

Analisis Yuridis Status dan Hubungan Kerja Pilot: Studi Sinkronisasi Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Penerbangan di Indonesia

Horadin Saragih^{1*}, Malemna Sura Anabertha Sembiring², Idris Wasahua³, Tuti Elawati^{4,*}

^{1*,2,3} Universitas Esa Unggul, DKI Jakarta, Indonesia

⁴ Universitas Sains Indonesia, Bekasi, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : manher88@student.esaunggul.ac.id



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 5, No. 5, Oktober 2026

Page: 3945 - 3952

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/4150>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v5i5.4150>

Article History:

Received: 29-08-2026

Revised: 22-10-2026

Accepted: 27-10-2026

Abstract : Employment relationships in the aviation industry constitute a unique legal phenomenon because they exist at the intersection of two regulatory regimes with distinct objectives: labor law, which is grounded in the principles of worker protection and social justice, and aviation law, which focuses on technical standards and public safety. The tension between these two legal regimes has generated considerable legal debate, particularly regarding the validity of applying Fixed-Term Employment Agreements (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) to pilots, who functionally occupy a central role in sustaining airline operations. This study aims to delineate the regulatory boundaries between general and special legal frameworks, assess the legal validity of the current employment agreement scheme, and formulate a harmonious and legally certain regulatory framework. Employing normative legal research with statutory, conceptual, and comparative approaches, the study examines legal norms through the perspectives of the theory of legal certainty and the theory of legal protection. The findings demonstrate that the nature of a pilot's work—being a core, continuous, and indefinite activity—objectively satisfies the legal requirements for an Indefinite-Term Employment Agreement (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT) under Article 59 of Law No. 13 of 2003, as amended by Law No. 6 of 2023. Accordingly, the application of PKWT arrangements or bonded-service schemes disguised as service contracts constitutes a legal deviation, resulting, by operation of law, in the conversion of the employment relationship into permanent employment status. Aviation law does not possess the authority to override labor law with respect to employment status; rather, it serves only to complement the technical aspects of work performance. This study concludes that restructuring pilots' employment relationships under the PKWTT framework is both a legal necessity and a prerequisite for ensuring aviation safety. It further recommends regulatory harmonization to eliminate ambiguities in the interpretation and application of the relevant legal norms.

Keywords : Employment Relationship; Employment Status; Pilot; Fixed-Term Agreement; Indefinite-Term Agreement; Legal Synchronization; Aviation Safety.

Abstrak : Hubungan kerja dalam industri penerbangan merupakan fenomena hukum yang unik karena berada dalam persimpangan dua sistem peraturan yang memiliki orientasi berbeda, yaitu hukum ketenagakerjaan yang berlandaskan prinsip perlindungan dan keadilan sosial, serta hukum penerbangan yang berfokus pada standar teknis dan keselamatan publik. Ketegangan antara kedua rezim hukum ini sering menimbulkan perdebatan yuridis, khususnya terkait keabsahan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pilot, yang secara fungsional memegang peran sentral dalam keberlangsungan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan batas kewenangan pengaturan antara hukum umum dan hukum khusus, menilai keabsahan yuridis skema perjanjian kerja yang berlaku

saat ini, serta merumuskan kerangka regulasi yang harmonis dan berkepastian hukum. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif, penelitian ini menganalisis norma hukum melalui kacamata teori kepastian hukum dan teori perlindungan hukum. Hasil kajian menunjukkan bahwa sifat pekerjaan pilot yang merupakan kegiatan pokok, berkelanjutan, dan tidak terbatas waktu penyelesaiannya, secara objektif memenuhi syarat mutlak sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Penerapan PKWT maupun skema ikatan dinas yang disamakan sebagai kontrak jasa adalah bentuk penyimpangan hukum yang mengakibatkan perubahan status demi hukum menjadi pekerja tetap. Hukum penerbangan tidak memiliki kewenangan untuk mengesampingkan hukum ketenagakerjaan dalam hal status kepegawaian, melainkan hanya melengkapi aspek teknis pelaksanaan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penataan ulang hubungan kerja pilot ke dalam skema PKWTT merupakan keniscayaan hukum sekaligus prasyarat keselamatan penerbangan, dan merekomendasikan harmonisasi regulasi untuk menghilangkan ambiguitas penafsiran norma.

