

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP KEABSAHAN KLAUSUL MASA
PERCOBAAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) DI SEKTOR PELAYARAN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP
PERLINDUNGAN HAK PEKERJA (STUDI PUTUSAN NO 108/PDT.SUS-
PHI/2023/PN MEDAN)**

***JURIDICAL ANALYSIS OF THE VALIDITY OF PROBATION CLAUSES IN
FIXED-TERM EMPLOYMENT AGREEMENTS (PKWT) IN THE SHIPPING
SECTOR AND THEIR IMPLICATIONS FOR THE PROTECTION OF
WORKERS' RIGHTS (STUDY OF DECISION NO. 108/PDT.SUS-
PHI/2023/PN MEDAN)***

Fauza Nahwa Salsabila Siregar, Agusmidah dan Aflah

Universitas Sumatera Utara

Korespondensi Penulis: fauzanahwa@students.usu.ac.id, agusmidah@usu.ac.id,
aflah@usu.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Siregar, Fauza Nahwa Salsabila, Agusmidah dan Aflah. *Analisis Yuridis terhadap Keabsahan Klausul Masa Percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) di Sektor Pelayaran dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hak Pekerja (Studi Putusan No 108/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Medan)*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis keabsahan klausul masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di sektor pelayaran berdasarkan Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa klausul masa percobaan dalam PKWT bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah. Ketentuan hukum pelayaran tidak mengatur secara khusus masa percobaan, sehingga tunduk pada hukum ketenagakerjaan. Terdapat perbedaan pertimbangan hakim, dimana Putusan PN Medan menekankan asas kebebasan berkontrak, sedangkan Putusan Nomor 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menegaskan larangan masa percobaan dalam PKWT sebagai ketentuan imperatif.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Keabsahan, Masa Percobaan, Pelayaran, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

ABSTRACT

This study examines the validity of probationary clauses in Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) within the maritime shipping sector based on Decision No. 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan. The findings indicate that probationary clauses in PKWT violate Article 58 of the Indonesian Labor Law and are therefore invalid. Maritime law does not specifically regulate probationary periods, making labor law applicable. Judicial considerations

differ, with the Medan District Court emphasizing freedom of contract, while Decision No. 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 affirms the prohibition of probationary periods in PKWT as a mandatory legal provision.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement, Probation Period, Shipping Sector, Validity, Workers' Rights

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan dasar utama dalam penyelenggaraan kegiatan usaha, termasuk di sektor pelayaran. Hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin kepastian kerja, keadilan, serta perlakuan yang layak tanpa diskriminasi, dengan tetap memperhatikan kebutuhan dunia usaha dan keselamatan kerja.¹ Prinsip perlindungan ini menjadi bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.²

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang digunakan dalam hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.³ Pengaturan PKWT di Indonesia pada awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁴ Permasalahan muncul ketika pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diterapkan dalam hubungan kerja di sektor pelayaran. Hubungan kerja pelaut memiliki karakteristik yang berbeda dengan hubungan kerja di sektor darat. Pelaut bekerja di atas kapal dengan tingkat risiko keselamatan yang tinggi, berada dalam sistem komando yang ketat, serta memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan kapal, muatan dan awak kapal lainnya.

¹ M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, Vol.10, No.1 (2023), p.77-86.

² Erni Nurdin, Erna Susanti dan Setiyo Utomo, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (2025), p.2.

³ Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*, UIR Law Riview, Vol.1, No.2 (2017), p.151.

⁴ Rahmatullah, Ria Regger Effendi dan Imam Budi Santoso, *Perlindungan Hak Pekerja PKWT terhadap Pemberian Kompensasi di Perusahaan*, Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.8, No.1 (2024), p.66.

Kondisi tersebut menuntut pelaut memiliki kemampuan teknis, kedisiplinan dan kesiapan kerja yang baik sejak mulai bekerja.⁵

Pengaturan tersebut diperkuat dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Pasal 224 ayat (1) UU Pelayaran mewajibkan setiap orang yang bekerja di kapal memiliki kompetensi, dokumen kepelautan dan disijil oleh Syahbandar. Pasal 153 UU Pelayaran menegaskan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja di kapal diatur dengan peraturan pelaksana.⁶ Ketentuan ini menunjukkan bahwa hubungan kerja pelaut berada dalam sistem hukum khusus yang berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya. Pengaturan lebih lanjut mengenai kepelautan diatur dalam:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan,
2. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal,
3. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Pelayaran.

Seluruh peraturan tersebut mengatur syarat Perjanjian Kerja Laut, pengesahan oleh Syahbandar, serta pemutusan hubungan kerja pelaut. Namun, seluruh regulasi tersebut tidak mengatur secara tegas mengenai boleh atau tidaknya pencantuman klausul masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Laut.

Ketiadaan pengaturan mengenai masa percobaan dalam hukum pelayaran menimbulkan persoalan hukum ketika dikaitkan dengan larangan masa percobaan dalam PKWT menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaan sistem hukum ini menimbulkan pertanyaan mengenai norma hukum yang berlaku dalam hubungan kerja pelaut, khususnya terkait keabsahan klausul masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Laut yang dibuat untuk jangka waktu tertentu.

