

## Aspek Legalitas Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Perusahaan Penerbangan

Dikha Anugrah, Haris Budiman, Anthon Fathanudien

Fakultas Hukum Universitas Kuningan, Indonesia

E-mail : dikha@uniku.ac.id

### Abstract

*Work agreements give birth to work relationships which are the relationship between employers and workers based on work agreements, which have elements of work, wages, and orders. The emergence of a pilot contract case that reaches a dozen years is something that needs to be considered under the labor law. The purpose of this study was to determine and analyze the legal aspects of work agreements for pilots on Wings Air airlines, legal protection of pilots on Wings Air airlines and legal solutions that can be taken in cases of violations of work agreements against pilots on Wings Air airlines according to Law No. 13 of 2003 concerning employment. The method used is to use a critical paradigm which is to see phenomena that arise due to work agreements that are not in accordance with the Manpower Act. The results showed that the legal aspect of the work agreement for pilots on the wings air airline was that the Lion Air Group contract clause was in conflict with Labor Law No. 13 of 2003. Legal Protection of Pilots on Wings Air Airlines was that the employment contract that was valid for the dozen years were not in accordance with the law because the pilot's work did not comply with the provisions of the work agreement for a certain time so that the contract was null and void then changed to an indefinite time work agreement, and the status of the pilot became a permanent employee. Legal Settlement that Can Be Taken In Case of Violation of Work Agreement Against Pilots on Wings Air Airlines, among others, can be reached through Bipartite, Mediation, Conciliation, Arbitration, and Industrial Relations Court.*

**Keywords:** *employment agreement, labor protection, industrial relations*

### Abstrak

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja yang merupakan hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Munculnya kasus kontrak penerbang yang mencapai belasan tahun menjadi hal yang perlu diperhatikan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis aspek legal perjanjian kerja terhadap penerbang pada maskapai Wings Air, perlindungan hukum terhadap penerbang pada maskapai Wings Air dan penyelesaian hukum yang dapat ditempuh pada kasus pelanggaran perjanjian kerja terhadap penerbang pada maskapai Wings Air menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan adalah menggunakan paradigma *critical* yaitu untuk melihat fenomena-fenomena yang muncul akibat adanya perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Aspek legal perjanjian kerja terhadap penerbang pada maskapai wings air adalah bahwa klausul kontrak Lion Air Group tersebut telah bertentangan dengan Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan Hukum Terhadap Penerbang Pada Maskapai Wings Air adalah bahwa kontrak kerja yang berlaku selama belasan tahun tersebut tidak sesuai dengan undang-undang karena pekerjaan penerbang tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga kontrak tersebut batal demi hukum kemudian berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dan status dari pilot tersebut menjadi pegawai tetap. Penyelesaian Hukum Yang Dapat Ditempuh Pada Kasus Pelanggaran Perjanjian Kerja Terhadap Penerbang Pada Maskapai Wings Air antara lain dapat ditempuh melalui Bipartit, Mediasi, Konsultasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci:** perjanjian kerja, perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial

---

### PENDAHULUAN

Perjanjian kontrak kerja merupakan bagian dalam suatu perjanjian dan melekat pada suatu hubungan bisnis/kerja baik skala kecil maupun besar, domestik maupun

internasional. Fungsi perjanjian kontrak kerja sangat penting karena dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak terutama dalam pengaturan hak dan kewajiban para pihak serta mengamankan transaksi bisnis.<sup>1</sup> Selain itu juga mengatur tentang pola penyelesaian sengketa yang timbul antara kedua belah pihak, dengan demikian apabila terjadi wanprestasi diantara para pihak maka dokumen hukum berupa perjanjian kontrak kerja tersebut akan menjadi rujukan untuk penyelesaian perselisihan. Dengan demikian, perjanjian kontrak kerja merupakan sarana untuk memastikan apa yang hendak dicapai oleh para pihak dapat diwujudkan dalam sebuah hubungan kerja.

