

STATUS HUKUM KARYAWAN TETAP TANPA PERPANJANGAN PKWT DALAM PP NOMOR 35/2021

Adit Wiratama

Fakultas Hukum, Universitas Trisakti
aditwrtm@gmail.com

***Abstract:** Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is the basis of an employment relationship based on a certain period of time. However, in practice, workers often continue to work even though the PKWT period ends without a written extension. This case occurred in the Aviation Security Department of PT. Angkasa Pura Solusi, Soekarno Hatta Airport. This study aims to determine how the implementation of the PKWT between employees and PT. Angkasa Pura Solusi and to determine the legal status of employees who do not extend the PKWT but still work based on PP 35/2021. This study uses a normative legal method to examine the implementation of PKWT and the legal status of employees who continue to work without an extension. The results show that the implementation of PKWT is generally in accordance with PP Number 35 of 2021, but there are still discrepancies in the field. Employees who continue to work without a written extension are considered to have changed status to permanent workers (PKWTT) according to Article 11 of PP 35/2021. This emphasizes the importance of administrative compliance to prevent industrial relations disputes.*

***Keywords:** Employee Legal Status, Without Extension, PKWT, PP 35/2021.*

Abstrak: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan dasar hubungan kerja berdasarkan jangka waktu tertentu. Namun, dalam praktiknya sering terjadi pekerja tetap bekerja meski masa PKWT berakhir tanpa perpanjangan tertulis. Kasus ini terjadi di Departemen Aviation Security PT. Angkasa Pura Solusi, Bandara Soekarno Hatta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara karyawan dengan PT. Angkasa Pura Solusi dan mengetahui status hukum bagi karyawan yang tidak melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetapi masih bekerja berdasarkan PP 35/2021. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif untuk mengkaji pelaksanaan PKWT dan status hukum karyawan yang tetap bekerja tanpa perpanjangan. Hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan PKWT umumnya sesuai PP Nomor 35 Tahun 2021, namun masih ditemukan ketidaksesuaian di lapangan. Karyawan yang terus bekerja tanpa perpanjangan tertulis dianggap beralih status menjadi pekerja tetap (PKWTT) sesuai Pasal 11 PP 35/2021. Hal ini menekankan pentingnya kepatuhan administrasi untuk mencegah sengketa hubungan industrial.

Kata Kunci: Status Hukum Karyawan, Tanpa Perpanjangan, PKWT, PP 35/2021.

A. Pendahuluan

Pertumbuhan dan persebaran penduduk yang tidak seimbang dapat memicu masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Istilah perburuhan kini dikenal sebagai ketenagakerjaan, yang identik dengan hukum ketenagakerjaan yakni kumpulan aturan, baik tertulis maupun tidak, yang mengatur hubungan kerja formal antara pemberi kerja dan pekerja dengan imbalan upah. (Bambang, 2013). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) sebagai dasar hukum ketenagakerjaan, berbagai persoalan terkait hubungan

kerja kini memiliki payung hukum yang jelas. Istilah ketenagakerjaan mencakup seluruh hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Meski sebagian pasal UU 13/2003 telah diubah oleh UU Cipta Kerja (UU 11/2020) dan UU No. 6 Tahun 2023, pasal yang tidak dicabut tetap berlaku. (Endang Sutrisno, 2022) Hukum ketenagakerjaan hadir untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan dinamis guna meningkatkan kesejahteraan dan kualitas tenaga kerja. (Wijayanti, 2012)

Tenaga kerja adalah individu yang mampu menghasilkan barang atau jasa. Pada dasarnya hubungan pekerja dengan perusahaan dan diterima bekerja di perusahaan dari aspek kemampuan pekerja itu sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, ketika tenaga kerja dikatakan mampu selama mengerjakan pekerjaannya berhak menerima upah dari perusahaan tempat tenaga kerja bekerja, sedangkan jika tenaga kerja dikatakan tidak mampu atau cacat permanen, meninggal dunia maupun melanggar jalur hubungan kerja serta habis masa kontrak kerjanya akan menimbulkan permasalahan baru seperti status hukum pekerja selama dalam kemampuan mengerjakan pekerjaannya didalam perusahaan, kini munculnya kasus atau permasalahan baru antara tenaga kerja dengan perusahaan dapat menjadi studi kasus penelitian sehingga memerlukan hukum terkait status hukum karyawan yang bekerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah bekerja akan membutuhkan campur tangan pemerintah yakni ketentuan hukum perburuhan atau ketenagakerjaan. (Febriana, 2021)