Kata Kunci : Hubungan Kerja; Status Kepegawaian; Pilot; PKWT; PKWTT; Sinkronisasi Hukum; Keselamatan Penerbangan.

PENDAHULUAN

Transportasi udara memiliki kedudukan strategis sebagai tulang punggung integrasi wilayah dan pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam ekosistem ini, pilot berposisi sebagai elemen paling krusial karena memikul tanggung jawab tertinggi atas pengendalian pesawat, keamanan penerbangan, serta keselamatan nyawa penumpang dan awak kabin. Menurut Aprilie (2023), beban tanggung jawab yang luar biasa besar ini dibarengi dengan tingginya risiko profesi dan biaya investasi pendidikan yang mencapai ratusan juta hingga miliaran rupiah per individu. Logika hukum menuntut bahwa tanggung jawab dan risiko yang besar harus seimbang dengan kepastian hukum dan perlindungan hak yang memadai dalam hubungan kerja (Aprilie, 2023; Kusumah, 2015).

Secara normatif, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menganut asas perlindungan dan kepastian (Simanjuntak, 2010; Mertokusumo, 2007). Salah satu instrumen utamanya adalah pembedaan jenis perjanjian kerja berdasarkan sifat objektif pekerjaan, bukan kesepakatan kehendak para pihak. Pekerjaan yang bersifat tetap, berkelanjutan, dan menjadi kegiatan pokok usaha wajib diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berjangka jelas (Harahap, 1986; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).

Namun, realitas empiris di industri penerbangan menunjukkan adanya perbedaan antara norma hukum dengan praktik ketenagakerjaan (Asshiddiqie, 2010). Banyak perusahaan penerbangan menerapkan skema PKWT jangka panjang, perjanjian ikatan dinas, atau bahkan menyamakan hubungan kerja menjadi perjanjian kemitraan atau jasa. Alasan yang kerap dikemukakan meliputi tingginya biaya pelatihan, fluktuasi permintaan pasar, serta upaya pengendalian risiko operasional. Fenomena ini diperparah oleh penafsiran keliru terhadap asas *lex specialis derogat legi generali* (Khairandy, 2013; Uwiyono, 2012; Asshiddiqie, 2010), di mana keberadaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan dianggap telah mengesampingkan berlakunya hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan (Manan, 2004).

Padahal, kajian mendalam menunjukkan bahwa hukum penerbangan lebih berfokus pada aspek teknis, kualifikasi, lisensi, dan standar keselamatan, sementara pengaturan mengenai status kepegawaian, hak, dan kewajiban dalam hubungan kerja pilot lebih banyak ditempatkan dalam rezim hukum ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan dalam menentukan rezim hukum yang tepat untuk menilai hubungan kerja pilot, terutama ketika terdapat perbedaan antara bentuk atau label perjanjian dengan pelaksanaan hubungan kerja dalam praktik (Soekanto, 2014). Persoalan tersebut antara lain tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 260 K/Pdt.Sus-

