

IMPLIKASI YURIDIS PENGGUNAAN METODE PELATIHAN *ON THE JOB TRAINING* SEBAGAI SYARAT UNTUK DAPAT DIANGKAT MENJADI PEKERJA TETAP OLEH PENGUSAHA DITINJAU BERDASARKAN ASAS IKTIKAD BAIK

Oleh:

Mohamad Bayu Meikardo¹ dan Ari Henawan²

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis memiliki hubungan kerja atau tidak antara calon pekerja dan perusahaan pada perjanjian ikatan kerja dengan pelatihan *On The Job Training* dengan sistem gugur sebelum diangkat menjadi pekerja tetap, dan menganalisis perjanjian pelatihan jika bertentangan dengan asas iktikad baik.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif-empiris yang bersifat deskriptif. Penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan untuk menelaah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan cara studi dokumen. Kedua, penelitian lapangan dilakukan melalui wawancara kepada subjek penelitian yaitu tenaga kerja pada PT.IP dan PT. W dengan pedoman wawancara, data hasil penelitian dianalisis dengan metode kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: *Pertama*, Hubungan hukum calon pekerja dan perusahaan pada masa pelatihan *On The Job Training* dapat dikualifikasikan memiliki hubungan kerja yang bersifat tetap berdasarkan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan *Kedua*, Implikasi terhadap Perjanjian Pelatihan *On The Job Training* dengan Ikatan Kerja yang bertentangan dengan asas iktikad baik dapat diajukan pembatalan kepada hakim, dan dapat mengajukan upaya bipartit untuk merubah klausul yang bertentangan dengan asas iktikad baik, hal ini berdasarkan pada Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Pelatihan *On The Job Training*, Pekerja Tetap, Iktikad Baik.

¹ Mahasiswa Magister Hukum Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (mohamad.b@mail.ugm.ac.id)

² Dosen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (ari.hernawan@rocketmail.com)

JURIDICAL IMPLICATIONS OF THE USE OF ON THE JOB TRAINING TRAINING METHOD AS A CONDITION TO BE IMPLEMENTED AS PERMANENT WORKERS BY THE ENTREPRENEURS ARE REVIEWED ON THE BASIS OF GOOD FAITH

By:

Mohamad Bayu Meikardo¹ and Ari Hermawan²

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze whether or not a prospective worker and company have a work relationship with the On The Job Training training with a knockout system before being appointed as a permanent worker, and to analyze the training agreement if it is contrary to the principles of good faith.

This research is a normative-empirical research that is descriptive in nature. The research is carried out through literature research to examine primary, secondary and tertiary legal materials by means of document study. Second, field research is carried out through interviews with research subjects, namely workers at PT.IP and PT. W with interview guidelines, the research data were analyzed using qualitative methods and presented descriptively.

The results of this study show: First, the legal relationship between prospective workers and companies during the On The Job Training training can be qualified to have a permanent working relationship based on the perspective of Law No. 13 of 2003 on Employment, and Second, Implication On the Job Training Agreement with a Work Association that is contrary to the principle of good faith can be submitted to the judge and can submit a bipartite effort to change the clause that is contrary to the principle of good faith, this is based on Article 55 of the Manpower Act.

Keyword: Work Relationship, On the Job Training, Permanent Workers, Good Faith Principles.

¹ Master Student of Business Law, 2018, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.

² Lecture of Business Law, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.