beban, dan membangun sebuah dunia yang lebih baik (Lickona, 2012).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan *statute approach*, *conceptual approach*, dan *socio legal approach* yang dilaksanakan pada tahun 2025 di *Fourteen Roses Boutique Hotel*, Legian, Badung, Bali. Populasi penelitian meliputi seluruh pihak yang berkaitan dengan pelaksanaan masa percobaan (*probation*) di perusahaan, sedangkan sampel penelitian terdiri atas pihak *Human Resources Department* (HRD), manajer, dan pekerja yang pernah atau sedang menjalani masa percobaan, yang dipilih secara *purposive*. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, lembar observasi, serta studi dokumentasi yang didukung bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan dukungan data kuantitatif sederhana melalui penyajian frekuensi dan persentase, selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan teori hukum untuk menilai kesesuaian antara norma hukum dan praktik pelaksanaan masa percobaan di perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Perekrutan Tenaga Kerja di *Fourteen Roses Boutique Hotel*

Berdasarkan hasil penelitian, sistem perekrutan tenaga kerja di *Fourteen Roses Boutique Hotel* dilakukan secara sistematis untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional hotel. Proses perekrutan diawali dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja oleh manajemen hotel bersama *Human Resources Department* (HRD) berdasarkan kondisi operasional, tingkat hunian, pengembangan usaha, maupun adanya posisi yang kosong. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam menentukan jumlah tenaga kerja, kualifikasi, dan posisi yang dibutuhkan.

Selanjutnya, HRD mengumumkan lowongan pekerjaan melalui berbagai media, seperti situs pencarian kerja, media sosial, *website* resmi hotel, lembaga pendidikan perhotelan, maupun rekomendasi internal. Setelah itu dilakukan seleksi administrasi dengan memeriksa

dokumen pelamar, seperti *curriculum vitae* (CV), ijazah, transkrip nilai, sertifikat kompetensi, surat pengalaman kerja, dan dokumen pendukung lainnya untuk menentukan pelamar yang memenuhi persyaratan.

Pelamar yang lolos seleksi administrasi mengikuti tahapan tes dan wawancara, meliputi wawancara awal dengan HRD, tes teknis sesuai posisi yang dilamar, serta pada beberapa posisi mengikuti psikotes, tes kesehatan, dan tes kemampuan bahasa asing. Tahap berikutnya adalah wawancara akhir dengan kepala departemen atau manajemen hotel untuk menilai kesesuaian calon pekerja dengan kebutuhan departemen, kemampuan bekerja sama, kesiapan menghadapi tekanan kerja, serta potensi pengembangan karier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelamar yang dinyatakan lulus menerima *job offer* yang memuat jabatan, upah, jam kerja, fasilitas, serta status hubungan kerja berupa PKWT, *Daily Worker* (DW), maupun *trainee* sesuai kebutuhan operasional perusahaan. Setelah diterima bekerja, karyawan mengikuti program orientasi atau *induction program* untuk memahami struktur organisasi, budaya kerja, *Standard Operating Procedure* (SOP), peraturan perusahaan, serta visi dan misi hotel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem perekrutan di *Fourteen Roses Boutique Hotel* telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes dan wawancara, penawaran kerja, penentuan status hubungan kerja, serta orientasi karyawan guna memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pelaksanaan Masa Percobaan (*Probation*) Bagi Pekerja di *Fourteen Roses Boutique Hotel*

Berdasarkan hasil penelitian, masa *probation* di *Fourteen Roses Boutique Hotel* diterapkan sebagai periode evaluasi terhadap kemampuan, keterampilan, disiplin, sikap kerja, dan kesesuaian pekerja dengan standar operasional serta budaya kerja perusahaan sebelum diangkat menjadi karyawan tetap. Masa *probation* hanya diterapkan kepada pekerja dengan status PKWTT sesuai ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dengan jangka waktu paling lama tiga bulan.