Hukum perburuhan mengatur hubungan kerja baik secara individu maupun kolektif, dan melalui UU No. 13 Tahun 2003 memiliki dua sifat utama, yaitu privat dan publik. Hukum privat dalam hukum perburuhan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disepakati secara bebas melalui perjanjian kerja. Sementara itu, hukum publik mencerminkan adanya aturan yang bersifat mengikat dan wajib dipatuhi oleh kedua pihak. Unsur privat tampak dalam perjanjian kerja, sedangkan unsur publik terlihat dari adanya sanksi pidana atau administratif bagi pelanggaran, serta campur tangan pemerintah dalam menetapkan standar upah, jam kerja, dan ketentuan lainnya sepanjang masa kerja. (Agus, 2011)

Tenaga kerja yang dipekerjakan pada perusahaan, baik perusahaan itu dimiliki swasta maupun milik negara, jika di dalam hubungan kerjanya antara pekerja dengan pengusaha tetap perlu diawasi kegiatan dan pelaksanaannya agar sesuai dengan peraturan hukum ketenagakerjaan yang juga dituntut menegakkan aturan hukum ketenagakerjaan dengan tujuan bahwa status karyawan di perusahaan wajib diberikan bayaran minimalnya upah minimum atau imbalan dalam bentuk lainnya secara pasti. (Mulia Syahputra Nasution, 2021) Status karyawan yang bekerja ini perlu dinyatakan dan tetap didalam pengawasan dinas ketenagakerjaan sehingga dinas pemerintah dapat terus mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan bagi karyawan yang tidak memperpanjang kontrak kerjanya tanpa ada pemberitahuan atau tertulis. Ketika tanpa adanya pengawasan melekat bagi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan maka akan rendah status karyawan yang tidak memperpanjang kontrak kerjanya yang berdampak kurangnya kualitas peningkatan tenaga kerja, rendahnya upah atau hampir hilangnya imbalan yang layak dan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai bagi pekerja maupun keluarganya.

Dari sudut pandang sosial, terdapat perbedaan pandangan antara pengusaha dan tenaga kerja mengenai upah. Pekerja melihat upah sebagai jaminan hidup yang harus diterima dengan layak, sementara pengusaha menganggap upah sebagai bagian dari biaya produksi yang harus ditekan serendah mungkin. Perbedaan ini sering menimbulkan perselisihan. Tenaga kerja, yang statusnya masih lemah dalam hubungan kerja, sering

menuntut perbaikan perjanjian kerja dan upah, namun permintaan ini sering tidak dipenuhi oleh pengusaha, bahkan disertai ancaman pemecatan. Di sisi lain, juga masih lemahnya status karyawan yang tidak memperpanjang kontrak kerjanya yang berdampak kurangnya kualitas peningkatan tenaga kerja serta kurang kuatnya status hukum karyawan didalam waktu tertentu bahkan setelah habis waktu perjanjian kerja yang tidak diperpanjang secara tertulis tetapi karyawan masih bekerja serta kurangnya kejelasan hukum perjanjian kerja setelah waktu perjanjian kerja awal selesai pada waktunya sehingga tidak ada batasan waktu kerja tertentu.