Perjanjian Kerja diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian kerja sebagai berikut; 1) adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum berupa perjanjian, 2) adanya subjek atau pelaku yakni pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, 3) hak dan kewajiban para pihak.<sup>2</sup>

Pengertian perjanjian kerja juga terdapat di dalam pasal 1601 a BW, yaitu: “*de arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de eene partij, de arbeider, zich verbindt, in dienst van de andere partij, den werkgever, tegen loon gedurende zakerentijd arbeid te verrichten*”. (persetujuan perburuan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah).<sup>3</sup>

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat.<sup>4</sup> Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu atau untuk tidak berbuat yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun tertulis.

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja yang merupakan hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya.<sup>5</sup> Ketentuan mengenai hubungan kerja ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 50 yang menyatakan bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”. Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu: pertama, adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri; kedua, adanya

---

<sup>1</sup> Suryadi, Analisa Hukum Terhadap Perjanjian Kerjasama Pengelolaan Pas Masuk Terminal Penumpang Dalam Negeri Di Pelabuhan Sri Bintan Pura Tanjung Pinang, Jurnal Selat, Mei 2014, Vol. 1 No. 2, hlm. 127

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia, Mataram: Grafindo Persada Mataram hal 40

<sup>3</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Jakarta: Pradnya Paramita, 1970, hlm. 339

<sup>4</sup> Hananto Prasetyo, Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertainment Berbasis Nilai Keadilan (Studi Kasus Pada Petinju Profesional di Indonesia), Jurnal Pembaharuan Hukum Volume IV No. 1 Januari - April 2017, hlm. 65

<sup>5</sup> Abdul R Budiono, Hukum Perburuan, Jakarta: PT. Indeks, 2009, hlm.27-28

kecakapan untuk membuat perikatan; ketiga, menyangkut hal yang tertentu; keempat, ada suatu sebab yang halal.

Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenangwenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.<sup>6</sup>

Dalam Ketentuan UU Ketenagakerjaan membuat dua klasifikasi perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004 pasal 1 ayat 1, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pasal 1 ayat 2, PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Hal ini berkaitan dengan syarat dengan perlindungan hukum untuk buruh. Undang-undang menentukan sejumlah syarat perjanjian kerja waktu tertentu yang diadakan agar sedapat mungkin perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diadakan atau diminimalkan. Praktik menunjukkan bahwa banyak perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat, padahal syarat-syarat material tidak terpenuhi.

Salah satu kasus yang sedang ramai saat ini adalah mengenai perjanjian kerja antara maskapai penerbangan dengan pilot, dimana Wings Air sebagai salah satu anak usaha Lion Air Group memberikan kebijakan membiayai *training* untuk para pilotnya yang memakan biaya ratusan juta rupiah. Hal tersebut yang membuat maskapai dapat memutuskan untuk memecahkan pilotnya selama 18 hingga 20 tahun atas alasan terikat biaya dinas dengan status kepegawaian tidak tetap.

Berdasarkan keterangan Corporate Communications Strategic of Wings Air kepada pers, perjanjian ikatan dinas tersebut telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak dalam keadaan pemahaman yang baik. Perjanjian tersebut dibuat bertujuan guna memberikan kepastian terhadap ketersediaan jasa layanan angkutan udara, pelayanan terbaik kepada penumpang serta menjamin kelangsungan pembinaan dan menciptakan awak kokpit yang professional.<sup>7</sup> Namun demikian, klausul kontrak Lion Air Group tersebut telah bertentangan dengan Undang-um mmndang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003. Dengan status pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana bukan pegawai tetap, pilot dapat diberhentikan kapan saja dalam rentang waktu tersebut, dan dikenakan biaya penalti miliaran rupiah jika *resign*, dipecat, atau melawan perusahaan.

Apabila mengutip Pasal 59 UU Tenaga Kerja, PKWT hanya dapat ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat selesai dalam waktu tertentu; sekali selesai (sementara), paling lama tiga tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Jadi, bukan ditujukan untuk pilot. Ayat (2) tertulis: *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pun diperpanjang, jangka waktu PKWT paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.* Adapun berdasarkan penjelasan dari pihak maskapai, bahwa perjanjian kerja yang dimaksud adalah merupakan

---

<sup>6</sup> Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum Sofimedia, Jakarta, 2011, hal. 1