Salah satu kasus yang mencerminkan masalah terkait klausul masa percobaan dalam PKWT dapat ditemukan dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan. Putusan ini menjadi objek kajian dalam penelitian ini karena mengandung pertimbangan hukum yang signifikan mengenai keabsahan klausul masa percobaan dalam PKWT yang diterapkan perusahaan pelayaran,

⁵ Tri Cahyadi, *Perlindungan Hukum Pelaut di Kapal Indonesia Berbasis Nilai Keadilan*, Jurnal Pembaharuan Hukum, Vol.4, No.1 (2017), p.97.

⁶ Indonesia, *Undang-Undang tentang Pelayaran*, Pasal 224 ayat (1) dan Pasal 153 UU No.17 Tahun 2008, LN Tahun 2008 No.64, TLN No.4849.

yaitu PT. Waruna Nusa Sentana, terhadap pekerjanya yaitu Nathael Parlindungan Purba.

Pemberhentian kerja yang dilakukan oleh Tergugat menimbulkan sengketa hukum yang kemudian diajukan ke PHI Medan. Dalam gugatan yang diajukan, Penggugat menuntut haknya atas sisa masa kontrak yang belum dijalankan selama 8 bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. PHI Medan dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan menyatakan bahwa pencantuman klausul masa percobaan dalam PKWT yang dibuat oleh Tergugat adalah batal demi hukum. Putusan ini merujuk pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara eksplisit melarang adanya masa percobaan dalam PKWT. Dengan demikian, alasan PHK yang didasarkan pada ketidaklulusan masa percobaan tidak dapat diterima secara hukum, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dianggap tidak sah.

Tergugat dalam perkara ini mengajukan eksepsi bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dianggap kabur (*obscuree libel*). Tergugat juga berargumen bahwa sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan pelaut tunduk pada aturan hukum khusus (*lex specialis*), bukan hanya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bersifat umum (*lex generalis*). Tergugat mendasarkan argumentasinya pada :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
3. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan menegaskan bahwa hubungan kerja pelaut tunduk pada hukum pelayaran sebagai hukum khusus (*lex specialis*). Pertimbangan hukum didasarkan pada :

1. Pasal 1338 KUH Perdata
2. Pasal 385 dan Pasal 452b Kitab Undang-Undang Hukum Dagang
3. Pasal 142 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
4. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

Majelis Hakim menyatakan bahwa tidak terdapat ketentuan dalam hukum pelayaran yang melarang pencantuman klausul masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Laut. Klausul masa percobaan dinilai sah dan mengikat sepanjang disepakati oleh para pihak dan disahkan oleh Syahbandar.

Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan ini menunjukkan adanya perbedaan penerapan norma antara hukum ketenagakerjaan umum dan hukum pelayaran. Keadaan ini menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai perlindungan hak pelaut, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian. Di satu sisi, pelaut sebagai pekerja memerlukan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Di sisi lain, perusahaan pelayaran memerlukan mekanisme penilaian awal untuk menjamin keselamatan pelayaran dan kinerja awak kapal.

Perbedaan penafsiran mengenai keabsahan klausul masa percobaan dalam PKWT di sektor pelayaran menunjukkan adanya celah hukum yang memerlukan kajian yuridis yang mendalam. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis keabsahan klausul masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di sektor pelayaran dengan studi pada Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan dengan merumuskan dua permasalahan hukum diantaranya keabsahan klausul masa percobaan dalam perjanjian kerja laut pada PKWT ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan hukum pelayaran dan analisis pertimbangan hukum pengadilan hubungan industrial berdasarkan putusan Nomor 108/PDT.SUS-PHI/2023/PN MEDAN serta tingkat kasasi dalam putusan Nomor 289 K/PDT.SUS-PHI/2024.

B. PEMBAHASAN

1. Keabsahan Klausul Masa Percobaan dalam Perjanjian Kerja Laut pada PKWT Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Pelayaran

a. Pengaturan PKWT dan Larangan Masa Percobaan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Pengaturan mengenai masa percobaan kerja (probation) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan bagian penting dalam hubungan kerja yang berfungsi sebagai sarana evaluasi awal terhadap pekerja sebelum diberikan status sebagai karyawan tetap.⁷ Hubungan kerja pada dasarnya lahir dari adanya perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dalam ketenagakerjaan, masa *probation* digunakan sebagai tahap penilaian terhadap kompetensi, integritas, serta kesesuaian pekerja dengan kebutuhan perusahaan.⁸ Penilaian tersebut meliputi aspek teknis pekerjaan maupun kemampuan interpersonal seperti tanggung jawab, komunikasi, produktivitas, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Keberadaan masa probation harus ditempatkan dalam kerangka hukum yang jelas agar tidak menimbulkan penyalahgunaan oleh pihak pengusaha.⁹

Landasan hukum utama mengenai masa probation diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 60 ayat (1) menegaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa masa probation hanya diperbolehkan dalam hubungan kerja yang bersifat tetap, bukan dalam hubungan kerja yang bersifat sementara atau kontrak. Batas waktu maksimal tiga bulan merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak berada dalam ketidakpastian status kerja dalam jangka waktu yang terlalu lama.¹⁰ Pembatasan tersebut juga memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak mengenai kapan status pekerja harus ditentukan secara definitif.

⁷ Sherly Mutya, Elwi Danil dan Khairani, *Pemenuhan Hak atas Jaminan Kesehatan terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang*, UNES Law Review, Vol.6, No.1 (2023), p.1575-1593.

⁸ Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2019, p.28.

⁹ Unggul Agus Sasongko, *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan (Studi Penelitian di Kota Semarang)*, Tesis, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, 2025.