Secara sifat privat, hubungan kerja terbentuk antara individu tenaga kerja dan pengusaha melalui perjanjian kerja. (Koesparmono, 2016) Dalam implementasinya, PT. Angkasa Pura Solusi menerapkan hubungan kerja melalui PKWT dengan jangka waktu satu tahun sejak penandatanganan tertulis antara pengusaha dan pekerja. PT. Angkasa Pura Solusi merupakan mitra perusahaan Angkasa Pura II (persero) dengan lokasi di Jalan M2 Gedung 600 Bandara Soekarno Hatta Tangerang Banten yang awalnya sebagai konsultan bandara, sejak tahun 2012 usaha bisnis PT. Angkasa Pura Solusi terus meningkat hingga tahun 2018, seiring meluas daerah pelayanan bandara Soekarno Hatta yaitu dengan didirikannya terminal ultimate, hal ini juga mendukung operasional PT. Angkasa Pura Solusi di berbagai sektor, termasuk tenaga IT dan Saphire, serta unit bisnis lainnya seperti ICT, lounge, periklanan, jasa penanganan kargo, parkir, manajemen properti, dan keamanan penerbangan.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian hukum yuridis normatif. (Marzuki, 2011) Penelitian hukum normatif bertujuan mengkaji aturan dalam satu kategori hukum secara sistematis, menganalisis keterkaitannya, mengidentifikasi persoalan, serta memproyeksikan arah perkembangan hukum. Penelitian ini berbasis studi pustaka dengan menggunakan sumber hukum primer, sekunder, dan tersier. Ilmu hukum bersifat normatif, praktis, dan preskriptif, karena tidak hanya membahas nilai dan konsep hukum, tetapi juga merumuskan pedoman pelaksanaan hukum dalam praktik. Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang untuk menganalisis regulasi terkait, dan pendekatan kasus untuk menelaah kasus yang berkaitan dengan status hukum karyawan yang tidak melakukan PKWT, khususnya terkait PP 35/2021 dan kasus Departemen AVSEC PT. Angkasa Pura Solusi Bandara Soekarno-Hatta. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan cara studi dokumen. Pengumpulan data dengan studi dokumen yaitu melakukan pengumpulan data sekunder (literatur) untuk mengetahui implementasi dari data sekunder dalam praktik.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara Karyawan Dengan PT. Angkasa Pura Solusi

Untuk mengetahui proses terjadinya perjanjian kerja waktu tertentu di PT Angkasa Pura Solusi, peneliti melakukan perbandingan analisa dengan meninjau peraturan dalam Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003. Dalam prakteknya pemberi pekerjaan dalam penelitian ini yaitu PT. Angkasa Pura Solusi di Bandara Soetta, dengan penerima kerja dengan pelaksanaan pekerjaannya di Bandara Soetta adalah tenaga kerja/buruh, pemberi pekerjaan atau PT. Angkasa Pura Solusi dalam tahap penerapan para pihak ini PT. Angkasa Pura Solusi, mulai dengan merekrut tenaga kerja. Prekrutan pekerja ini meliputi pekerja yang sudah memiliki kompetensi pekerja dengan pekerja yang memiliki lisensi (sertifikat keahlian sebagai petugas pemeriksa keamanan) dan lisensi yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah

yang terkait yaitu kementerian perhubungan dalam lingkup pekerjaannya dibawah direktur keamanan penerbangan.

Bagi beberapa tenaga kerja yang telah masuk dalam seleksi dalam rekrutmen pekerja, maka dievaluasi secara fisik dan wawancara kerja terkait tugas dan tanggung jawab yang diketahui pekerja dengan keakuratan yang ada dalam aturan perusahaan, setelah melalui proses rekrutmen dan beberapa pekerja tersaring dari seleksi pekerja lalu dilakukan kesepakatan kerja. Kesepakatan kerja antara pengusaha dan pekerja berupa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat setelah proses evaluasi perekrutan. Perjanjian ini bertujuan memberikan pekerjaan dengan hubungan kerja yang jelas, yang disepakati oleh kedua pihak. Jangka waktu perjanjian harus disebutkan tegas, dimulai sejak ditandatangani, dan berlaku selama satu tahun atau sesuai durasi pekerjaan yang disepakati. Menurut KEPMEN No. 100 Tahun 2004, perjanjian kerja waktu tertentu adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha untuk hubungan kerja dengan jangka waktu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian ini bertujuan menciptakan hubungan industrial yang serasi, aman, dan dinamis, dengan mengacu pada nilai Pancasila. Pembuatan PKWT harus memperjelas hak dan kewajiban sesuai dengan UU 13/2003 dan peraturan perusahaan, serta melindungi pekerja dari dominasi pengusaha