<sup>7</sup> <https://spn.or.id/status-kerja-kontrak-pilot-lion-air-bisa-20-tahun/>

ikatan dinas, padahal antara perjanjian kerja kontrak dengan ikatan dinas merupakan dua hal yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat ketimpangan dari berbagai sisi, yaitu dari bentuk perjanjian kerja yang terjadi antara maskapai dengan penerbang, apakah termasuk perjanjian kerja kontrak atau perjanjian ikatan dinas. Selain itu juga pada klausul perjanjian yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini ingin mengkaji mengenai aspek legal perjanjian kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam penelitian kali ini akan dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut : (1) Bagaimana aspek legal perjanjian kerja terhadap penerbang pada maskapai Wings Air menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? (2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap penerbang pada maskapai Wings Air menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? (3) Bagaimana penyelesaian hukum yang dapat ditempuh pada kasus pelanggaran perjanjian kerja terhadap penerbang pada maskapai Wings Air menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

## METODE PENELITIAN

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini paradigma *Critical theory*. Paradigma *critical* adalah mengartikan ilmu sosial sebagai suatu proses yang secara kritis berusaha mengungkapakan “*the real structure*” di balik ilusi, *false needs*, yang ditampakkan dunia materi dengan tujuan membantu membentuk kesadaran sosial agar memperbaiki dan mengubah kondisi kehidupan mereka.<sup>8</sup> Analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan paradigma *critical* yaitu untuk melihat fenomena-fenomena yang muncul akibat adanya perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan mengkaji upaya perlindungan dan penyelesaian hukum terkait kasus pelanggaran perjanjian yang dilakukan oleh penerbang terhadap maskapai penerbangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Aspek Legal Perjanjian Kerja Terhadap Penerbang Pada Maskapai Wings Air Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana yang diamanatkan dalam UUD 1945 mempunyai konsekuensi untuk menegakkan hukum, yang artinya setiap tindakan yang dilaksanakan oleh siapapun di negara ini serta akibat yang harus ditanggungnya harus didasarkan kepada hukum dan diselesaikan menurut hukum juga. Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan dapat diterapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa tersebut.

Menurut Lawrence M. Friedman sebagai suatu sistem atau subsistem dari sistem kemasyarakatan maka hukum mencakup struktur hukum (*structure*), substansi hukum (*substance*), dan budaya hukum (*legal culture*).<sup>9</sup> Struktur mencakup wadah ataupun bentuk dari sistem tersebut yang umpamannya mencakup tatanan lembaga-lembaga formal, hubungan antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajibannya dan

---

<sup>8</sup> Denzin Guba and Lincoln (eds), *Handbook of Qualitative Research*, London: SAGE Publication. Neumann, L-Penyunting Agus Salim, 1997, hlm. 76

<sup>9</sup> Lawrence Friedman, *America Law An Introduction*, diterjemahkan oleh Wisnu Basuki, PT Tatanusa, Jakarta, 1984, hlm. 24

seterusnya. Substansi mencakup isi norma-norma hukum beserta perumusannya maupun cara menegakkannya yang berlaku bagi pelaksanaan hukum maupun pencari keadilan. Budaya hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari).<sup>10</sup>

Pengertian hukum menurut Sudikno Mertokusumo adalah sebagai suatu himpunan peraturan-peraturan hidup yang bersifat memaksa, berisikan suatu perintah, larangan atau izin untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, serta dengan maksud untuk mengatur tata tertib dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>11</sup> Hubungan antara *recht person* dan *naturalik person* berdampak pada berbagai aspek kehidupan bermasyarakat, salah satunya adalah kerjasama di bidang pekerjaan yang memunculkan sebuah hubungan hukum antara perusahaan sebagai majikan dan pekerja berupa hubungan kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berbicara mengenai perjanjian, pada umumnya mengenai perjanjian diatur oleh KUHPerduta pasal 1313 yang berbunyi “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Namun hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja, karena para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.<sup>12</sup>

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara umum oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan.<sup>13</sup> Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerduta tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerduta, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>14</sup>

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut<sup>15</sup>:

1. Adanya pekerjaan

---

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 60

<sup>11</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1986, hlm. 37

<sup>12</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 31

<sup>13</sup> Falentino Tampongangoy, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia, *Jurnal Lex Privatum*, Vol.1/No.1/Jan-Mrt/2013, hlm. 146

<sup>14</sup> Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Bandung, Nuansa Aulia, 2005, hlm 17.