¹⁰ Amelia Putri Permata dan Engrina Fauzi, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi setelah Berakhirnya Kontrak*, Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan, Vol.1, No.4 (2025), p.427-439.

Pengaturan lebih lanjut mengenai larangan masa probation dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut secara tegas menyatakan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila pengusaha tetap mencantumkan masa probation dalam PKWT, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung sejak awal hubungan kerja dimulai.¹¹ Pengaturan ini memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja kontrak agar tidak mengalami kerugian akibat praktik yang memperpanjang masa ketidakpastian kerja secara tidak sah.

Pengaturan PKWT sendiri memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan PKWTT. PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu.¹² Apabila ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilanggar, khususnya terkait jenis pekerjaan, sifat pekerjaan dan jangka waktu, maka status hubungan kerja secara hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau hubungan kerja tetap.¹³ Putusan yang diputus pada akhir tahun 2024 ini sekaligus mengoreksi norma dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja guna memperkuat perlindungan terhadap pekerja/buruh. Konsekuensi hukum ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan prinsip kepastian dan perlindungan pekerja sebagai dasar utama dalam pengaturan hubungan kerja. Penerapan masa probation dalam PKWT tidak hanya melanggar ketentuan hukum, tetapi juga berpotensi merugikan pekerja karena menghilangkan hak-hak yang seharusnya diterima sejak awal.¹⁴

¹¹ I Made Rama Wiswam Aditya, *Pelaksanaan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung*, Skripsi, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2022.

¹² Falentino Tampongangoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, Lex Privatum, Vol.1, No.1 (2013), p.152599.

¹³ Talita Adwa Ardelia, dkk., *Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023*, Media Hukum Indonesia, Vol.2, No.4 (2024), p.32.

¹⁴ Dicky Wahyudi Ginting, Agusmidah dan Suria Ningsih, *Probation dalam PKWT: Tinjauan Yuridis Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Prosiding Seminar Nasional Ketenagakerjaan Indonesia (2025), p.77-83.

Ketentuan mengenai masa probation harus dicantumkan secara jelas dalam perjanjian kerja. Pencantuman ini menjadi syarat sah berlakunya masa percobaan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, ketentuan mengenai probation wajib dituangkan dalam surat pengangkatan atau setidaknya diberitahukan secara jelas kepada pekerja.¹⁵ Ketiadaan pencantuman syarat probation dalam perjanjian kerja atau surat pengangkatan mengakibatkan masa probation dianggap tidak pernah ada. Kondisi tersebut berimplikasi pada status pekerja yang secara hukum dapat langsung dianggap sebagai pekerja tetap sejak awal hubungan kerja berlangsung.

Hak pekerja selama masa probation tetap dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Pekerja berhak memperoleh upah yang layak dan tidak boleh dibayarkan di bawah upah minimum yang berlaku di wilayah perusahaan.¹⁶ Ketentuan ini ditegaskan dalam Pasal 60 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa selama masa percobaan (probation) kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Perlindungan upah ini menunjukkan bahwa status probation tidak dapat dijadikan alasan untuk mengurangi hak dasar pekerja.

Hak lain yang dimiliki pekerja selama masa probation meliputi hak atas waktu kerja yang wajar, hak atas jaminan sosial, serta hak atas perlakuan yang adil dan tanpa diskriminasi.¹⁷ Pengusaha tetap berkewajiban mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan meskipun pekerja masih dalam masa percobaan. Perlindungan tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja telah berlangsung secara sah sejak hari pertama pekerja bekerja, sehingga seluruh hak normatif tetap melekat pada pekerja tanpa pengecualian.

¹⁵ Ayunda Putri Ardi, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Penahanan Ijazah sebagai Syarat Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Di PT JNE Cabang Tanjung Morawa)*, Skripsi, Universitas Medan Area, Medan, 2025.

¹⁶ Tri Dian Aprilsesa, Muhammad Tahir, Siti Aminah dan Marnita, *Tinjauan Hukum Pemberian Upah pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi*, AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, Vol.5, No.1 (2023), p.585-592.

¹⁷ Sherly Mutya, Elwi Danil dan Khairani, *Op.Cit.*, p.1575-1593.

Kewajiban pekerja selama masa probation berfokus pada pemenuhan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Standar tersebut biasanya diwujudkan dalam bentuk target kerja atau *Key Performance Indicator* (KPI).¹⁸ Pekerja dituntut untuk menunjukkan kemampuan, kedisiplinan, serta kesesuaian dengan budaya kerja perusahaan. Hasil evaluasi selama masa probation akan menjadi dasar bagi pengusaha untuk menentukan kelanjutan hubungan kerja. Keberhasilan pekerja dalam memenuhi standar tersebut membuka peluang untuk diangkat sebagai karyawan tetap.

Pengusaha memiliki kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja selama masa probation apabila pekerja tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan.¹⁹ Kewenangan tersebut harus dilaksanakan secara objektif dan tidak diskriminatif. Pemutusan hubungan kerja dalam masa probation tidak memerlukan prosedur yang sama dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tetap, namun tetap harus memperhatikan prinsip keadilan dan itikad baik.²⁰ Keputusan yang diambil harus didasarkan pada hasil evaluasi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

1) Kedudukan Perjanjian Kerja Laut dalam Hukum Pelayaran sebagai *Lex Specialis*

Kedudukan perjanjian kerja laut dalam sistem hukum pelayaran Indonesia menempati posisi yang sangat penting sebagai dasar lahirnya hubungan kerja antara pelaut dan perusahaan pelayaran.²¹ Hubungan kerja itu secara yuridis berlandaskan pada perjanjian kerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁸ Lucky Setiawan dan Yuliani Fauziah, *Rancangan Sistem Pengukuran Kinerja untuk Penentuan Key Performance Indicator dengan Metode Balance Scorecard*, Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering, Vol.12, No.2 (2020), p.248-262.