Hasil penelitian mengenai dasar penetapan terjadinya pekerjaan dengan pengusaha PT. Angkasa Pura Solusi karena sama-sama seiya sekata dalam kesepakatan tersebut, dalam prakteknya bahwa perjanjian kerja yang sudah ditandatangani antara pihak yaitu pekerja (pihak II) dengan pengusaha (pihak I) masuk ke dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha PT. Angkasa Pura Solusi. Jumlah pekerja waktu tertentu di PT. Angkasa Pura Solusi berdasarkan wawancara dengan Bapak Jati pada 27 Juli-2 Agustus 2018 sebanyak 1500 orang, yang direncanakan menjadi karyawan tetap pada Januari 2019. Kesepakatan perjanjian kerja mengikuti UU 13/2003, khususnya Pasal 59 ayat (1) dan (2). Perjanjian kerja tertulis memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Di PT. Angkasa Pura Solusi, perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat (1) dan (2). Pekerjaan yang dilakukan bersifat sementara atau selesai sekali, seperti di bidang keamanan dan produksi. Penelitian menunjukkan kebijakan perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum, termasuk Kepmenaker No. KEP.100/MEN/VI/2004.

Perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara tertulis, namun dapat juga dilakukan secara lisan sesuai kondisi masyarakat. Bentuk tertulis harus mengikuti ketentuan yang berlaku, seperti untuk PKWT, kerja antar daerah, antar negara, dan kerja di laut. Untuk memperjelas hal ini, penulis melakukan wawancara dengan pihak perusahaan dan menganalisis hasilnya sebagai berikut: Penulis menganalisa dari hasil penelitian atas observasi bahwa pekerjaan di PT. Angkasa Pura Solusi, khususnya di bagian keamanan penerbangan (AVSEC), bersifat sementara atau selesai sekali. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja di bidang ini dipekerjakan dengan PKWT. PKWT ini diterapkan sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja yang ada di bandara Internasional Soekarno Hatta. Salah satunya ialah penempatan kerja sesuai yang ada di dalam perjanjian kerja yaitu bertempat di bandara Internasional Soekarno Hatta dan penempatan pekerjaan pekerja sesuai dengan rekrutmen yang dilaksanakan pengusaha untuk mengisi posisi pekerjaan dengan kompetensi pekerja yaitu petugas pemeriksa keamanan (AVSEC) di bandara Soetta.

Berdasarkan hasil analisa pelaksanaan perjanjian kerja tersebut, penulis dapat menjelaskan bahwa pelaksanaan PKWT telah ada kesesuaian dengan Hukum Ketenagakerjaan pada Pasal 59 UU 13/2003, sehingga batal demi hukum jika karyawan

mengajukan gugatan perselisihan meskipun sampai pada pengadilan, hal ini karena pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja waktu tertentu dengan pengusaha mulai telah sesuai pelaksanaan dengan PKWT yang dibuat perjanjian kerjanya. Analisis pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha PT. Angkasa Pura Solusi menunjukkan bahwa pengusaha tidak menerapkan masa percobaan, dan pekerja tidak merasa terlibat dalam masa percobaan kerja. Di mana perjanjian kerja di PT. Angkasa Pura Solusi telah sesuai dengan kesepakatan saat rekrutmen dan ketentuan Pasal 58 UU 13/2003, yang tidak mewajibkan masa percobaan bagi pekerja kontrak, serta tidak bertentangan dengan hukum. Dalam prakteknya isi perjanjian kerja di PT Angkasa Pura Solusi seperti yang diuraikan tersebut diatas, namun setelah kontrak kerja selesai kedua belah pihak dalam hal ini perusahaan dan karyawan tidak melaksanakan poin perpanjangan yang teratur dalam isi kontrak perjanjian yaitu pihak perusahaan tidak memberikan informasi kontrak telah selesai dan sebagainya serta karyawan yg kurang pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan takut jika ketika melapor (masih ingin bekerja) ada bayangan faktor di putus hubungan kerja jadi karyawan diam saja sehingga setelah masa kontrak karyawan telah selesai, karyawan tersebut masih bekerja dengan tanpa ada pembaharuan atau perpanjangan kontrak kerja secara tertulis.