<sup>15</sup> Djumadi, *Op.,Cit.*, hlm 28

2. Adanya unsur di bawah perintah
3. Adanya upah tertentu
4. Adanya waktu

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar<sup>16</sup>:

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, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada poin 1 dan 2 tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin 3 dan 4 yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.<sup>17</sup>

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu 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 :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman

---

<sup>16</sup> Sentosa Sembiring, Op., Cit., hlm. 37

<sup>17</sup> Fithriatus Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham, UIR Law Review Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017 hlm. 149

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama<sup>18</sup>.

Salah satu kasus yang sedang ramai saat ini adalah mengenai perjanjian kerja antara maskapai penerbangan dengan pilot, dimana Wings Air sebagai salah satu anak usaha Lion Air Group memberikan kebijakan membiayai *training* untuk para pilotnya yang memakan biaya ratusan juta rupiah. Setelah *qualified*, pilot baru dapat menerbangkan pesawat. Sebagai gambaran, setelah lulus sekolah penerbangan, pilot hanya memiliki tiga lisensi awal, yakni *private pilot license*, *commercial pilot license*, dan *instrument rating*. Oleh maskapai, pilot dibiayai untuk mengambil tipe rating jet, atau mengambil tipe rating B777. Hal tersebut yang membuat maskapai dapat memutuskan untuk mempekerjakan pilotnya selama 18 hingga 20 tahun atas alasan terikat biaya dinas dengan status kepegawaian tidak tetap.

Berdasarkan keterangan Corporate Communications Strategic of Wings Air kepada pers, perjanjian ikatan dinas tersebut telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak dalam keadaan pemahaman yang baik. Proses mencetak atau mendidik awak kokpit dibutuhkan biaya dan waktu yang cukup lama dalam memenuhi segala pelatihan, memahami standar operasional prosedur penerbangan, dan keahlian yang wajib dipenuhi setiap awak kokpit. Perjanjian tersebut dibuat bertujuan guna memberikan kepastian terhadap ketersediaan jasa layanan angkutan udara, pelayanan terbaik kepada penumpang serta menjamin kelangsungan pembinaan dan menciptakan awak kokpit yang professional.

Namun demikian, klausul kontrak Lion Air Group tersebut telah bertentangan dengan Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003. Dengan status pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana bukan pegawai tetap, pilot dapat diberhentikan kapan saja dalam rentang waktu tersebut, dan dikenakan biaya penalti miliaran rupiah jika *resign*, dipecat, atau melawan perusahaan. Salah satu klausul kontrak kerja Lion Air menyatakan bahwa penerbang bersedia mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh maskapai di mana pendidikan dan pelatihan tersebut dibiayai oleh maskapai, dan bila penerbang dinyatakan lulus, maka penerbang wajib kerja pada perusahaan maskapai selama 18 tahun. Sementara jika penerbang undur diri (*resign*), atau menolak penugasan atau tidak *perform*, dapat dikenai sanksi denda sebesar nilai ikatan dinas berdasarkan jangka ikatan dinas yang tersisa.

Apabila mengutip Pasal 59 UU Tenaga Kerja, PKWT hanya dapat ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat selesai dalam waktu tertentu; sekali selesai (sementara), paling lama tiga tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Jadi, bukan ditujukan untuk pilot. Ayat (2) tertulis: *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan*

---

<sup>18</sup> Sentosa Sembiring, Op., Cit., hlm. 50

*yang bersifat tetap. Pun diperpanjang, jangka waktu PKWT paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun*

Adapun berdasarkan penjelasan dari pihak maskapai, bahwa perjanjian kerja yang dimaksud adalah merupakan ikatan dinas, padahal antara perjanjian kerja kontrak dengan ikatan dinas merupakan dua hal yang berbeda. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang menciptakan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan baik dalam jangka waktu tertentu maupun tidak dalam jangka waktu tertentu.