¹⁹ Hendry Frand Tia, *Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan*, Krtha Bhayangkara, Vol.17, No.2 (2023), p.297-316.

²⁰ Sugeng Hadi Purnomo, *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol.2, No.2 (2019), p.137.

²¹ Sryna Rellan Swarday, Ani Wijayati dan Wiwik Sri Widiarty, *Kepastian Hukum pada Perjanjian Kerja Laut dalam Memenuhi Kesejahteraan Awak Kapal Nusantara Regas Satu*, Jurnal Sosial Teknologi, Vol.5, No.10 (2025), p.4.

tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja laut merupakan bentuk khusus dari perjanjian kerja yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan di bidang pelayaran yang memiliki risiko tinggi, mobilitas lintas wilayah, serta kondisi kerja yang berbeda dengan pekerjaan di darat.²² Keberadaan perjanjian kerja laut menjadi instrumen hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak secara spesifik dan mengikat. Perjanjian kerja laut pada hakikatnya memiliki kesamaan dengan perjanjian kerja pada umumnya, yaitu memuat unsur pekerjaan, upah dan hubungan subordinasi atau kewenangan:²³

1. Unsur pekerjaan menggambarkan adanya kewajiban pelaut untuk melaksanakan tugas di atas kapal sesuai jabatan dan kompetensinya.
2. Unsur upah menunjukkan adanya imbalan yang diberikan oleh pengusaha sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Unsur kewenangan mencerminkan adanya hubungan hierarkis antara pelaut dengan nakhoda atau perusahaan pelayaran sebagai pemberi kerja.

Ketiga unsur tersebut menegaskan bahwa perjanjian kerja laut tetap berada dalam kerangka hukum perburuhan, namun memiliki pengaturan khusus yang membedakannya dari perjanjian kerja biasa. Kekhususan perjanjian kerja laut terletak pada sifatnya sebagai *lex specialis* dalam hukum pelayaran. Ketentuan mengenai perjanjian kerja laut diatur di Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, serta peraturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000

²² Ony Suriyono, Yulia A. Hasan dan Basri Oner, *Perlindungan Hukum terhadap Anak Buah Kapal yang Bekerja pada Pengusaha Perkapalan Nasional di Tinjau dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Indonesian Journal of Legality of Law, Vol.5, No.2 (2023), p.360-368.

²³ Nurmiaati Muhiddin, *Efektivitas Perjanjian Kerja Laut terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (ABK)*, Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan, Vol.5, No.1 (2016), p.63-78.

tentang Kepelautan dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013.²⁴ Pengaturan tersebut bersifat khusus karena mengakomodasi kondisi kerja pelaut yang tidak dapat disamakan dengan pekerja pada sektor lain.

Prinsip *lex specialis derogat legi generalis* menegaskan bahwa ketentuan khusus mengesampingkan ketentuan umum apabila mengatur hal yang sama.²⁵ Oleh karena itu, dalam hal terjadi konflik norma antara hukum ketenagakerjaan umum dengan hukum pelayaran, maka ketentuan dalam hukum pelayaran sebagai *lex specialis* harus didahulukan.

2. Analisis Pertimbangan Hukum Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Medan Serta Tingkat Kasasi dalam Putusan Nomor 289 K/Pdt.Sus-Phi/2024

Analisis pertimbangan hukum hakim sangat diperlukan untuk menjamin putusan yang berkeadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan karena menjadi dasar yang menghubungkan fakta persidangan dengan dasar hukum, menghindari putusan sewenang-wenang, serta menjelaskan alur logika hakim kepada publik.²⁶ Analisis terhadap pertimbangan hukum hakim dalam menilai keabsahan klausul masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada sektor pelayaran dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan dan Putusan Nomor 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menunjukkan adanya perbedaan pendekatan hukum yang sangat mendasar, yang berimplikasi langsung terhadap perlindungan hak pekerja.

Perbedaan tersebut tidak hanya berkaitan dengan penafsiran norma hukum, tetapi juga menyangkut kedudukan Perjanjian Kerja Laut, penerapan asas *lex specialis*, pembatasan kebebasan berkontrak, serta penerapan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.

²⁴ Mustafa Adriana, *Efektivitas Perjanjian Laut antara Anak Buah Kapal menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008*, Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan, Vol.5, No.2 (2016), p.256-267.

²⁵ Septiningsih Ismawati, *Perluasan Makna Asas Lex Specialis Derogate Lex Generalis*, Complex: Jurnal Multidisiplin Ilmu Nasional, Vol.1, No.1 (2024), p.19-23.

²⁶ Aulia Salma Istisofania, Ezra Zesika Simbolon dan Patricia Debby Julydya, *Analisis tentang Kewenangan Hakim dalam Pemeriksaan Perkara Litigasi Perdata*, Multilingual: Journal of Universal Studies, Vol.5, No.1 (2025), p.354-368.

