

# Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pilot dengan Maskapai Penerbangan PT. X ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berliani Gemina Shafarza, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

berlianigemina@gmail.com, deddyeffendy60@gmail.com

*Abstract*— In labor law, an employment agreement is a form of protection for workers to guarantee the basic rights of workers, equal opportunities and treatment without discrimination. In the work agreement, conditions and rights of both parties are required to enter into a work relationship. Involvement between employers and workers / laborers makes the difference that workers who are not based on type, temporary activities can be agreed based on PKWT on a time period basis. Work protection for certain time workers must be improved as determined by the law regarding the period of validity of an employment agreement, so that workers / laborers are not disadvantaged by employers / companies. The research method used in this paper is the normative juridical approach. The type of data used is secondary data sourced from primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The data collection technique used in this research is literature study, which is a data collection technique by studying secondary data. Based on the discussion of the results of the study note that the type of work that is the object of a certain time work agreement on the airline PT. X is not in accordance with the applicable laws and regulations, the term of the work agreement is not in accordance with the applicable laws and regulations, and some legal protection of workers' rights at PT. X does not comply with applicable laws and regulations. term of the work agreement is not in accordance with the applicable laws and regulations, and some legal protection of workers' rights at PT. X does not comply with applicable laws and regulations.

*Keywords*— *Workers, Specific Time Work Agreements (PKWT), Workers' Rights Fulfillment*

*Abstrak*— Di dalam hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Di dalam perjanjian kerja diletakkan syarat-syarat ketentuan hak dan kewajiban kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja. Keterlibatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang menimbulkan perbedaan bahwa pekerja yang tidak didasarkan pada jenis, kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Perlindungan kerja bagi pekerja waktu tertentu harus diperbaiki sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang mengenai jangka waktu berlakunya suatu perjanjian kerja, agar para pekerja/buruh tidak dirugikan oleh pihak pengusaha/perusahaan. Metode penelitian yang digunakan

dalam penulisan ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari data sekunder. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diketahui bahwa jenis pekerjaan yang menjadi objek dalam perjanjian kerja waktu tertentu di maskapai penerbangan PT. X tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan sebagian perlindungan hukum terhadap hak pekerja di PT. X tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

*Kata Kunci*— *Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pemenuhan Hak Pekerja.*

## I. PENDAHULUAN

Di dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik bagi pemberi kerja maupun bagi pekerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Pada pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja.

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Mengenai bentuk dari perjanjian kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Begitu banyak masalah kesejahteraan pekerja yang tidak kunjung selesai terlebih lagi untuk pekerja waktu tertentu (PKWT) disamping status pekerja merupakan pekerja kontrak membuat hak yang seharusnya dapat diperoleh menjadi sulit untuk diperjuangkan. Status pekerja yang bukan sebagai pekerja tetap sangat lemah dibandingkan pekerja tetap dari suatu perusahaan. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja waktu tertentu (PKWT) dibuat atas dasar jangka waktu, dan atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pilot dengan maskapai penerbangan PT. X ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana jaminan keselamatan kerja Pilot dengan PKWT dihubungkan dengan jenis pekerjaan pilot yang berisiko tinggi?

Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Pilot dengan Maskapai penerbangan PT. X ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui jaminan keselamatan kerja Pilot dengan PKWT dihubungkan dengan jenis pekerjaan pilot yang berisiko tinggi.

## II. LANDASAN TEORI

Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan

perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Perjanjian adalah sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.

Pada Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja kontrak atau pekerja perjanjian kerja waktu tertentu sejatinya memahami bahwa terdapat beberapa persyaratan seperti yang diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, jenis pekerjaan yang dipekerjakan haruslah bersifat sekali selesai atau sementara.

Keselamatan kerja pada unsurnya bersumber pada 2 (dua) hal penting, yaitu keamanan dan ketertiban kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan.

Menurut ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Keselamatan Kerja, syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha akan diatur lebih lanjut. Berhubung peraturan perundangan yang dimaksud belum ada hingga kini, maka perundangan warisan Hindia Belanda menjadi jalan alternatif.