Selama masa *probation*, HRD bersama atasan langsung melakukan penilaian terhadap kehadiran, kedisiplinan, kemampuan menjalankan tugas, pemahaman terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP), kemampuan bekerja sama dalam tim, etika kerja, serta kualitas pelayanan kepada tamu. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam menentukan kelanjutan status pekerja sebagai karyawan tetap. Temuan penelitian menunjukkan bahwa masa tiga bulan dinilai cukup bagi perusahaan untuk menilai kompetensi pekerja sekaligus memberikan kesempatan bagi pekerja beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Hasil wawancara dengan Ibu Riawati selaku HRD menunjukkan bahwa pekerja selama masa *probation* tetap memperoleh hak berupa gaji dan fasilitas sesuai perjanjian kerja, memperoleh bimbingan dan pelatihan, lingkungan kerja yang aman, serta diperlakukan secara adil sesuai peraturan perusahaan. Selain itu, perusahaan memberikan informasi mengenai hak dan kewajiban pekerja, mekanisme penilaian, serta hasil evaluasi sebagai bentuk keterbukaan dalam hubungan kerja.

Di sisi lain, pekerja memiliki kewajiban melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab, mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta *Standard Operating Procedure* (SOP), menjaga disiplin, etika kerja, penampilan (*grooming*), dan kerahasiaan perusahaan. Pemenuhan kewajiban tersebut menjadi indikator utama dalam penilaian keberhasilan masa *probation*.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa sistem penempatan tenaga kerja di *Fourteen Roses Boutique Hotel* terdiri atas *training*, *probation*, dan *Daily Worker* (DW). Program *training* merupakan tahap awal pembekalan mengenai lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan SOP dengan fasilitas berupa uang saku, makan siang, serta sertifikat pelatihan. Pada tahap *probation*, pekerja telah memiliki hubungan kerja formal sehingga selain memperoleh fasilitas perusahaan juga menerima gaji, *service charge*, BPJS, dan cuti sesuai kebijakan perusahaan. Sementara itu, *Daily Worker* (DW) dipekerjakan berdasarkan kebutuhan operasional dengan sistem upah harian yang pada kontrak pertama sebesar Rp110.000,00 per hari serta memperoleh *service charge* secara bertahap sesuai kebijakan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap status pekerja memiliki mekanisme, hak, dan fasilitas yang berbeda sesuai kebutuhan operasional *Fourteen Roses Boutique Hotel*.

Efektivitas Penerapan Masa Percobaan (*Probation*) Bagi Pekerja di *Fourteen Roses Boutique Hotel*

Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas pelaksanaan masa *probation* di *Fourteen Roses Boutique Hotel* dinilai dari kepastian status pekerja, perlindungan hak pekerja, kesesuaian dengan ketentuan hukum, faktor yang mempengaruhi pelaksanaan, serta kendala yang dihadapi. Hasil wawancara dengan Ibu Riawati selaku HRD menunjukkan bahwa pekerja yang berhasil melewati masa *probation* dan memenuhi standar kinerja, kompetensi, disiplin, serta tanggung jawab akan langsung diangkat menjadi *staff* sesuai dengan posisi yang ditempati. Pengangkatan tersebut memberikan kepastian status hubungan kerja sekaligus hak-hak normatif, seperti upah, jaminan sosial, kesempatan pengembangan karier, serta hak lainnya sesuai ketentuan perusahaan.