PHI/2018 yang menempatkan fakta pelaksanaan hubungan kerja sebagai pertimbangan penting dalam menentukan status hubungan kerja (Mahkamah Agung RI, 2018). Berdasarkan ketidakjelasan pengaturan dan perbedaan penafsiran tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis kompleksitas hubungan kerja pilot di persimpangan dua rezim hukum, keabsahan bentuk perjanjian yang digunakan, serta konstruksi hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, dan perlindungan terhadap keselamatan penerbangan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada kajian bahan hukum sekunder berupa peraturan perundang-undangan, doktrin, teori hukum, dan yurisprudensi. Penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan merumuskan argumentasi hukum terhadap permasalahan yang diteliti berdasarkan norma hukum yang berlaku. Pendekatan penelitian meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan kasus, dan pendekatan komparatif. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji hierarki, substansi, dan hubungan antarnorma dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Penerbangan, serta peraturan pelaksanaannya guna menemukan ketentuan hukum yang relevan dan mengidentifikasi potensi pertentangan antarnorma (Mertokusumo, 2007; Asshiddiqie, 2010). Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep hubungan kerja, kepastian hukum, keadilan, serta penerapan asas hukum umum dan khusus sebagai landasan dalam memahami permasalahan hukum. Pendekatan kasus dilakukan dengan mengkaji putusan Mahkamah Agung yang relevan untuk menilai penerapan dan konsistensi norma hukum dalam praktik peradilan. Pendekatan komparatif digunakan dengan membandingkan pengaturan hubungan kerja pilot di Indonesia dengan pengaturan dalam yurisdiksi negara lain yang memiliki karakteristik industri penerbangan dan sistem pengaturan hubungan kerja yang relevan. Perbandingan diarahkan pada aspek status hubungan kerja, bentuk perjanjian kerja, hak dan kewajiban pilot, serta mekanisme perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Hasil perbandingan digunakan sebagai bahan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan pengaturan serta merumuskan konstruksi hukum yang relevan bagi pengaturan hubungan kerja pilot di Indonesia.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif melalui penafsiran gramatikal, sistematis, teleologis, dan historis terhadap norma hukum, doktrin, teori, serta yurisprudensi yang relevan. Penafsiran gramatikal digunakan untuk memahami makna tekstual ketentuan hukum, sedangkan penafsiran sistematis digunakan untuk melihat keterkaitan suatu norma dengan ketentuan hukum lainnya. Penafsiran teleologis digunakan untuk memahami tujuan pembentukan norma, sementara penafsiran historis digunakan untuk menelusuri latar belakang pembentukan dan perkembangan ketentuan hukum. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk menyusun argumentasi hukum secara preskriptif mengenai hukum yang seharusnya berlaku terhadap permasalahan penelitian. Validitas analisis ditentukan berdasarkan konsistensi logika hukum, keterkaitan antarnorma, serta kesesuaiannya dengan asas dan prinsip hukum yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Analisis Kedudukan Hukum Pilot: Antara Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Penerbangan

Hubungan kerja pilot berada di persimpangan dua sistem hukum yang sama-sama mengikat, namun memiliki objek dan tujuan pengaturan yang berbeda. Pemahaman yang tepat mengenai batas wilayah kewenangan kedua hukum ini adalah kunci penyelesaian masalah hukum yang ada. Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai payung umum yang berlaku bagi seluruh sektor ekonomi, termasuk industri penerbangan. Berdasarkan konsep dasar hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, suatu hubungan kerja lahir jika terpenuhi tiga unsur utama, yaitu adanya pekerjaan yang dilakukan, adanya imbalan berupa upah, serta adanya hubungan perintah dan pengendalian antara pengusaha dengan pekerja. Jika dikaitkan dengan kedudukan pilot, secara yuridis seluruh unsur tersebut telah terpenuhi sepenuhnya, yaitu: (a) pilot melaksanakan pekerjaan nyata berupa pengoperasian pesawat sesuai rute dan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan; (b) pilot menerima imbalan berupa gaji, tunjangan, dan insentif

secara teratur dan berkelanjutan; serta (c) pilot berada di bawah kendali, arahan, dan pengawasan manajemen serta terintegrasi penuh ke dalam struktur organisasi perusahaan (Indonesia, 2003; Simanjuntak, 2010).

Posisi hukum pilot semakin kuat jika ditinjau dari perspektif teori ketergantungan ekonomi yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon (Hadjon, 1987; International Labour Organization, 2004). Dalam pandangan ini, posisi pekerja yang lemah dan sangat bergantung secara ekonomi pada pengusaha sebagai satu-satunya sumber penghidupan menjadi alasan mutlak diperlukannya perlindungan hukum yang kuat. Hal ini sejalan pula dengan Rekomendasi ILO No. 198 Tahun 2004 yang menekankan bahwa penentuan hubungan kerja harus didasarkan pada fakta pelaksanaan pekerjaan (International Labour Organization, 2004), tingkat integrasi ke dalam organisasi, dan ketergantungan ekonomi, bukan sekadar pada bentuk dokumen kontrak tertulis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pilot adalah subjek hukum pekerja atau buruh dalam arti undang-undang, sehingga seluruh hak normatif yang dijamin hukum ketenagakerjaan berlaku sepenuhnya bagi dirinya. Di sisi lain, terdapat pula Hukum Penerbangan yang merupakan regulasi khusus sebagaimana tertuang dalam UU No. 1 Tahun 2009 dan Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil (CASR). Peraturan ini mengatur persyaratan teknis yang sangat ketat, mulai dari kualifikasi lisensi, pembatasan jam terbang maksimal 100 jam per bulan, hingga pengaturan waktu istirahat. Tujuan utama dari peraturan ini adalah menjamin keselamatan penerbangan dan kesehatan kerja (Kusumah, 2015).