Analisa hasil penelitian menyatakan bahwa hal tersebut jelas bertentangan dengan isi kontrak perjanjian serta Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003 menunjukkan bahwa perjanjian kerja harus sesuai dengan aturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan. PKWT wajib dibuat tertulis agar sah dan berkekuatan hukum. Jika dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls, keadilan sosial menuntut keseimbangan antara kepentingan individu dan negara, serta terpenuhinya hak dasar, kebebasan, dan kesejahteraan. Maka, perpanjangan kontrak kerja yang tidak tertulis menciptakan ketidakpastian hukum dan melanggar prinsip keadilan. Sementara menurut teori perlindungan hukum Phillipus M. Hadjon, perlindungan hukum bersumber dari aturan yang disepakati masyarakat untuk mengatur hubungan antarwarga maupun dengan negara, dan harus dijalankan sesuai ketentuan yang berlaku.

Terkait dengan teori perlindungan hukum, pelaksanaan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam PKWT sudah memadai jika diterapkan sesuai aturan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kendala akibat ketidakjelasan aturan yang mengatur PKWT, yang menyebabkan penyimpangan dalam penerapan perlindungan tersebut. Kendala yang dihadapi meliputi masalah peraturan, perjanjian kerja, dan pengawasan. Solusi untuk mengatasi hal ini adalah dengan pemerintah memperbaiki peraturan yang belum jelas, menyediakan format baku untuk perjanjian kerja, serta memberikan kewenangan lebih kepada pengawas untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran, guna memberikan efek jera pada pengusaha yang melanggar. (Subagyo, 2022)

2. Status Hukum Bagi Karyawan Yang Tidak Melakukan Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetapi Masih Bekerja Berdasarkan PP 35/2021

Berdasarkan hasil penelitian, PKWT di PT Angkasa Pura Solusi berlaku selama 12 bulan sejak 27 Agustus 2018, dengan personel keamanan termasuk pekerja kontrak. Sesuai Pasal 1 angka 14 UU 13/2003, perjanjian kerja adalah kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha yang mengatur syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua pihak. Analisa hasil penelitian, menunjukkan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha setelah masa kerja berakhir terhitung satu tahun, masih ada pekerja yang tidak mendapat pemberitahuan perpanjangan bahkan masih ada pekerja yang tidak menandatangani PKWT kedua yang baru. Dalam prakteknya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, jika

lebih dari satu tahun masa berlaku dan tidak ada perpanjangan kontrak kerja, maka PKWT yang pertama batal demi hukum, tetapi pengusaha masih memberikan upah seperti yang tertuang dalam Pasal 5 isi PKWT di PT Angkasa Pura Solusi, sebagai berikut:

Pasal 5 ayat (1) yang disebut para pihak sepakat bahwa upah diberikan kepada dua belah pihak, antara lain adalah:

- a. Upaah pokok
- b. Upaah tiidak tetaap
 - 1) Tunjangan Profesi
 - 2) Tunjangan transportasi
 - 3) Tunjangan makan
 - 4) Paket lembur
- c. Seperti yang termaktub pada ayat (1) di atas, akan dibayarkan pihak pertama kepada pihak kedua tanggal 30 setiap bulannya

Secara umumnya hasil penelitian diketahui bahwa pemberian upah di bayarkan setelah masa kerja sudah habis setelah satu tahun pertama dan pekerja belum menerima pemberitahuan maupun secara tertulis perpanjangan PKWT, hal ini menandakan masih adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, pemberian upah berdasarkan pada pasal 5 (lima) juga diterima pekerja yang masih berlaku masa kontrak kerjanya, peneliti menganalisa berdasarkan hasil penelitian bahwa pekerja yang menerima upah bulan setiap tanggal 30 pada akhir bulannya juga masih menggunakan pakaian lengkap pekerja yang sesuai dengan seragam kerja perusahaan. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha masih berjalan, upah pun masih diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang telah habis masa kontrak kerjanya. Dalam prakteknya setelah masa kerja habis lebih dari dua bulan berjalan, pekerja mendapat tawaran dari perusahaan untuk menandatangani PKWT baru dengan perjanjian kerja yang baru, analisa hasil penelitian bahwa pada pasal 10 PKWT PT. Angkasa Pura Solusi yaitu perpanjangan perjanjian kerja ini berlaku terhitung mulai tanggal 18 oktober 2016 sampai dengan tanggal 17 Oktober 2017 dan dua bulan setelahnya berarti bulan Desember 2017. Dalam prakteknya, pemberian upah pada 30 bulan Oktober 2017, dan 30 November 2017 serta 30 Desember 2017 tetap terus diberikan oleh pengusaha dan para pekerja tidak menimbulkan perselisihan saat mengikuti perpanjangan PKWT yang baru. Sedangkan besarnya upah yang diberikan pengusaha sesuai dengan isi perjanjian kerja awalnya dan tidak ada perubahan jumlah nominal pekerja, hasil analisa diketahui bahwa pemberian upah bagi pekerja yang telah habis masa kerjanya di PT Angkasa Pura Solusi tetap bekerja seperti umumnya meskipun adanya ketelatan penandatanganan PKWT baru yaitu dua bulan setelah PKWT pertama habis masa berlakunya.