Hasil wawancara dengan Bapak Krisna selaku *Assistant Chef de Partie* menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan *probation* tidak hanya bagi karyawan baru, tetapi juga pada proses kenaikan jabatan atau kenaikan gaji. Masa *probation* tersebut dilakukan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan untuk menilai kemampuan menjalankan tanggung jawab pada posisi baru. Apabila hasil evaluasi memenuhi standar perusahaan, kenaikan jabatan atau kenaikan gaji akan dilanjutkan, sedangkan apabila belum memenuhi kriteria maka perubahan tersebut tidak dilaksanakan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa selama masa *probation* pekerja tetap memperoleh perlindungan hak sesuai ketentuan yang berlaku. Perlindungan tersebut meliputi hak menerima upah dan fasilitas sesuai perjanjian kerja, memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, memperoleh informasi yang jelas mengenai tugas, hak, dan kewajiban, serta perlindungan sesuai peraturan ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan *probation* pada umumnya telah dilaksanakan sebagai bagian dari proses evaluasi kinerja, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan pekerja. Setelah masa *probation* berakhir dan pekerja memenuhi standar perusahaan, pekerja diangkat menjadi *staff* sehingga terdapat kepastian mengenai kelangsungan hubungan kerja. Namun, penelitian juga menemukan bahwa perusahaan masih menerapkan masa *probation* terhadap pekerja dengan status PKWT, padahal ketentuan tersebut tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang melarang pemberlakuan masa *probation* bagi pekerja PKWT. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *probation* telah berjalan baik dari sisi manajemen sumber daya manusia, tetapi masih memerlukan penyesuaian terhadap aspek legalitas hubungan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja belum memahami ketentuan hukum yang melarang pemberlakuan masa *probation* bagi pekerja PKWT. Pekerja cenderung mengikuti kebijakan perusahaan tanpa mengetahui bahwa praktik tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Temuan ini menunjukkan perlunya peningkatan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja agar pekerja memahami perlindungan hukum yang dimilikinya.

Efektivitas masa *probation* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kejelasan tugas dan target kerja, kualitas bimbingan dari atasan, komunikasi yang baik antara pekerja dan perusahaan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Krisna, khususnya di departemen *Kitchen*, karyawan baru memperoleh penjelasan mengenai *job description*, standar operasional perusahaan, serta tata cara pelaksanaan

pekerjaan sehingga proses adaptasi menjadi lebih mudah dan membantu pekerja menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Di samping faktor pendukung tersebut, penelitian juga menemukan adanya kendala dalam pelaksanaan *probation*, terutama masih adanya penerapan masa *probation* yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas *probation* tidak hanya ditentukan oleh proses evaluasi kinerja, tetapi juga oleh kesesuaian pelaksanaannya dengan peraturan perundang-undangan agar tujuan evaluasi dan perlindungan hukum bagi pekerja dapat tercapai secara optimal.

Akibat Hukum terhadap Perusahaan yang Melanggar Ketentuan *Probation*

Berdasarkan hasil penelitian, masa *probation* hanya diperbolehkan bagi pekerja dengan status PKWTT dengan jangka waktu paling lama tiga bulan. Apabila perusahaan menerapkan *probation* yang bertentangan dengan ketentuan tersebut, timbul berbagai akibat hukum baik secara administratif, perdata, maupun dalam hubungan industrial.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa akibat hukum utama adalah batal demi hukum terhadap klausul *probation* yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti pemberlakuan *probation* bagi pekerja PKWTT. Dalam kondisi tersebut, pekerja berhak menuntut pemenuhan hak-haknya karena klausul tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum.

Selain itu, pelanggaran ketentuan *probation* dapat mengakibatkan perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT apabila syarat-syarat PKWTT tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Konsekuensinya, perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja tetap sesuai ketentuan yang berlaku.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan yang melanggar ketentuan *probation* dapat dikenakan sanksi administratif oleh instansi ketenagakerjaan, berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain sanksi administratif, pelanggaran *probation* dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Pekerja yang dirugikan dapat mengajukan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan, menempuh mediasi hubungan industrial, hingga mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila perusahaan terbukti melanggar ketentuan hukum, perusahaan dapat diwajibkan memenuhi hak-hak normatif pekerja maupun membayar ganti rugi sesuai putusan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penyalahgunaan masa *probation*, seperti pemberlakuan terhadap pekerja PKWTT atau penggunaan *probation* untuk menghindari pengangkatan pekerja tetap, dapat mengurangi kepastian hukum, melemahkan perlindungan pekerja, serta berpotensi menciptakan hubungan industrial yang tidak harmonis.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirugikan dalam Masa *Probation*

Berdasarkan hasil penelitian, perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan akibat penerapan masa *probation* pada pekerja dengan status PKWT telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan masa *probation*, sehingga apabila perusahaan tetap menerapkannya, ketentuan tersebut batal demi hukum dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja PKWT tetap berhak memperoleh seluruh hak normatif sejak hubungan kerja dimulai, meliputi upah sesuai ketentuan, jam kerja yang layak, waktu istirahat, jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan tidak dapat menggunakan alasan masih menjalani masa *probation* untuk mengurangi atau menunda pemenuhan hak-hak tersebut.