Sering terjadi kesalahan penafsiran hukum di mana pembatasan jam terbang dianggap sebagai dasar bahwa pekerjaan pilot bersifat berjangka waktu atau sementara. Secara substansi, pembatasan jam terbang hanyalah pengaturan mengenai waktu kerja dan standar keselamatan, sama halnya dengan pembatasan jam kerja 8 jam sehari yang berlaku pada sektor lain. Aturan ini hanya mengatur bagaimana pekerjaan harus dilakukan dengan aman, namun sama sekali tidak mengatur mengenai status kepegawaian atau bagaimana hubungan hukum antara pilot dan perusahaan dibentuk (Radbruch, 2006; Kusumah, 2015). Kedua sistem hukum ini dapat diselaraskan melalui penerapan asas *Lex Specialis Derogat Legi Generali*. Berdasarkan pendapat Aloysius Uwiyono (2012), asas ini bermakna hukum khusus mengesampingkan hukum umum, namun hanya berlaku jika materi yang diatur merupakan kekhususan yang tidak diatur dalam hukum umum, serta tidak mematikan berlakunya hukum umum secara keseluruhan. Dalam konteks ini, hukum penerbangan hanya berkedudukan sebagai hukum khusus yang mengatur aspek teknis dan operasional, sedangkan hukum ketenagakerjaan tetap sebagai hukum umum yang mengatur pembentukan dan perlindungan hubungan kerja. Mengingat tidak ada ketentuan tegas dalam hukum penerbangan yang mengecualikan berlakunya hukum ketenagakerjaan bagi pilot, maka sinkronisasi kedua hukum ini menempatkan pilot sebagai pekerja yang tunduk pada hukum ketenagakerjaan (Asshiddiqie, 2010; Uwiyono, 2012), namun memiliki kewajiban tambahan untuk mematuhi seluruh standar teknis yang ditetapkan hukum penerbangan. Kedua aturan ini bersifat komplementer dan saling melengkapi, bukan saling meniadakan.

II. Analisis Yuridis Jenis Perjanjian Kerja: Objektivitas Sifat Pekerjaan

Penentuan jenis perjanjian kerja tidak bergantung pada kehendak bebas atau kesepakatan sepihak para pihak, melainkan harus didasarkan pada sifat objektif dari pekerjaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan prinsip klasifikasi perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan juncto Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Berdasarkan ketentuan tersebut, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau berupa proyek dengan batas waktu dan hasil yang jelas. Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) wajib diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap, berkelanjutan, dan merupakan kegiatan pokok atau inti dari usaha perusahaan. Ditinjau dari sifat pekerjaan pilot, terdapat dua alasan hukum yang kokoh yang menegaskan bahwa pekerjaan ini mutlak masuk dalam kategori PKWTT: Pertama, pekerjaan pilot merupakan kegiatan pokok dan inti dari usaha perusahaan penerbangan. Inti dari objek usaha perusahaan penerbangan adalah penyediaan jasa pengangkutan udara. Pilot adalah pelaksana utama dan kunci dari kegiatan tersebut; tanpa adanya pilot, pesawat tidak memiliki nilai ekonomi dan perusahaan

tidak akan dapat beroperasi. Payaman J. Simanjuntak (2010) menegaskan dalam doktrin hukum ketenagakerjaan bahwa pekerjaan yang menjadi tulang punggung atau inti dari usaha tidak dapat dikontrakkan sebagai pekerjaan sementara. Hal ini dikarenakan kebutuhan akan pekerjaan tersebut akan selalu ada dan berlangsung terus-menerus selama perusahaan masih berjalan dan beroperasi. Kedua, pekerjaan pilot bersifat berkelanjutan dan tidak terbatas waktu. Pada layanan penerbangan berjadwal, kebutuhan akan keberadaan pilot ada setiap hari, teratur, dan berkesinambungan. Tidak ada batas waktu kapan pekerjaan mengemudikan pesawat akan selesai atau berakhir selamanya. Fluktuasi jumlah penumpang, pergantian jenis pesawat, atau perubahan rute tidak mengubah fakta hukum bahwa kebutuhan akan keahlian dan peran pilot itu bersifat permanen dan berulang sepanjang waktu (Marzuki, 2017).

