

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri penerbangan saat ini menuntut akan tingginya ketersediaan pilot dalam mendukung kegiatan operasional penerbangan. Dengan banyaknya pilot yang dibutuhkan, telah menyebabkan pula banyaknya lembaga pendidikan. Berdasarkan pemberitaan yang ada selalu dikabarkan kebutuhan pilot Indonesia antara 600-700 (enam ratus sampai tujuh ratus) pilot setiap tahunnya.¹ Tuntutan perusahaan untuk mencari pilot berkompeten yang menuntut tingkat keselamatan penumpang yang tinggi, memang menyebabkan banyak operator perusahaan harus menuntut kualifikasi yang tinggi dalam penerimaan calon pilot.

Untuk menjaga hal tersebut akan menjadi wajar jika perusahaan memposisikan pilot dalam tatanan strategis dan sebagai aset perusahaan, operator juga harus memikirkan proses regenerasi pilot agar kesinambungan usaha dapat terjaga. Untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja pilot di perusahaan maka perusahaan perlu membuat suatu perjanjian kerja tersendiri untuk profesi pilot. Dalam pembuatan perjanjian kerja diharuskan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. diantaranya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja harus disesuaikan dengan rumusan pasal dalam UU Ketenagakerjaan adalah supaya hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan dapat

¹ Antara News, “Indonesia Kekurangan 700 Pilot Setiap Tahun”, dikutip dari <http://m.antaranews.com/berita/583308/indonesia-kekurangan-700-pilot-setiap-tahun> <diunduh tanggal 21 Oktober 2016>

berjalan dengan baik, tidak ada pihak yang merasa dirugikan serta lebih menjamin nilai-nilai keadilan.

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. 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 sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun secara tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Pengertian perjanjian ialah persetujuan, permufakatan antara dua orang atau lebih untuk melaksanakan sesuatu. Kalau diadakan tertulis dinamakan kontrak.² Sedangkan perjanjian kerja ialah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dengan pihak lain (majikan). Yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.³ Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerja/buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada

² Subekti, *Kamus Hukum*, Jakarta, Pratiya Paramita, 2005, hlm 85

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada Mataram, 2003, hlm 40

perjanjian yang mengikat keduanya. Berdasarkan pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri.
2. Adanya kecakapan untuk memberi perikatan.
3. Menyangkut hal tertentu.
4. Ada suatu sebab yang halal.

Dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, dikenal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut sebagai PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut sebagai PKWTT). Pengertian tentang PKWT adalah *perjanjian kerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu (musiman)*.⁴ Sedangkan untuk PKWTT adalah *perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (system pegawai tetap)*.⁵ Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:⁶

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya 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; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

⁴ Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.: KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 Angka (1).

⁵ *Ibid* Pasal 1 Angka (2)

⁶ Lihat Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pada kasus yang diambil dari sumber Koran Jawapos bahwa regulasi ketenagakerjaan tersebut, terutama pada Pasal 59 Ayat 1 Huruf b, menjadi inti permasalahan dalam perjanjian kerja antara pilot dan perusahaan penerbangan.⁷ Perjanjian kerja para pilot tersebut bertentangan dengan peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait adanya kontrak musiman sampai 18 tahun dalam surat perjanjian kerja pilot. Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu semestinya tidak boleh melebihi batas 3 (tiga) tahun⁸. Yang terjadi di lapangan berkata lain. Perjanjian kerja pilot yang menyimpang itu mayoritas mensyaratkan bekerja dengan jangka waktu lebih dari tiga tahun seperti halnya di perusahaan penerbangan Lion Air. Pilot seharusnya tidak dikontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu sampai 18 tahun. Semestinya sebagai pegawai tetap.⁹

Ungkapan dari pihak manajemen Lion Air selaku anggota Serikat Pekerja Asosiasi Pilot Lion Grup (SP-APLG) Kapten Hasan Basri di kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH), menganggap bahwasannya kontrak kerja tersebut bukan ranah perjanjian ketenagakerjaan, melainkan ranah perjanjian perdata.¹⁰ Selain itu, klausul ganti rugi yang dibebankan kepada pilot jika mengundurkan diri

⁷ Jawapos, "Perjanjian Kerja 4800 Pilot Dianggap Langgar Aturan", dikutip dari <http://www.jawapos.com/read/2016/08/09/43890/perjanjian-kerja-4800-pilot-dianggap-langgar-aturan/1> <diunduh tanggal 21 Oktober 2016>

⁸ F.X. Djumaldji. *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika Offset, 2005 hlm 23

⁹ *Op.Cit*

¹⁰ Metrotvnews.com, "Pilot Lion Air Sesalkan isi Kontrak Kerja" dikutip dari <http://news.metrotvnews.com/read/2016/08/07/565778/pilot-lion-air-sesalkan-isi-kontrak-kerja> <diunduh tanggal 21 oktober 2016>

sebelum masa kontrak berakhir juga dipertanyakan. Sebab, nilai ganti rugi yang harus dibayarkan sangat besar. Jika keberatan dengan kebijakan perusahaan, pilot dipersilahkan mengundurkan diri dengan membayar pinalti yang nilainya tidak akan bisa disanggupi. Tidak ada ruang bagi pilot untuk mengajukan keberatan dan berdialog dengan manajemen. Manajemen Lion Group sengaja menggunakan klausul kontrak kerja tersebut untuk menyandera dan mengeksploitasi pilot. Meskipun dibebani dengan jam terbang yang tinggi, pilot tidak dapat berhenti bekerja karena tidak mungkin sanggup membayar denda.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Dalam pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWT menjadi PKWTT.