Selain itu, pekerja yang dirugikan berhak menuntut pembayaran upah maupun hak-hak lain yang tidak diberikan selama masa *probation*. Penelitian juga menunjukkan bahwa apabila perusahaan mencantumkan syarat *probation* dalam PKWT, pekerja berhak memperoleh kepastian status hubungan kerja sesuai ketentuan hukum, bahkan dalam kondisi tertentu hubungan kerja dapat berubah menjadi PKWTT sehingga pekerja memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pekerja memiliki hak menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan, mediasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Melalui mekanisme tersebut pekerja dapat menuntut pengakuan hak, pemenuhan hak normatif, ganti rugi, maupun pemulihan status hubungan kerja apabila dirugikan oleh perusahaan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa larangan penerapan *probation* bagi pekerja PKWT merupakan bentuk perlindungan hukum untuk memberikan kepastian status kerja serta mencegah tindakan sewenang-wenang dari perusahaan. Oleh karena itu, penerapan *probation* terhadap pekerja PKWT bertentangan dengan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan Teori Kepastian Hukum, Teori Perlindungan Hukum, dan Teori Tanggung Jawab untuk menganalisis akibat hukum pelanggaran masa *probation*. Teori Kepastian Hukum digunakan untuk menilai kesesuaian pelaksanaan *probation* dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Teori Perlindungan Hukum digunakan untuk menganalisis bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang dirugikan. Sementara itu, Teori Tanggung Jawab digunakan untuk menganalisis kewajiban perusahaan dalam memenuhi

hak pekerja, memperbaiki status hubungan kerja, memberikan ganti kerugian, maupun menerima konsekuensi hukum atas pelanggaran yang dilakukan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga teori tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan akibat pelaksanaan *probation* yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum.

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan masa *probation* di *Fourteen Roses Boutique Hotel* masih menghadapi beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitas proses evaluasi pekerja. Hasil wawancara dengan Ibu Riawati selaku HRD menunjukkan bahwa kendala yang sering terjadi meliputi proses adaptasi karyawan terhadap standar pelayanan hotel yang tinggi, kurangnya pelatihan dan arahan selama masa *probation*, tingginya beban kerja dan sistem *shift*, kesulitan melakukan penilaian kinerja secara objektif dalam waktu yang relatif singkat, serta tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa adaptasi terhadap standar pelayanan hotel menjadi tantangan utama bagi pekerja baru karena mereka harus memahami budaya pelayanan, etika komunikasi dengan tamu, penanganan keluhan, serta *Standard Operating Procedure* (SOP) dalam waktu yang terbatas. Selain itu, kurang optimalnya pelatihan dan bimbingan menyebabkan pekerja mengalami kesulitan memahami prosedur kerja sehingga mempengaruhi hasil evaluasi selama masa *probation*.

Penelitian juga menemukan bahwa karakteristik industri perhotelan dengan sistem *shift* dan beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap proses adaptasi pekerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga hasil evaluasi belum tentu mencerminkan kemampuan pekerja yang sebenarnya. Di sisi lain, waktu *probation* yang relatif singkat juga menyulitkan perusahaan dalam melakukan penilaian secara objektif terhadap kemampuan, disiplin, kerja sama tim, dan kualitas pelayanan pekerja.

Hasil wawancara dengan Bapak Krisna selaku *Assistant Chef de Partie* menunjukkan bahwa kendala utama selama menjalani masa *probation* adalah proses beradaptasi dengan budaya kerja, SOP, dan sistem kerja yang berbeda dari tempat kerja sebelumnya. Meskipun demikian, beliau menilai bahwa proses tersebut memberikan pengalaman yang bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja baru.