Seringkali perusahaan menerapkan PKWT dengan alasan pertimbangan ekonomi, seperti tingginya biaya pelatihan dan ketidakpastian usaha. Secara yuridis, alasan-alasan tersebut tidak memiliki dasar hukum yang kuat. Terkait biaya pelatihan, Pasal 23 UU Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa pengembangan kompetensi pekerja adalah risiko dan sekaligus kewajiban pengusaha. Meskipun mekanisme ikatan dinas dapat diterapkan sebagai sarana pengembalian biaya jika pekerja mengundurkan diri secara dini, namun sifat pengaturan ini terpisah dan tidak mengubah status dasar kepegawaian pekerja. Sementara itu, ketidakpastian usaha atau risiko pasar merupakan tanggung jawab pengusaha sepenuhnya. Penyelesaian atas perubahan kondisi usaha harus dilakukan melalui mekanisme pemutusan hubungan kerja yang sah dan sesuai prosedur, bukan dengan cara mengubah sifat pekerjaan menjadi sementara sejak awal guna memindahkan risiko usaha kepada pekerja. Berdasarkan seluruh analisis di atas, penerapan PKWT pada pilot adalah tindakan yang bertentangan dengan norma hukum yang bersifat memaksa, karena tidak sesuai dengan karakteristik objektif dari pekerjaan itu sendiri.

III. Akibat Hukum Pelanggaran dan Doktrin Yurisprudensi

Konsekuensi hukum dari kesalahan penerapan jenis perjanjian kerja telah diatur secara tegas dalam Pasal 59 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan: "Apabila perjanjian kerja waktu tertentu diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau terus-menerus, maka demi hukum perjanjian tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu". Ketentuan ini bersifat mutlak dan berlaku secara otomatis. Artinya, meskipun dokumen tertulis yang dibuat menyebutkan istilah "PKWT", "Ikatan Dinas", atau "Perjanjian Jasa", jika secara fakta dan realitas pelaksanaannya pekerjaan tersebut merupakan kegiatan pokok, berkelanjutan, dan terintegrasi dalam perusahaan, maka status hukum pekerjaannya adalah pekerja tetap. Seluruh hak normatif yang melekat pada pekerja tetap, seperti hak atas pesangon, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan jaminan sosial, berlaku penuh dan tidak dapat dikurangi (Salim, 2017).

Prinsip ini diperkuat pula oleh yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang memegang teguh doktrin substansi mengalahkan bentuk. Melalui putusan ini, hakim diberikan wewenang untuk menelusuri realitas pelaksanaan kerja yang sesungguhnya dan mengesampingkan klausul atau bentuk kontrak yang bertentangan dengan undang-undang. Hal ini sejalan dengan prinsip hukum perdata yang tercantum dalam Pasal 1337 KUHPerdata, di mana suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan (Subekti, 2005). Ketegasan pengaturan ini juga didasarkan pada teori kepastian hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch, yang mensyaratkan bahwa hukum haruslah jelas, dapat diprediksi, dan konsisten. Penerapan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan sifat pekerjaan justru menciptakan ketidakpastian hukum dan ketidakseimbangan kedudukan, sehingga harus dinyatakan tidak sah secara hukum (Subekti, 2003; Rahardjo, 2000).

IV. Konstruksi Pengaturan Hubungan Kerja yang Ideal dan Harmonis

Mengacu pada teori kepastian hukum dan keseimbangan kepentingan, konstruksi pengaturan hubungan kerja yang ideal harus mampu menampung dan menyeimbangkan kepentingan pengusaha, pekerja, serta kepentingan publik yang berupa keselamatan penerbangan. Berdasarkan analisis sinkronisasi hukum dan kaidah yuridis yang telah diuraikan sebelumnya, model pengaturan yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