Berdasarkan tujuan di atas, dibuatnya aturan penyelenggaraan keselamatan kerja pada hakikatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja, serta pengaturan dalam penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan, sehingga potensi bahaya kecelakaan kerja tersebut dapat dieliminir.

Pilot termasuk ke dalam pekerjaan yang harus mempunyai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karena pilot merupakan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi sehingga memerlukan perlindungan teknis. Dalam menerbangkan pesawat pilot memiliki peranan penting untuk menjaga keamanan, keselamatan. Biasanya seorang kapten pilot didampingi oleh wakil pilot atau *first officer* (co-pilot) yang bertugas untuk menyelesaikan tugas-tugas dari kapten pilot yang belum tentu seorang kapten pilot bisa memegang semua tugas pilot.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pilot dengan Maskapai Penerbangan PT. X*

Perusahaan maskapai penerbangan ini termasuk anak usahanya adalah maskapai penerbangan yang sebagian pegawainya adalah berstatus PKWT. PT. X tidak menampik soal kontrak kerja dan ikatan dinas untuk para pilotnya yang mencapai 20 tahun. Mereka berdalih, ikatan dinas itu dibutuhkan untuk menjamin komitmen awak kokpit. Sebagai salah satu anak usaha maskapai penerbangan, PT. X memang memberikan kebijakan membiayai training untuk para pilotnya yang memakan biaya ratusan juta rupiah. Setelah *qualified*, pilot baru dapat menerbangkan pesawat. Setelah lulus sekolah penerbangan, pilot hanya memiliki tiga lisensi awal, yakni *private license*, *commercial pilot license*, dan *instrument rating*. Oleh maskapai, pilot dibiayai untuk mengambil tipe rating B777. Inilah yang membuat mereka bisa ‘menahan’ pilotnya 18 hingga 20 tahun atas alasan terikat biaya dinas dengan status kepegawaian tidak tetap.

Pasal 59 ayat (1) yang menjelaskan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan fakta jangka waktu pelaksanaan PKWT kontrak kerja pilot tersebut tidak dikendalikan, sehingga yang terjadi adalah para pilot menjalani masa kontrak kerja dari 15 (lima belas) tahun hingga 20 tahun. Apabila mengacu kembali pada ketentuan Pasal 59 ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka seharusnya pilot yang telah menjalani masa kontrak lebih dari 5 (lima) tahun demi hukum harus diangkat menjadi pegawai tetap. Seperti yang disebutkan dalam Pasal 59 ayat (7) bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Kontrak kerja yang disepakati antara pilot dengan perusahaan membuat para pilot di PT. X ini merasa terjerat dalam ketidakpastian selama belasan tahun. Sebab, dalam klausul kontrak kerja tidak ada kejelasan arah soal pengembangan kemampuan dan jenjang karier. Para pilot bisa saja mentok dititik tertentu hingga durasi kontraknya rampung. Disamping status pekerja yang hanya merupakan pekerja kontrak membuat hak yang seharusnya dapat diperoleh menjadi sulit untuk diperjuangkan. Status pekerja yang bukan sebagai pekerja tetap sangat lemah

dibandingkan pekerja tetap dari suatu perusahaan. Sehingga akhirnya para pilot merasa tidak mendapatkan kepastian hukum terhadap status kerjanya yang tidak kunjung diangkat sebagai pekerja tetap.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pilot maskapai penerbangan PT. X ini menurut jenis dan sifat pekerjaannya termasuk ke dalam jenis pekerjaan yang bersifat tetap, bukan merupakan pekerjaan yang bersifat musiman, bukan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, bukan pula pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

#### B. *Jaminan Keselamatan Kerja Pilot yang Bekerja dengan PKWT dihubungkan dengan Jenis Pekerjaan Pilot yang Berisiko Tinggi.*

Resiko kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja dan dimana saja. Tentunya tidak ada seorang pun yang ingin mengalaminya. Untuk itu, kesadaran mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi sangat diperlukan sekali.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah terjadinya suatu perbuatan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Pilot berperan paling penting dalam menjaga keamanan, keselamatan di dalam suatu misi penerbangan. Namun apabila pilot bekerja hanya dengan berstatus pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka itu sangat berpengaruh terhadap kesehatan psikologis pilot yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan dan mengganggu misi penerbangan. Padahal diketahui bersama di aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pilot bukan termasuk ke dalam PKWT.