Pasal 59 mensyaratkan jika profesi pilot tidak dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang sementara karena merupakan jenis pekerjaan yang berkelanjutan dan merupakan inti dari usaha penerbangan. Tidak pada tempatnya jika pilot

diberikan kontrak kerja dari 5-18 tahun karena jelas melanggar UU Ketenagakerjaan, dan walaupun kurang dari angka tersebut tetap saja harus menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap di perusahaan dengan mengacu pada Pasal 59 Ayat 7 *“Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”*.¹¹ Dengan mengacu kepada perundangan tersebut ditemukan beberapa kejanggalan atau pelanggaran yang menjadi masalah dalam perjanjian kerja profesi pilot pada saat ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan pilot sebagai pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pilot berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh kejelasan kedudukan pilot sebagai pekerja di perusahaan penerbangan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Lihat Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Ketenagakerjaan

2. Untuk memperoleh kejelasan bagaimana perlindungan hukum terhadap pilot menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Kegunaan

Penelitian hukum tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pilot Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi atau pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan kedudukan pilot sebagai pekerja dan pendapat para ahli serta implementasinya mengenai perlindungan hukum terhadap pilot menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan pengetahuan tambahan bagi masyarakat terkait dengan kedudukan pilot sebagai pekerja dan perlindungan hukum terhadap pilot menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.5 Keaslian

Sejauh penulisan skripsi ini dibuat telah terdapat penulisan skripsi sebelumnya yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu :

No	Nama	Judul	Permasalahan yang diteliti
1	Shinta Kumala Sari, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Skripsi, Tahun 2011.	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah.	Dalam penelitian ini membahas tentang obyek, jangka waktu dan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Shofa Marwah apakah sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2	Khusnan Iskandar, Universitas Negeri Sunan Kalijaga, Skripsi, Tahun 2007.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).	Penelitian ini membahas tentang konsep perjanjian kerja waktu tertentu dalam pandangan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, terdapat perbedaan, pada penelitian pertama yaitu skripsi Shinta Kumala Sari meneliti tentang obyek, jangka waktu dan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di CV.

Shova Marwah apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dan pada penelitian kedua yaitu skripsi Khusnan Iskandar meneliti tentang konsep perjanjian kerja waktu tertentu dalam pandangan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian ini, membahas tentang kedudukan pilot sebagai pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan juga meneliti terkait perlindungan hukum terhadap pilot berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu,¹² sehingga metode merupakan hal terpenting dalam mengungkapkan permasalahan terhadap isu hukum yang hendak diteliti.

1.6.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹³ Dalam hal mengenai perlindungan hukum terhadap pilot yang dipakai dapat dilakukan melalui penelitian hukum normatif akan menghasilkan cita-cita hukum yang telah

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*, Bandung, Alfabeta, 2013, hlm 2

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2011, hlm 35

berlaku serta implementasi sumber pustaka baik buku, jurnal-jurnal hukum ataupun karya tulis ilmiah lainnya.

1.6.2 Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dalam metode perundang-undangan, peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.¹⁴ Penelitian ini merujuk pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan perlindungan hukum terhadap pilot sebagai pekerja.

1.6.3 Bahan Hukum

Sumber dalam penelitian yang merupakan bahan hukum adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹⁵

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.¹⁶ Menurut Sudikno Mertokusumo bahan hukum primer adalah bahan hukum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹⁷ Sedangkan bahan hukum dalam skripsi ini menggunakan :

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁴ *Ibid*, hlm 96

¹⁵ *Ibid*, hlm 141

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm 139

¹⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, 2007, hlm 173

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan artikel dari internet yang berkaitan mengenai perlindungan hukum terhadap pilot menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.6.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam skripsi ini menggunakan bahan hukum yang bersifat deduktif, merupakan penarikan simpulan dari umum ke khusus dalam mengkaji atau menganalisis bahan primer maupun sekunder. Analisis normatif yang utama yaitu menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber bahan penelitiannya tahap penelitian dilakukan dengan merumuskan asas-asas hukum, baik dari data sosial maupun data dari hukum positif tertulis, merumuskan pengertian-pengertian hukum, pembentukan standar-standar hukum dan perumusan kaedah-kaedah hukum.¹⁸

¹⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Grafindo Persada, 2006, hlm 166-167