1. Pengakuan Status Pekerja Tetap (PKWTT)

Pilot perlu memperoleh kepastian mengenai status dan perlindungan hubungan kerjanya sesuai dengan karakteristik pekerjaan serta ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pengakuan terhadap status hubungan kerja tersebut tidak semata-mata merupakan kebijakan atau pemberian hak dari pengusaha, tetapi harus didasarkan pada ketentuan hukum dan fakta pelaksanaan hubungan kerja. Dalam konteks pekerjaan penerbangan yang memiliki konsekuensi langsung terhadap keselamatan, kepastian mengenai kondisi dan hubungan kerja memiliki relevansi terhadap aspek psikologis, beban kerja, dan keselamatan operasional. Penelitian empiris terhadap pilot menunjukkan bahwa kondisi kerja, ketidakamanan kerja, dan faktor psikososial berkaitan dengan kondisi kesehatan mental serta persepsi terhadap keselamatan penerbangan (Hartzell *et al.*, 2024). Penelitian lain terhadap pilot penerbangan komersial juga menunjukkan adanya hubungan antara kondisi psikologis dan safety performance, sedangkan penelitian mengenai beban kerja dan kelelahan menemukan bahwa peningkatan kelelahan berkaitan dengan memburuknya kinerja objektif pilot (Wang *et al.*, 2024; Arsintescu *et al.*, 2020). Temuan tersebut mendukung pentingnya perlindungan terhadap kondisi kerja pilot, tetapi tidak digunakan untuk menyimpulkan secara kausal bahwa status pekerja tetap secara langsung meningkatkan kinerja atau keselamatan. Dalam penelitian normatif ini, temuan empiris tersebut ditempatkan sebagai konteks pendukung bagi analisis mengenai kepastian hukum, perlindungan hubungan kerja, dan keselamatan penerbangan.

2. Pembagian Lingkup Pengaturan yang Tegas dan Jelas

Untuk menghilangkan ambiguitas dan penyalahgunaan aturan, pembagian wilayah pengaturan harus ditetapkan secara tegas:

a. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Mengatur pembentukan perjanjian kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial, penyelesaian sengketa, serta perlindungan hak-hak pekerja.

b. Ruang Lingkup Hukum Penerbangan

Mengatur kewajiban teknis, persyaratan lisensi, pembatasan jam terbang, standar keselamatan operasional, serta prosedur penerbangan.

Pemisahan ini mencegah praktik penggunaan hukum khusus (penerbangan) untuk meloloskan kewajiban yang seharusnya dipenuhi berdasarkan hukum umum (ketenagakerjaan).

3. Penyusunan Isi Perjanjian yang Seimbang

Perjanjian kerja harus disusun dengan menghapus seluruh klausul yang bersifat memindahkan atau mengalihkan risiko usaha kepada pekerja. Mekanisme ikatan dinas tetap dapat diatur, namun harus berdiri sendiri, bersifat proporsional, dan hanya berkaitan dengan aspek pengembalian biaya pelatihan khusus. Di sisi lain, perjanjian juga wajib menegaskan kewajiban mutlak bagi pilot untuk mematuhi seluruh peraturan keselamatan dan standar teknis sebagai bagian dari kewajiban melaksanakan pekerjaan.

Melalui model ini, tercipta sinergi yang harmonis di mana keselamatan penerbangan terjamin melalui kepatuhan terhadap aturan teknis, sementara stabilitas dan kesejahteraan pekerja terjamin melalui perlindungan hukum ketenagakerjaan yang berlaku penuh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hukum ketenagakerjaan mengatur status kepegawaian, hak, dan kewajiban dasar hubungan kerja, sedangkan hukum penerbangan hanya mengatur aspek teknis, kualifikasi, serta standar keselamatan. Penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* tidak meniadakan berlakunya hukum ketenagakerjaan, sehingga pilot secara yuridis tetap berkedudukan sebagai pekerja yang berhak mendapatkan perlindungan penuh sesuai peraturan ketenagakerjaan. Pekerjaan pilot bersifat pokok, berkelanjutan, dan tidak memiliki batas waktu penyelesaian, sehingga memenuhi syarat wajib diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), ikatan dinas, atau kontrak jasa yang disamarkan bertentangan