Sementara perjanjian ikatan dinas merupakan perjanjian perdata biasa yang berlaku ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata yang merupakan lanjutan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian dinas itu umumnya mengatur pendidikan dan pelatihan yang menugaskan pekerja. Biasanya pekerja diterima kerja dulu, terus buat perjanjian kerja, setelah mereka diklat akan dibuat perjanjian lagi. Perjanjian ikatan dinas tak dikenal dalam UU Ketenagakerjaan.<sup>19</sup> Sebab, UU Ketenagakerjaan hanya mengatur jenis perjanjian, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), perjanjian kerja bersama (PKB), perjanjian pemborongan pekerjaan, dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. perjanjian ikatan dinas tak lahir dari UU Ketenagakerjaan. Buktinya adalah pencantuman jangka waktu dalam perjanjian ikatan dinas selama 5 tahun secara langsung yang melebihi ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Seperti diketahui, Pasal 57 UU Ketenagakerjaan hanya membolehkan seseorang dikontrak paling lama dua tahun. Jika ingin diperpanjang, perusahaan harus memberitahunya 7 hari sebelum kontrak berakhir. Perpanjangan itu berlaku untuk paling lama satu tahun. Selesai perpanjangan, perusahaan bisa memperbaharui perjanjian untuk paling lama dua tahun. Harus ada jeda minimal 30 hari antara perpanjangan dengan pembaharuan kontrak. Jika semua syarat itu tak terpenuhi, maka demi hukum status pekerja tersebut berubah menjadi pekerja tetap perusahaan itu.

## **B. Perlindungan Hukum Terhadap Penerbang Pada Maskapai Wings Air Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum diartikan sebagai serangkaian tindakan dalam bentuk jaminan kepada subyek hukum, dalam upaya memberikan kepastian dan supremasi hukum. Sehingga diharapkan pihak tenaga kerja dapat terhindar dari perbuatan pengusaha yang melanggar hukum dan tidak bertanggung jawab. Selain itu tidak dapat dipungkiri peran serta pekerja dalam pembangunan nasional adalah penting dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Dalam rangka memberikan perlindungan hukum, maka secara khusus dalam UU No. 13 Tahun 2003 pada bagian penjelasan umum disebutkan: Perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.

Sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, peraturan Perundang-Undangan yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja sangat minim.

---

<sup>19</sup> Yusmita Sari, Konsistensi Pengadilan Negeri Dalam Memutuskan Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja (Putusan Kasasi Nomor 1706/PDT/2013 Dan Putusan Kasasi Nomor 322/PDT.G/2015/PN.JKT.TIM), Jurnal Hukum Adigama, hlm 78

Walaupun diakui bahwa pengaturan perlindungan hukum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 belum menjawab semua permasalahan yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya-tidaknya selangkah lebih maju dan diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak adalah perlindungan upah. Perlindungan Upah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada buruh / tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh buruh / pekerja. Kebijakan mengenai pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah sebagai lembaga eksekutif yang melindungi pekerja / buruh (Pasal 88 ayat 2). Dalam Pasal 88 ayat (3) disebutkan bahwa kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada tenaga kerjanya meliputi : a. Upah minimum, b. Upah kerja lembur, c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, d. Upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain di luar pekerjaannya, e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, f. Bentuk dan cara pembayaran upah, g. Denda dan potongan upah, h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, i. Struktur dan skala upah, j. Upah untuk membayarkan pesangon, dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Selain upah, perlindungan juga meliputi jaminan sosial. Demi menunjang kinerja para pekerja / buruh maka dibuat upaya untuk melindungi keselamatan kerja dan keamanan bagi tenaga kerja / buruh atau biasa dikenal dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek diatur didalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : a. Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkaitan dengan waktu kontrak penerbang pada maskapai Wings Air yang mencapai belasan tahun, perlindungan hukum yang didapat bukan hanya pada upah atau jaminan sosial saja, tapi berkaitan dengan statusnya sebagai pekerja. Lamanya waktu kontrak para pilot yang mencapai belasan tahun tersebut tidak membuat para pilotnya berstatus pekerja tetap, mereka tetap terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) alias pegawai kontrak.

Kontrak tersebut membuat jurang ketimpangan yang begitu lebar antara perusahaan selaku Pihak Pertama yang memberi kerja dan para pilot sebagai Pihak Kedua yang dipekerjakan. Para pilot tidak bisa mengundurkan diri atau melanggar peraturan yang membuatnya dikeluarkan oleh perusahaan jika tidak mau didenda hingga miliaran rupiah sebagai ganti rugi atas biaya Pendidikan yang telah ditempuh. Sementara perusahaan bisa kapan saja memecat pilot tanpa terbebani kewajiban apapun, seperti uang pesangon.