Berdasarkan pada kesepakatan upah dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang tetap dibayarkan maka PKWT antara pekerja dan pengusaha dapat memenuhi dasar kesepakatan awal kerja tersebut, sehingga para pekerja tidak ada perselisihan dalam PKWT baru. Hal ini sesuai dengan isi perjanjian kerja waktu tertentu PT Angkasa Pura Solusi pada Pasal 5 bahwa “Para pihak sepakat bahwa upah yang diberikan kepada pihak kedua”. Sehingga berdasarkan kesepakatan yang sudah ada antara pekerja dengan pengusaha tidak terjadi perselisihan dan adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha maka hal ini tidak bertentangan dengan UU 13/2003. Suatu kesepakatan perjanjian kerja yang dikatakan syah apabila berisikan nama-nama dan alamat-alamat serta adanya tanda tangan kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara pihak tenaga kerja dengan pihak pengusaha dan menjadi suatu pokok persoalan tertentu. Perjanjian kerja bersifat

mengikat, di mana pekerja menerima pekerjaan dan pengusaha mempekerjakannya. Unsur utamanya meliputi: (Demanik, 2006) 1) Subjek: pekerja dan pengusaha, dengan pengecualian tertentu seperti pekerja di bawah umur; dan 2) Objek: syarat kerja, hak, dan kewajiban, meski sering ditentukan sepihak oleh pengusaha.

Pekerjaan yang diperjanjikan, seperti tugas sebagai keamanan penerbangan, merupakan objek utama perjanjian kerja dan harus jelas, halal, serta sesuai hukum. Sesuai Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004, PKWT adalah perjanjian kerja untuk waktu atau tugas tertentu. Pekerjaan personil keamanan penerbangan tidak termasuk pekerjaan musiman atau sekali selesai, sehingga tidak bisa menggunakan PKWT untuk pekerjaan tetap. PKWT hanya bisa diperbarui satu kali dan maksimal dua tahun. Jika tidak diperbarui, PKWT otomatis menjadi PKWTT, dan pengusaha wajib memberikan surat pengangkatan dengan status permanen setelah masa percobaan maksimal tiga bulan.

PKWT adalah Perjanjian kerja dibuat saat awal kesepakatan, berdurasi satu tahun dan bersifat sementara sesuai Pasal 57 Ayat (1) UU 13/2003. Sesuai Pasal 58, masa percobaan tidak boleh dicantumkan, dan jika tetap dicantumkan, dianggap batal demi hukum. Dalam prakteknya, pekerja pada mulanya dipekerjakan sebagai PKWT, maka setelah masa kerja habis waktu tertentu seperti pekerjaan untuk waktu satu tahun atau waktu tertentu habis dan tidak pula dilakukan perpanjangan PKWT atau tidak dilakukan penandatanganan waktu kerja tertentu berikutnya dan pekerja masih bekerja, maka pekerja dalam hal ini masuk kedalam status pekerja tetap (permanent) di dalam perusahaan yang mempekerjakannya dan terhitung sejak tanggal selesai masa percobaan (tiga bulan) setelah PKWT tidak diperpanjang.