Berdasarkan dengan fakta yang ada apabila *resign*, dipecat, atau melawan perusahaan para pilot dapat diberhentikan kapan saja dalam rentang waktu tersebut dan dikenakan biaya penalti miliaran rupiah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap psikologis pilot yang dapat mengganggu keselamatan penerbangan. Oleh karena itu, maskapai penerbangan PT. X belum sepenuhnya melaksanakan aturan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, bahkan ada ketentuan yang tidak diatur dalam PKWT yang seharusnya menjadi hak dari pilot itu sendiri, yaitu Jaminan Keselamatan dan Kesehatan kerja.

Ketentuan pada Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.”

Dari fakta yang ada menunjukkan bahwa maskapai penerbangan PT. X belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan hukum yang berlaku seperti pelanggaran dalam

pelaksanaan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berupa psikologis para pilot yang hanya berstatus PKWT yang memiliki resiko tinggi dalam pekerjaannya. Ini menunjukkan tidak adanya perlindungan hukum terhadap pekerja pilot atau dengan kata lain perlindungan hukum terhadap pekerja pilot belum tercapai sehingga sangat merugikan pihak pekerja. Hal ini dapat diartikan pula bahwa aturan-aturan hukum di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### IV. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan perjanjian kerja di Indonesia saat ini masih sering ditemukan perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan aturan yang berlaku, terutama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan. Kenyataan yang terjadi adalah pelaksanaan PKWT terhadap pilot tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1). Seharusnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh menggunakan aturan PKWT. Melihat sifat pekerjaan yang dilakukan oleh Pilot adalah pekerjaan yang bersifat tetap, terus menerus, bukan pekerjaan musiman, dan tidak selesai dalam waktu tertentu, maka dengan demikian seharusnya Pilot ditetapkan bukan sebagai pekerja kontrak, tetapi sebagai pekerja tetap yang menggunakan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
2. Dalam memenuhi kewajibannya PT. X mengenai jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum sepenuhnya terlaksana di dalam perusahaan karena pilot tersebut bekerja hanya dengan berstatus pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini sangat berpengaruh terhadap kesehatan psikologis pilot yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan dan mengganggu misi penerbangan.

#### V. SARAN

1. Kepada para pengusaha hendaknya dapat lebih memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak atau pekerja PKWT. Agar dapat terlaksana hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha
2. Kepada pemerintah hendaknya terkait aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja, khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dapat lebih melindungi kepentingan hak para pekerja. Untuk itu perlu dilakukan perubahan atas ketentuan-ketentuan Pasal yang sanksinya belum tegas terhadap pemberi kerja, sehingga masih terjadi aturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

3. Kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan yang menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) agar melaksanakan aturan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan memberikan sanksi yang tegas apabila perusahaan melakukan perjanjian kontrak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Subekti, Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta, 1987, Hlm. 17.
- [2] Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010.
- [3] Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- [4] Sudikno Mertokusumo, Mengenal Suatu Pengantar, Liberty, Yogyakarta, 1999.
- [5] Wirjono Prodjodikoro, Asas-asas Hukum Perjanjian, CV. Mandar Maju, Jakarta, 2011.
- [6] Anisa Gita Aurelia & Rini Irianti Sundry, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Pekerjaan bagi Pengidap Hiv/Aids Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 68/Men/IV/2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Hiv/Aids di Tempat Kerja Dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Prosiding Ilmu Hukum, Vol.6, No. 1, 2020.
- [7] Masitah Pohan, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh, Pustaka Bangsa, Medan, 2008, Hlm. 93.