Menurut aturan PKWT berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya dapat ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat selesai dalam waktu tertentu; sekali selesai (sementara), paling lama tiga tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Kontrak kerja pilot tersebut melanggar ketentuan, karena ketentuan kontrak adalah maksimal dua tahun untuk pertama kali. Maksimal dua tahun lalu boleh diperpanjang satu tahun, berarti total maksimal tiga tahun. Bisa diperbaharui dua tahun lagi (dengan jeda satu bulan) sehingga total lima tahun. Aturan tersebut berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tidak semua pekerjaan dapat dikontrak. Pekerjaan-pekerjaan tertentu tersebut misalnya yang sifatnya musiman, maka dikontrak misalnya berapa bulan, berapa tahun sesuai dengan musimnya.

Kemudian dalam jangka waktu tertentu pekerjaan tersebut bisa selesai. Pekerjaan itu juga adalah pekerjaan yang sifatnya masih dalam masa percobaan, memiliki kemungkinan gagal atau kemungkinan lolos. Kalau gagal berarti pekerjaan selesai, tapi kalau lolos (masa percobaan) kemudian diperpanjang, kontrak kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sementara sebagai pilot pekerjaan bersifat tetap dan terus-menerus. Tidak berdasarkan musiman, tidak berdasarkan jangka waktu tertentu yang pendek tiga tahun. Kemudian bukan pekerjaan-pekerjaan yang dalam masa percobaan sehingga pekerjaan itu bersifat tetap dan terus-menerus. Oleh karena itu harus dikontrak dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) alias pegawai tetap.

Jika terjadi pelanggaran, ada pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus kemudian dikontrak seperti yang terjadi pada pilot Wings Air, maka perjanjian kerja itu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dari sisi kontrak kerja tentunya harus disesuaikan dengan UU, sebab pilot itu pekerja, yang artinya bekerja karena adanya hubungan kerja, berarti ada upah, ada pekerjaan, dan ada perintah. Pilot diperintahkan perusahaan untuk mengemudikan pesawat dan mendapatkan upah, sehingga jika terpenuhi tiga unsur itu maka hubungan hukumnya berlaku ketentuan UU 13/2003. Sehingga pilot yang awalnya dikontrak, kontrak itu menjadi batal demi hukum, kemudian berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dan status dari pilot tersebut menjadi pegawai tetap.

### **C. Penyelesaian Hukum Yang Dapat Ditempuh Pada Kasus Pelanggaran Perjanjian Kerja Terhadap Penerbang Pada Maskapai Wings Air Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Seerti yang dimaksud oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Ini berarti bahwa bila tidak ada dan atau dapat menghindari terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan diantara para pihak sehubungan dengan masalah hak, kepentingan, dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan maka tidak akan terjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan

industrial terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

### **1. Bipartit**

Lembaga Bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004<sup>20</sup>, undang-undang ini memberi peluang untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/ kekeluargaan antara pekerja/ buruh dengan majikan/ pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan majikan. Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampaui maka perundingan dinyatakan batal demi hukum.

Ketentuan perundingan tersebut setidaknya-tidaknya harus memuat antara lain mengenai; nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, serta tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama, yang wajib didaftarkan pada P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama tersebut.

### **2. Mediasi**

Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) dapat digunakan Lembaga Mediasi. Perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan P.H.K (Pemutusan Hubungan Kerja), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>21</sup> Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut. Pengangkatan seorang Mediator haruslah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan minimal berpendidikan S-1.