Oleh karena itu, untuk menilai putusan mana yang lebih tepat, analisis harus dilakukan secara normatif, sistematis dan faktual dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁷

Isu utama dalam perkara ini adalah apakah klausul masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Laut yang secara substansi merupakan PKWT dapat dinyatakan sah. Pertanyaan dijawab dengan merujuk pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara tegas menyatakan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan apabila masa percobaan tetap dicantumkan maka klausul tersebut batal demi hukum. Ketentuan ini bersifat memaksa, sehingga tidak dapat disimpangi oleh kesepakatan para pihak. Norma ini kemudian dipertegas kembali dalam sistem hukum ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang tetap mempertahankan larangan masa percobaan dalam PKWT. Dengan demikian, secara sistem hukum ketenagakerjaan, keberadaan klausul masa percobaan dalam PKWT tidak memiliki kekuatan hukum sejak awal.

Dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan, majelis hakim menilai keabsahan klausul masa percobaan dengan menggunakan pendekatan hukum pelayaran sebagai *lex specialis*. Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja pelaut memiliki karakteristik khusus sehingga tunduk pada Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, serta Perjanjian Kerja Laut sebagai instrumen utama.

Hakim kemudian mengaitkan dengan Pasal 1338 KUH Perdata mengenai asas kebebasan berkontrak, sehingga seluruh klausul dalam perjanjian yang disepakati para pihak, termasuk masa percobaan, dinilai sah dan mengikat. Pertimbangan ini juga diperkuat dengan tidak adanya ketentuan dalam hukum pelayaran yang secara eksplisit melarang masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Laut.

²⁷ Tata Wijayanta dan Hery Firmansyah, *Perbedaan Pendapat dalam Putusan Pengadilan*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2018, p.12.

Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa hakim tingkat pertama lebih menitikberatkan pada kekuatan mengikat perjanjian dan kekhususan hubungan kerja pelaut. Hakim menilai bahwa selama Perjanjian Kerja Laut dibuat secara sah, maka klausul masa percobaan tetap berlaku. Akibatnya, pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada tidak lulus masa percobaan dinilai sah dan pekerja tidak berhak atas ganti rugi sisa kontrak. Pertimbangan ini secara implisit menempatkan kebebasan berkontrak di atas norma perlindungan pekerja.

Namun, pendekatan tersebut menimbulkan permasalahan karena mengabaikan sifat memaksa dari Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun hubungan kerja pelaut memiliki karakteristik khusus, tetapi tidak berarti seluruh ketentuan hukum ketenagakerjaan dapat dikesampingkan. Hubungan kerja pelaut tetap merupakan hubungan kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah, sehingga tetap berada dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, penggunaan asas *lex specialis* oleh hakim tingkat pertama menjadi kurang tepat, karena hukum pelayaran tidak mengatur secara khusus mengenai masa percobaan dalam PKWT. Apabila aturan khusus tidak mengatur, maka yang berlaku adalah aturan umum yang bersifat memaksa, yaitu hukum ketenagakerjaan.

Berbeda dengan putusan tingkat pertama, dalam Putusan Nomor 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Mahkamah Agung melakukan koreksi terhadap penerapan hukum tersebut. Mahkamah Agung menilai bahwa Perjanjian Kerja Laut dalam perkara ini secara substansi merupakan PKWT karena memiliki jangka waktu tertentu selama 12 bulan. Oleh karena itu, perjanjian tersebut harus tunduk pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mahkamah Agung menegaskan bahwa klausul masa percobaan dalam PKWT bertentangan dengan hukum dan dinyatakan batal demi hukum. Artinya, klausul tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal, sehingga tidak dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja.

Pendekatan Mahkamah Agung menunjukkan adanya pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak. Kebebasan berkontrak tidak dapat digunakan untuk menyimpangi norma hukum yang bersifat memaksa. Hal ini sejalan dengan doktrin hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang secara posisi lebih lemah, sehingga negara memberikan perlindungan melalui norma imperatif. Dengan demikian, Mahkamah Agung menempatkan hukum ketenagakerjaan sebagai norma perlindungan minimum yang tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian.

Meskipun Mahkamah Agung menyatakan klausul masa percobaan tidak sah, namun Mahkamah Agung tetap menilai bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dinyatakan sah berdasarkan fakta lain, yaitu adanya pelanggaran disiplin berupa meninggalkan kapal tanpa izin. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung memisahkan antara keabsahan klausul masa percobaan dengan keabsahan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja tidak didasarkan pada masa percobaan, tetapi pada tindakan pekerja yang dianggap melanggar kewajiban kerja. Oleh karena itu, Mahkamah Agung mengabulkan gugatan sebagian dengan memberikan kompensasi kepada pekerja tanpa mengabulkan seluruh tuntutan sisa kontrak.

Perbedaan pendekatan antara kedua putusan tersebut berimplikasi langsung terhadap perlindungan hak pekerja. Dalam putusan tingkat pertama, pekerja tidak memperoleh perlindungan karena klausul masa percobaan dianggap sah, sehingga pemutusan hubungan kerja dinilai sah tanpa kewajiban membayar kompensasi. Sebaliknya, dalam putusan kasasi, pekerja tetap memperoleh perlindungan hukum karena klausul masa percobaan dinyatakan batal demi hukum, sehingga pekerja berhak atas kompensasi meskipun pemutusan hubungan kerja tetap dinyatakan sah.

Implikasi terhadap perlindungan hak pekerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Putusan tingkat pertama melemahkan perlindungan pekerja karena memperbolehkan masa percobaan dalam PKWT.