dengan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023, dan demi hukum berubah otomatis menjadi PKWTT. Saran dalam penelitian ini adalah penyusunan harmonisasi peraturan yang tegas antara hukum ketenagakerjaan dan hukum penerbangan, dengan menetapkan batas lingkup pengaturan masing-masing serta mengeluarkan ketentuan yang secara eksplisit menegaskan bahwa pekerjaan pilot wajib menggunakan PKWTT, guna menghilangkan ambiguitas penafsiran norma. Perusahaan penerbangan perlu melakukan evaluasi terhadap status hubungan kerja dan perjanjian kerja pilot paling lambat enam bulan sejak rekomendasi ini ditetapkan. Evaluasi dilakukan dengan memeriksa unsur hubungan kerja, meliputi pekerjaan, upah, dan perintah, serta kesesuaian pelaksanaan hubungan kerja dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila hasil evaluasi menunjukkan terpenuhinya persyaratan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), perusahaan wajib menyesuaikan status dan perjanjian kerja pilot sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Proses transisi tersebut perlu dituangkan dalam rencana tertulis yang memuat jadwal pelaksanaan, tahapan perubahan perjanjian, penanggung jawab, serta mekanisme penyelesaian keberatan pilot. Pengaturan ikatan dinas akibat pembiayaan pendidikan atau pelatihan pilot harus dibuat secara terpisah, proporsional, transparan, dan tidak mengurangi hak normatif pekerja. Untuk menjamin kepatuhan, perusahaan perlu menyampaikan laporan hasil evaluasi dan pelaksanaan penyesuaian kepada instansi ketenagakerjaan yang berwenang. Apabila ditemukan ketidakpatuhan, tindak lanjut dilakukan melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dan penerapan sanksi administratif atau upaya hukum lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di sisi penegakan hukum, hakim dan aparat penegak hukum perlu menilai status hubungan kerja berdasarkan fakta pelaksanaan pekerjaan, unsur hubungan kerja, dan ketentuan hukum yang relevan, bukan semata-mata berdasarkan nama atau bentuk dokumen perjanjian. Penerapan prinsip substansi mengalahkan bentuk harus didukung oleh pemeriksaan bukti konkret dan yurisprudensi yang relevan agar menghasilkan kepastian hukum, perlindungan hak pilot, serta kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilie, T., & Ihsan, D. (2023, November 8). 7 sekolah pilot yang ada di Indonesia beserta biaya sekolahnya. *Kompas*. <https://www.kompas.com/edu/read/2023/11/08/203624771/7-sekolah-pilot-yang-ada-di-indonesia-beserta-biaya-sekolahnya>
- Arsintescu, L., Chachad, R., Gregory, K. B., Mulligan, J. B., & Flynn-Evans, E. E. (2020). The relationship between workload, performance and fatigue in a short-haul airline. *Chronobiology International*, 37(9–10), 1492–1494. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1804924>
- Asshiddiqie, J. (2010). *Perihal undang-undang*. Rajawali Pers.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. (2020). *Peraturan keselamatan penerbangan sipil (CASR) bagian 121 dan 135*. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu.
- Harahap, M. Y. (1986). *Segi-segi hukum perjanjian*. Alumni.
- Hartzell, E., et al. (2024). Ramp-up in the air: Impairing or repairing aviation crews' working conditions? A mixed-methods survey study on working conditions, health, and safety among cabin crew and pilots in Europe. *Journal of Air Transport Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2024.102642>
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 1.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

- International Labour Organization. (1998). *Declaration on fundamental principles and rights at work*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2004). *Recommendation No. 198 concerning the employment relationship*. International Labour Office.
- Khairandy, R. (2013). *Hukum perikatan: Doktrin dan perkembangannya di Indonesia*. FH UII Press.
- Kusumah, M. A. (2015). *Hukum penerbangan Indonesia*. Alumni.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2018). *Putusan Nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2018*.
- Manan, B. (2004). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam perspektif otonomi daerah*. FH UII Press.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum*. Kencana.
- Mertokusumo, S. (2007). *Mengenal hukum: Suatu pengantar*. Liberty.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *OECD principles of corporate governance*. OECD Publishing.
- Radbruch, G. (2006). *Filsafat hukum* (edisi terjemahan). Pustaka Pelajar.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Salim, H. S. (2017). *Hukum kontrak: Teori dan teknik penyusunan kontrak*. Sinar Grafika.
- Simanjuntak, P. J. (2010). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Press.
- Soekanto, S. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*. Rajawali Pers.
- Subekti, R. (2003). *Pokok-pokok hukum perdata*. Intermasa.
- Subekti, R. (2005). *Hukum perjanjian*. Intermasa.
- Uwiyono, A. (2012). *Asas-asas hukum ketenagakerjaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wang, Y., et al. (2024). Why and when do emotionally intelligent employees perform safely? The roles of thriving at work and career adaptability. *Applied Psychology*, 73(2), 723–747. <https://doi.org/10.1111/apps.12497>