Status tetap (permanent) dimulai setelah masa percobaan selesai, sesuai dengan perjanjian kerja atau surat pengangkatan sebagai karyawan permanen, bukan terhitung dari hari pertama PKWT habis atau dari hari pertama masa percobaan. Selanjutnya, jika pihak pengusaha mengajukan perpanjangan PKWT setelah masa berlaku sebelumnya habis, dan terjadi kesepakatan tanpa perselisihan, maka PKWT yang baru berlaku untuk satu tahun ke depan dengan unsur upah yang tetap sama. Sebagaimana diketahui bahwa masa berlakunya PKWT ialah satu tahun dengan perpanjangan satu kali yang berarti dua tahun serta maksimalnya adalah tiga tahun. Jika pekerja AVSEC adalah pekerja kontrak dan bekerja lebih dari tiga tahun, maka dalam pelaksanaan PKWT batal demi hukum, maka berubah menjadi PKWTT.

Berubahnya pekerja/buruh PKWT menjadi PKWTT: pekerja PKWT dapat berubah menjadi pekerja PKWTT, jika :

1. Kontrak lebih dari 3 tahun: PKWT maksimal 2 tahun, dapat diperpanjang 1 tahun. Jika diteruskan, statusnya berubah menjadi PKWTT.
2. Kontrak tidak tertulis: Jika PKWT tidak sesuai dengan hukum, pekerja dianggap PKWTT.
3. Melakukan kegiatan diluar ketentuan: PKWT hanya untuk pekerjaan sementara, bukan pekerjaan tetap.
4. Inisiatif pekerja dan pemberi kerja: Pekerja PKWT bisa mengajukan diri menjadi PKWTT, atau pengusaha mengangkatnya menjadi PKWTT dengan persetujuan pekerja.

Status pekerja bagi yang yang tidak memperpanjang PKWT, Ketika setahun kedepan berlalu nya masa kontrak kerja, maka perusahaan belum memperpanjang PKWT, sedangkan maksud dari PKWT kedua ini dikatakan telah tidak berlaku sejak habis masa perjanjiannya

setahun kemudian. Berdasarkan ketentuan yang berlaku bahwa perjanjian kerja yang sudah tidak berlaku atau habis masa perjanjiannya bagi karyawan yang masih bekerja tanpa memperpanjang PKWT tersebut masuk kedalam masa percobaan tiga bulan kedepan sebagai percobaan menjelang status karyawan tetap. Jika status karyawan tetap ini secara umumnya terjadi setelah menandatangani surat perjanjian PKWTT dengan bukti surat pengangkatan karyawan tetap. Setiap karyawan tetap yang masih melaksanakan ketentuan pasal-pasal yang tersebut diatas, menerima upah sesuai kesepakatan yang telah ditandatangani dan perusahaan memberikan upah sesuai kesepakatan kedua pihak. Jika karyawan masih menerima hak atas pekerjaannya dan perusahaan masih memberikan hak kepada karyawan yang dipekerjakannya maka hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan akan dinamis dan konsisten mencapai tujuannya yaitu karyawan tetap mendapatkan haknya dan perusahaan memberikan hak bagi pekerjaannya.

Jika kondisi tersebut terjadi, maka pengusaha dianggap melanggar dan pekerja otomatis berstatus sebagai PKWTT atau pekerja tetap. Pekerja AVSEC yang secara otomatis menjadi pekerja tetap, tetapi hal ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003, di mana dalam prakteknya pekerja AVSEC masih dianggap sebagai pekerja kontrak dikarenakan perusahaan PT Angkasa Pura Solusi memberikan pengertian bahwa pekerja yang termasuk pekerja kontrak salahsatunya adalah keamanan. Sehingga ketika berakhirnya PKWT dan masa kerja pekerja lebih dari tiga tahun, maka pengusaha mengajukan globalisasi penandatanganan PKWT secara serentak. Analisa hasil penelitian diketahui bahwa pekerja yang ada di dalam PKWT PT. Angkasa Pura Solusi menerima dan tidak ada perselisihan, sehingga dapat dikatakan bahwa status pekerja yang telah habis masa PKWT nya masuk dalam pekerja kontrak. Hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003.