Untuk pengangkatan dan akomodasinya Mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Sesuai ketentuan Pasal 10 dan 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediator dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si pekerja/ buruh, harus telah mempelajari duduk perkara sengketa yang akan dibawa pada pertemuan para pihak yang bersengketa. Proses mediasi sangat cepat, tidak lebih dari 30 hari kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan Mediator tersebut. Kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

### **3. Konsiliasi**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui lembaga Konsiliasi. Konsiliator diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat

---

<sup>20</sup> Dahlia dan Agatha Jumiati, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Uu Nomor 2 Tahun 2004, Jurnal Wacana Hukum Vol .IX, 2 Okt.2011, hlm 39

<sup>21</sup> Maswandi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, Jurnal Ilmu Administrasi Publik 5 No. 1, 2017, hlm. 36-42

pekerja/ organisasi buruh. Segala persyaratan untuk menjadi pejabat Konsiliator diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian konsiliator tersebut. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsasi oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.<sup>22</sup>

#### 4. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat final dan tetap, tidak dapat diajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI.<sup>23</sup> Arbiter memberikan putusan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Terhadap putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan, pihak yang meragukan dapat memajukan tuntutan ingkar terhadap putusan tersebut kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut.

Untuk perkara seperti ini Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan terhadap hal tersebut tidak dapat diajukan perlawanan. Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 44 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka seorang Arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum, tidak dapat dimajukan lagi. Karenanya terhadap sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 membagi sisten penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi dua bagian, yaitu (1) non litigasi atau yang biasa disebut ADR (Alternatif Dispute Resolution) dan (2) litigasi yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial),

---

<sup>22</sup> Akbar Pradima, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan, Jurnal Ilmu Hukum Februari 2013, Vol. 9, No. 17, hlm. 1 - 18

<sup>23</sup> Mila Karmila Adi, Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Jurnal Hukum No. 2 Vol. 17 April 2010, hlm. 295 - 316

dan dua-duanya itu adalah dalam fungsinya sebagai alternatif (lilihan). Namun demikian kenyataannya yang non litigasi seperti bipartite, mediasi, dan arbitrase tidak difungsikan secara tepat guna sebagai alternative penyelesaian, dan sepertinya undang-undang menggiring pihak yang bersengketa untuk berperkara di PHI.

#### **5. Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial. PHI adalah „Pengadilan khusus“ dalam system Peradilan Umum, pengadilan ini berfungsi untuk memutuskan perselisihan antara buruh dan pengusaha yang meliputi: (1) Perselisihan hak; (2) Perselisihan Kepentingan; (3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja.

Peradilan Hubungan Industrial ini sangat diharapkan oleh pekerja/ buruh untuk mampu mengatasi kekecewaan mereka terhadap Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/ Daerah (P.4.P/ P.4.D) yang pada saat keberadaannya dinilai sangat lamban, bertele-tele dan tidak pasti. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam rangka mencapai tujuan system peradilan yang adil, cepat, murah dan berkepastian hukum mengatur bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan diawali dari perundingan bipartit, proses mediasi, proses Peradilan Hubungan Industrial, dan Banding Ke Mahkamah Agung. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 hakim, satu hakim karir dan dua hakim Ad hoc.

#### **Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian tahap pertama adalah melalui perundingan bipartit antara pekerja/ buruh dan atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha. Tahap kedua bila perundingan bipartit gagal dilanjutkan dengan menggunakan lembaga mediasi atau konsiliasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya bila tahap perundingan bipartit dan juga tahap mediasi atau konsiliasi gagal untuk penyelesaian perselisihan maka tahapan ketiga adalah pihak berkepentingan mengajukan gugatan ke P.H.I ( Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan Hubungan Industrial adalah “Pengadilan Khusus” dalam Peradilan Umum yang menangani proses penyelesaian perselisihan industrial. Sebagai konsekwensi logis dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang tidak mengatur secara khusus tentang Hukum Acara P.H.I, dan berdasarkan Pasal 57 undang-undang ini Hukum Acara yang berlaku di lingkungan P.H.I adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, artinya secara umum harus menggunakan aturan beracara dalam H.I.R atau Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata.<sup>24</sup>

Secara umum proses penyelesaian di P.H.I mulai dari pengajuan gugatan (pembuatan gugatan, pendaftaran, pembacaan), jawaban, replik, duplik, pembuktian (surat, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah), kesimpulan/konklusi, putusan perkara, hingga eksekusi putusan adalah mengikuti HIR. Perbedaan hanya dalam hal: (a) biaya yang digratiskan untuk perkara di bawah nilai Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah)

---

<sup>24</sup> Binar Setya Wicaksono, dkk, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Digunakan Oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta), Jurnal Gema, Tahun XXVII/50/Februari - Juli 2015, hlm. 1782

karena disubsidi pemerintah sebesar Rp. 7.500.000/ setiap perkara; (b) adanya Hakim Ad hoc yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan

### **SIMPULAN**

1. Aspek legal perjanjian kerja terhadap penerbang pada maskapai wings air menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah bahwa klausul kontrak Lion Air Group tersebut telah bertentangan dengan Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003.
2. Perlindungan Hukum Terhadap Penerbang Pada Maskapai Wings Air Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah bahwa kontrak kerja yang berlaku selama belasan tahun tersebut tidak sesuai dengan undang-undang karena pekerjaan penerbang tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga kontrak tersebut batal demi hukum kemudian berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dan status dari pilot tersebut menjadi pegawai tetap.
3. Penyelesaian Hukum Yang Dapat Ditempuh Pada Kasus Pelanggaran Perjanjian Kerja Terhadap Penerbang Pada Maskapai Wings Air Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain dapat ditempuh melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

### **SARAN**

1. Bagi maskapai penerbangan sebaiknya mengkaji ulang mengenai kebijakan yang ditetapkan bagi para penerbang karena setiap kebijakan yang disusun harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu juga harus diberikan kesempatan bagi penerbang untuk mempelajari kontrak yang akan ditandatangani serta harus dapat mengakomodir masukan terkait kontrak-kontrak tersebut terutama yang berkaitan langsung dengan hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk perlindungan pekerja/ buruh perlu diupayakan agar aturan hukum tentang hubungan kerja diterapkan secara konsisten, diantaranya tidak menggunakan perjajian kontrak untuk menciptakan hubungan kerja „outsourcing“ yang sangat merugikan buruh. Walaupun demikian kuatnya pengaruh budaya liberalisasi ekonomi demikian kuatnya mempengaruhi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, tetapi nilai-nilai Pancasila dan asas-asas Hubungan Industrial jangan sampai ditinggalkan

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

- Abdul R Budiono, Hukum Perburuan, Jakarta: PT. Indeks, 2009.  
Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum Sofimedia, Jakarta, 2011.  
Denzin Guba and Lincoln (eds), Handbook of Qualitative Research, London: SAGE Publication. Neumann, L-Penyunting Agus Salim, 1997.  
Djumadi, Hukum Perburuan Perjanjian Kerja, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004.

- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Mataram: Grafindo Persada Mataram, 2003.
- Lawrence Friedman, *American Law An Introduction*, diterjemahkan oleh Wisnu Basuki, PT Tatanusa, Jakarta, 1984.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, Nuansa Aulia, 2005.
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1970
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1986.

### **Jurnal**

- Akbar Pradima, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan, *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 9, No. 17, Februari 2013.
- Binar Setya Wicaksono, dkk, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Digunakan Oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta), *Jurnal Gema*, Tahun XXVII/50/Februari - Juli 2015.
- Dahlia dan Agatha Jumiati, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004, *Jurnal Wacana Hukum* Vol. IX, 2 Oktober 2011.
- Falentino Tampongangoy, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia, *Jurnal Lex Privatum*, Vol. I/No. 1/Jan-Mrt/2013.
- Fithriatus Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham, *UIR Law Review* Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017.
- Hananto Prasetyo, Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertainment Berbasis Nilai Keadilan (Studi Kasus Pada Petinju Profesional di Indonesia), *Jurnal Pembaharuan Hukum* Volume IV No. 1 Januari - April 2017.
- Maswandi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5 No. 1, 2017.
- Mila Karmila Adi, Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, *Jurnal Hukum* No. 2 Vol. 17 April 2010.
- Suryadi, Analisa Hukum Terhadap Perjanjian Kerjasama Pengelolaan Pas Masuk Terminal Penumpang Dalam Negeri Di Pelabuhan Sri Bintan Pura Tanjung Pinang, *Jurnal Selat*, Mei 2014, Vol. 1 No. 2.

### **Internet**

- <https://spn.or.id/status-kerja-kontrak-pilot-lion-air-bisa-20-tahun/>
- Yusmita Sari, Konsistensi Pengadilan Negeri Dalam Memutuskan Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja (Putusan Kasasi Nomor 1706/PDT/2013 Dan Putusan Kasasi Nomor 322/PDT.G/2015/PN.JKT.TIM), *Jurnal Hukum Adigama*.