2. Putusan kasasi memperkuat perlindungan pekerja karena menegaskan larangan masa percobaan dalam PKWT.
3. Putusan tingkat pertama menempatkan pekerja pada posisi yang rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.
4. Putusan kasasi memberikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.
5. Putusan kasasi memberikan kepastian hukum terhadap penerapan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan.

Kedua putusan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan Mahkamah Agung lebih sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Hukum pelayaran tidak mengatur secara khusus mengenai masa percobaan dalam PKWT, sehingga tidak dapat mengesampingkan ketentuan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penerapan asas *lex specialis* oleh hakim tingkat pertama menjadi tidak tepat. Yang seharusnya berlaku adalah asas *lex superior derogat legi inferiori* dan asas perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.

Selain itu, jika ditinjau dari asas hukum ketenagakerjaan, pendekatan Mahkamah Agung lebih mencerminkan:

1. Asas perlindungan pekerja
2. Asas keadilan sosial
3. Asas kepastian hukum
4. Asas keseimbangan hubungan industrial
5. Asas norma ketenagakerjaan bersifat memaksa

Berdasarkan seluruh pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa klausul masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Laut yang berbentuk PKWT seharusnya dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebebasan berkontrak tidak dapat digunakan untuk mengesampingkan norma ketenagakerjaan yang bersifat imperatif. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tidak dapat didasarkan pada alasan tidak lulus masa percobaan, tetapi hanya dapat didasarkan pada alasan lain yang sah menurut hukum.

Fauza Nahwa Salsabila Siregar, Agusmidah dan Aflah
Analisis Yuridis terhadap Keabsahan Klausul Masa Percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Sektor Pelayaran dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hak Pekerja (Studi Putusan No 108/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Medan)

Maka dari itu, putusan yang lebih tepat adalah Putusan Nomor 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 karena:

1. Menggunakan dasar hukum yang bersifat imperatif yaitu Pasal 58 UU Ketenagakerjaan
2. Membatasi kebebasan berkontrak sesuai hukum ketenagakerjaan
3. Memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah
4. Memisahkan keabsahan klausul dengan keabsahan PHK secara tepat
5. Memberikan kompensasi kepada pekerja sesuai PP Nomor 35 Tahun 2021
6. Menjamin kepastian hukum dalam penerapan PKWT

Dengan demikian, secara yuridis dan konseptual, pertimbangan Mahkamah Agung lebih tepat karena menempatkan hukum ketenagakerjaan sebagai norma perlindungan minimum yang tidak dapat disimpangi oleh Perjanjian Kerja Laut.

Pendekatan ini juga memberikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, serta mencegah penggunaan klausul masa percobaan dalam PKWT sebagai sarana untuk menghindari kewajiban pembayaran hak pekerja. Oleh karena itu, penerapan hukum yang seharusnya dalam perkara ini adalah menyatakan klausul masa percobaan batal demi hukum, namun tetap menilai keabsahan pemutusan hubungan kerja berdasarkan fakta lain, serta memberikan hak kompensasi kepada pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kaitan antara KUHPerdara, KUHD, UU No. 2 Tahun 2004 dan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan dan Putusan Kasasi Nomor 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dapat dijelaskan sebagai satu rangkaian sistem hukum yang saling melengkapi untuk menilai keabsahan klausul masa percobaan dalam PKWT sektor pelayaran serta implikasinya terhadap perlindungan hak pekerja.

KUHPerduta menjadi dasar umum yang mengatur sahnya perjanjian kerja laut sebagai suatu perjanjian.²⁸ Hubungan kerja antara Nathanael Parlindungan Purba (Penggugat)) dengan PT Waruna Nusa Sentana lahir dari Perjanjian Kerja Laut, sehingga secara hukum tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta mengenai syarat sah perjanjian, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan, objek tertentu dan sebab yang halal. Artinya, perjanjian kerja laut pada dasarnya sah karena disepakati kedua belah pihak. Namun, kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh Pasal 1337 KUHPerduta yang menyatakan bahwa sebab perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang. Oleh karena itu, sekalipun para pihak menyepakati klausul masa percobaan, klausul tersebut tetap harus dinilai apakah bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan atau tidak. Dalam konteks ini, KUHPerduta berfungsi sebagai dasar untuk menilai bahwa perjanjian kerja laut sah secara umum, tetapi isi klausulnya tetap harus tunduk pada aturan khusus ketenagakerjaan.

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) mengatur secara khusus hubungan kerja pelaut melalui Perjanjian Kerja Laut.²⁹ Hal ini terlihat dari ketentuan Pasal 399 KUHD yang menyatakan bahwa hubungan kerja pelaut harus dibuat dalam Perjanjian Kerja Laut, serta Pasal 400 KUHD yang mengatur bahwa perjanjian tersebut memuat hak dan kewajiban awak kapal. Dalam perkara ini, Tergugat berpendapat bahwa hubungan kerja pelaut tunduk pada hukum khusus pelayaran sehingga masa percobaan dapat diberlakukan berdasarkan perjanjian kerja laut. Namun, KUHD tidak mengatur secara tegas mengenai masa percobaan dalam PKWT. Maka, berdasarkan prinsip dalam Pasal 1 KUHD yang menyatakan bahwa hukum perdata berlaku sepanjang tidak diatur khusus dalam hukum dagang, maka ketika KUHD tidak mengatur masa percobaan, maka ketentuan tersebut kembali pada hukum ketenagakerjaan sebagai aturan khusus hubungan kerja. Artinya, KUHD mengatur bentuk hubungan kerja pelaut,

²⁸ Ikke Nurhayati Effendi, *Analisis Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Hukum Nasional yang Berlaku di Indonesia*, Jurnal Penelitian Serambi Hukum, Vol.18, No.1 (2025), p.63-72.