Berdasarkan temuan penelitian, diperlukan sistem *probation* yang lebih terstruktur, objektif, serta didukung pelatihan, komunikasi, dan pembinaan yang memadai agar tujuan *probation* sebagai sarana evaluasi dan pengembangan pekerja dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini menggunakan Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman sebagai landasan analisis efektivitas pelaksanaan *probation*. Teori tersebut menjelaskan bahwa efektivitas pelaksanaan *probation* dipengaruhi oleh tiga unsur, yaitu *legal structure*, *legal substance*, dan *legal culture*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas *probation* tidak hanya ditentukan oleh adanya aturan hukum, tetapi juga oleh pelaksanaan mekanisme *probation* oleh perusahaan, pengawasan dari pihak yang berwenang, serta kesadaran dan kepatuhan perusahaan maupun pekerja terhadap ketentuan hukum. Ketiga unsur tersebut saling berkaitan dalam menentukan apakah pelaksanaan *probation* telah memberikan kepastian hukum, perlindungan terhadap pekerja, dan mencapai tujuan evaluasi secara efektif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dibahas pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Bahwa pelaksanaan masa probation terhadap pekerja yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih menunjukkan adanya pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Meskipun peraturan perundang-undangan secara tegas melarang pemberlakuan masa probation bagi pekerja PKWT, dalam praktiknya masih terdapat perusahaan yang tetap menerapkannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT belum terlaksana secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran tersebut adalah masih kurangnya pemahaman dan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan mengenai larangan masa probation bagi pekerja PKWT, sebagian besar pekerja tidak memahami ketentuan hukum ketenagakerjaan yang melarang pemberlakuan masa probation bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada umumnya, pekerja hanya mengikuti kebijakan dan arahan yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa mengetahui bahwa praktik tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta lemahnya pengawasan dari instansi yang berwenang terhadap pelaksanaan hubungan kerja. Akibatnya, pekerja PKWT berpotensi mengalami ketidakpastian mengenai status dan hak-haknya selama masa kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan serta penguatan fungsi pengawasan oleh pemerintah agar ketentuan mengenai larangan pemberlakuan masa probation bagi pekerja PKWT dapat diterapkan secara efektif dan memberikan kepastian serta perlindungan hukum bagi pekerja.

Akibat hukumnya, klausul probation tersebut batal demi hukum dan tidak mempunyai kekuatan mengikat, sehingga pekerja tetap berhak memperoleh hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam kondisi tertentu, pelanggaran terhadap ketentuan PKWT dapat

berimplikasi pada perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Selain itu, perusahaan juga dapat dikenai sanksi administratif, menghadapi perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maupun Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), serta diwajibkan memenuhi hak-hak normatif pekerja apabila terbukti melakukan pelanggaran. Dengan demikian, pelanggaran terhadap ketentuan masa probation tidak hanya menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan, tetapi juga mencerminkan tidak terpenuhinya prinsip kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga berpotensi mengganggu terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

DAFTAR REFERENSI

- Amiruddin, & Asikin, Z. (2006). *Pengantar metode penelitian hukum*. RajaGrafindo Persada.
- Atmaja, I. D. G., & Budiarta, I. N. P. (2018). *Teori-teori hukum*. Setara Press.
- Djumbadi. (2004). *Hukum perburuhan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme penelitian hukum normatif & empiris*. Pustaka Pelajar.
- Khakim, A. (2019). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Lickona, T. (2012). *Mendidik untuk membentuk karakter: Bagaimana sekolah dapat memberikan pendidikan tentang sikap hormat dan bertanggung jawab* (U. Wahyudin & Suryani, Trans.). Bumi Aksara.
- Marzuki, P. M. (2007). *Penelitian hukum*. Kencana.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. PT Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar penelitian hukum*. UI Press.
- Soekanto, S., & Mamuji, S. (2013). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. RajaGrafindo Persada.
- Soepomo, I. (2018). *Hukum perburuhan bidang hubungan industrial*. Pradnya Paramita.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>
- Widodo Dwi Putro. (2024). *Filsafat hukum: Pergulatan filsafat Barat, filsafat Timur, filsafat Islam, pemikiran hukum Indonesia hingga metajuridika di metaverse* (Edisi ke-2). Kencana.