²⁹ Emilia Nova Lina Siagian, Reminiser Halawa dan Syah Indrawan, *Perjanjian Kerja Laut sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja atau Pelaut*, Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora, Vol.2, No.4 (2022), p.341-347.

tetapi tidak mengesampingkan perlindungan pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 menjadi dasar utama untuk menilai keabsahan klausul masa percobaan dalam PKWT.³⁰ Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan apabila masa percobaan dicantumkan maka masa percobaan tersebut batal demi hukum. Dalam perkara ini, hubungan kerja para pihak merupakan PKWT selama 12 bulan, namun dalam Perjanjian Kerja Laut dicantumkan masa percobaan 3 bulan. Karena ketentuan Pasal 58 bersifat imperatif, maka klausul masa percobaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum. Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menggunakan ketentuan ini untuk menyatakan bahwa alasan tidak lulus masa percobaan tidak sah dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, undang-undang ketenagakerjaan berfungsi sebagai aturan perlindungan pekerja yang membatasi kebebasan para pihak dalam menyusun perjanjian kerja laut.

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur forum dan mekanisme penyelesaian sengketa akibat perselisihan tersebut. Dalam perkara ini, pekerja menggugat karena pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya PKWT dan menuntut pembayaran sisa kontrak. Sengketa tersebut termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004. Oleh karena itu, perkara menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sesuai Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004. Selain itu, Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata, sehingga KUHPerdata tetap digunakan sebagai dasar prosedural. Dengan demikian, UU No. 2 Tahun 2004 menghubungkan substansi sengketa ketenagakerjaan dengan mekanisme penyelesaian melalui PHI sampai tingkat kasasi di Mahkamah Agung.

³⁰ Fransisco dan Thea Farina, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Fondasi, Dinamika dan Tantangan Kontemporer*, Uwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo, 2025, p.34.

Berdasarkan hubungan keempat peraturan tersebut, terlihat struktur penerapannya dalam perkara ini. KUHPPerdata menjadi dasar sahnya perjanjian kerja laut. KUHD mengatur bentuk khusus hubungan kerja pelaut melalui Perjanjian Kerja Laut. UU Ketenagakerjaan mengatur secara khusus larangan masa percobaan dalam PKWT sebagai perlindungan pekerja. Sedangkan UU No. 2 Tahun 2004 mengatur forum penyelesaian sengketa ketika terjadi perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja.

Keterkaitan ini digunakan Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dengan logika sebagai berikut. Hubungan kerja para pihak merupakan PKWT yang dibuat dalam Perjanjian Kerja Laut, sehingga sah menurut KUHPPerdata dan KUHD. Namun, isi perjanjian yang mencantumkan masa percobaan bertentangan dengan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan, sehingga klausul tersebut batal demi hukum. Karena alasan pemutusan hubungan kerja didasarkan pada tidak lulus masa percobaan, maka alasan tersebut tidak sah. Akibatnya, pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa PKWT dinilai sebagai berakhirnya kontrak sebelum waktunya yang menimbulkan kewajiban pembayaran kompensasi. Sengketa tersebut kemudian diperiksa dan diputus melalui mekanisme UU No. 2 Tahun 2004 oleh Pengadilan Hubungan Industrial hingga tingkat kasasi.

Dengan demikian, keempat peraturan tersebut saling berkaitan secara sistematis, yaitu KUHPPerdata sebagai dasar umum perjanjian, KUHD sebagai pengaturan khusus hubungan kerja pelaut, UU Ketenagakerjaan sebagai perlindungan pekerja dan penentu keabsahan klausul masa percobaan PKWT, serta UU No. 2 Tahun 2004 sebagai mekanisme penyelesaian sengketa. Keterkaitan ini menghasilkan kesimpulan bahwa klausul masa percobaan dalam PKWT sektor pelayaran tidak sah dan tidak dapat dijadikan dasar dari pemutusan hubungan kerja, sehingga pekerja tetap berhak memperoleh perlindungan hukum sesuai ketentuan ketenagakerjaan.

C. PENUTUP

Keabsahan klausul masa percobaan dalam perjanjian kerja laut pada PKWT ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan hukum pelayaran menunjukkan bahwa klausul masa percobaan tidak sah apabila dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Laut yang bersifat PKWT, karena bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang melarang masa percobaan dalam PKWT, serta hanya memperbolehkan masa percobaan pada PKWTT berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sementara kedudukan Perjanjian Kerja Laut sebagai *lex specialis* dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran tidak mengatur secara khusus mengenai masa percobaan sehingga tetap tunduk pada hukum ketenagakerjaan.

Pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan mengenai keabsahan klausul masa percobaan dalam PKWT di Sektor Pelayaran menitikberatkan pada kekhususan hubungan kerja pelaut dengan menempatkan Perjanjian Kerja Laut sebagai *lex specialis* yang mengikat para pihak berdasarkan asas kebebasan berkontrak, sehingga klausul masa percobaan dinilai sah dan dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja, terlebih didukung fakta adanya pelanggaran disiplin pekerja, yang berakibat gugatan pekerja ditolak dan tidak diberikan kompensasi. Sedangkan pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 289 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mengenai keabsahan klausul masa percobaan dalam PKWT di sektor pelayaran menempatkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai norma imperatif yang melarang masa percobaan dalam PKWT, sehingga klausul tersebut dinyatakan batal demi hukum, namun pemutusan hubungan kerja tetap dinilai sah berdasarkan fakta pelanggaran kerja, dengan konsekuensi pekerja tetap memperoleh kompensasi sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Fransisco dan Thea Farina. 2025. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Fondasi, Dinamika dan Tantangan Kontemporer*. (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto dan Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Wijayanta, Tata dan Hery Firmansyah. 2018. *Perbedaan Pendapat dalam Putusan Pengadilan*. (Yogyakarta: Media Pressindo).

Publikasi

- Adriana, Mustafa. *Efektivitas Perjanjian Laut antara Anak Buah Kapal menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008*. Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan. Vol.5. No.2 (2016).
- Ardelia, Talita Adwa, dkk.. *Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Media Hukum Indonesia (MHI). Vol.2. No.4 (2024).
- Aprilsesa, Tri Dian, Muhammad Tahir, Siti Aminah dan Marnita. *Tinjauan Hukum Pemberian Upah pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi*. AL-MANHAIJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam. Vol.5. No.1 (2023).
- Basofi, M. Bagus dan Irma Fatmawati. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik. Vol.10. No.1 (2023).
- Cahyadi, Tri. *Perlindungan Hukum Pelaut di Kapal Indonesia Berbasis Nilai Keadilan*. Jurnal Pembaharuan Hukum. Vol.4. No.1 (2017).
- Effendi, Ikke Nurhayati. *Analisis Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Hukum Nasional yang Berlaku di Indonesia*. Jurnal Penelitian Serambi Hukum. Vol.18. No.1 (2025).
- Ginting, Dicky Wahyudi, Agusmidah dan Suria Ningsih. *Probation dalam PKWT: Tinjauan Yuridis Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Prosiding Seminar Nasional Ketenagakerjaan Indonesia (2025).
- Ismawati, Septiningsih. *Perluasan Makna Asas Lex Specialis Derogate Lex Generalis*. Complex: Jurnal Multidisiplin Ilmu Nasional. Vol.1. No.1 (2024).
- Istisofania, Aulia Salma, Ezra Zesika Simbolon dan Patricia Debby Julydya. *Analisis tentang Kewenangan Hakim dalam Pemeriksaan Perkara Litigasi Perdata*. Multilingual: Journal of Universal Studies. Vol.5. No.1 (2025).
- Muhiddin, Nurmiati. *Efektivitas Perjanjian Kerja Laut terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (ABK)*. Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan. Vol.5. No.1 (2016).
- Mutya, Sherly, Elwi Danil dan Khairani. *Pemenuhan Hak atas Jaminan Kesehatan terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang*. UNES Law Review. Vol.6. No.1 (2023).
- Nurdin, Erni, Erna Susanti dan Setiyo Utomo. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis oleh Dinas Tenaga*

- Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).
- Permata, Amelia Putri dan Engrina Fauzi. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi setelah Berakhirnya Kontrak*. Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan. Vol.1. No.4 (2025).
- Purnomo, Sugeng Hadi. *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune. Vol.2. No.2 (2019).
- Rahmatullah, Ria Regger Effendi dan Imam Budi Santoso. *Perlindungan Hak Pekerja PKWT terhadap Pemberian Kompensasi di Perusahaan*. Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.8. No.1 (2024).
- Setiawan, Lucky dan Yuliani Fauziah. *Rancangan Sistem Pengukuran Kinerja untuk Penentuan Key Performance Indicator dengan Metode Balance Scorecard*. Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering. Vol.12. No.2 (2020).
- Shalihah, Fithriatus. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*. UIR Law Riview. Vol.1. No.2 (2017).
- Siagian, Emilia Nova Lina, Reminiser Halawa dan Syah Indrawan. *Perjanjian Kerja Laut sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja atau Pelaut*. Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora. Vol.2. No.4 (2022).
- Surijono, Ony, Yulia A. Hasan dan Basri Oner. *Perlindungan Hukum terhadap Anak Buah Kapal yang Bekerja pada Pengusaha Perkapalan Nasional di Tinjau dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Indonesian Journal of Legality of Law. Vol.5. No.2 (2023).
- Swarday, Sryna Rellan, Ani Wijayati dan Wiwik Sri Widiarty. *Kepastian Hukum pada Perjanjian Kerja Laut dalam Memenuhi Kesejahteraan Awak Kapal Nusantara Regas Satu*. Jurnal Sosial Teknologi. Vol.5. No.10 (2025).
- Tampongangoy, Falentino. *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*. Lex Privatum. Vol.1. No.1 (2013).
- Tia, Hendry Frand. *Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan*. Krtha Bhayangkara. Vol.17. No.2 (2023).

Karya Ilmiah

- Aditya, I Made Rama Wiswam. 2022. *Pelaksanaan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung*. Skripsi. (Bandar Lampung: Universitas Lampung).
- Ardi, Ayunda Putri. 2025. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Penahanan Ijazah sebagai Syarat Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Di PT JNE Cabang Tanjung Morawa)*. Skripsi. (Medan: Universitas Medan Area).
- Sasongko, Unggul Agus. 2025. *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan (Studi Penelitian di Kota Semarang)*. Tesis. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 64. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4849.