Terkait dengan gugatan yang ditolak oleh hakim Agung PHI mengenai upah proses, di mana alasan yang digunakan adalah tidak adanya skorsing atau pemutusan hubungan kerja akibat habisnya masa berlaku PKWT, penulis berpendapat bahwa hal ini keliru. Pihak pengusaha seharusnya memahami dan menyadari ketentuan hukum terkait PKWT yang bersifat imperatif dan mengikat semua pemberi kerja di Indonesia. Ketidaktahuan terhadap hukum merupakan kelalaian, dan baik kesengajaan maupun kelalaian dalam hal ini menunjukkan bahwa pengusaha tidak dapat mengabaikan aturan hukum mengenai PKWT yang sebenarnya telah jelas dan diatur. Jika pekerja tetap dipekerjakan setelah masa PKWT berakhir tanpa adanya perjanjian perpanjangan tertulis, maka menurut PP 35/2021 terjadi peralihan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT secara otomatis demi hukum. Hal ini ditegaskan dalam: Pasal 11 PP 35/2021: "Dalam hal PKWT berakhir dan pekerja/buruh masih dipekerjakan, maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PKWTT sejak adanya perintah untuk terus bekerja."

Dengan demikian, tidak adanya dokumen perpanjangan atau pembaruan PKWT namun pekerja tetap melaksanakan pekerjaan secara terus-menerus, menunjukkan adanya perintah secara nyata dari pengusaha, yang menyebabkan PKWT berubah menjadi PKWTT. Berdasarkan PP 35/2021, apabila PKWT tidak diperpanjang secara tertulis dan pekerja tetap bekerja, maka status hukum hubungan kerja tersebut berubah menjadi PKWTT demi hukum. Hal ini memberikan perlindungan hukum lebih besar bagi pekerja, namun sekaligus menuntut pengusaha untuk lebih tertib dalam administrasi ketenagakerjaan.

D. Penutup

Berdasarkan uraian tersebut di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa: Pelaksanaan PKWT antara karyawan dengan PT. Angkasa Pura Solusi secara umum telah mengacu pada

ketentuan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai pelaksana UU Cipta Kerja. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kasus di mana karyawan tetap dipekerjakan setelah masa PKWT berakhir tanpa perpanjangan tertulis. Hal ini menyebabkan perubahan status hubungan kerja secara hukum menjadi PKWTT, sebagaimana diatur dalam Pasal 11 PP 35/2021. Di mana ketertiban administrasi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan menjadi penting untuk mencegah potensi sengketa hubungan industrial. Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021, karyawan yang tetap bekerja setelah masa PKWT berakhir tanpa adanya perpanjangan atau pembaruan perjanjian secara tertulis, secara hukum dianggap beralih status menjadi pekerja dengan PKWTT. Hal ini sesuai dengan Pasal 11 PP 35/2021, yang menegaskan bahwa keberlanjutan hubungan kerja tanpa dokumen PKWT baru menunjukkan adanya perintah kerja dari pengusaha, sehingga menimbulkan hubungan kerja tetap. Status hukum ini memberikan perlindungan dan kepastian hukum yang lebih kuat bagi pekerja.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman. (2024). Problematika Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) Secara Lisan. *Wajah Hukum*, 8(1).
- Agus, D. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan.
- Bambang, J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Demani, (2006). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pustaka Cendekia.
- Endang Sutrisno, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Hukum Responsif*, 13(2).
- Febriana, A. P. (2021). Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Manajemen Terhadap Pekerja/Buruh Wanita. *Jurnal Law: Development & Justice Review*, 4(2).
- Karim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Koesparmono, I. d. (2016). *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Marzuki, P. M. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulia Syahputra Nasution, S. d. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Ketenagakerjaan. 3(2), 421.
- Elfrida Ratnawati, Legal Compliance On The Road As The Effort To Overcome Jakarta's Traffic Congestion, *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 19, Nomor 3, 2020.
- Elfrida Ratnawati, Pelabuhan Indonesia sebagai penyumbang devisa negara dalam perspektif hukum bisnis, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 19, Nomor 3, 2017.
- Elfrida Ratnawati, The Impacts of Government Policy on Covid-19 to Airlines Liability: A Case Study in Indonesia, *Jambura Law Review*, Volume 3, Number 1, 2017.
- Nuraeni, D. N. (2023). Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 2(3).
- Laurensius Arliman S, Peranan Metodologi Penelitian Hukum di Dalam Perkembangan Ilmu Hukum di Indonesia, *Soumatara Law Review*, Volume 1, Nomor 1, 2018.
- Laurensius Arliman S, Elfrida Ratnawati, Aida Abdul Razak, *Legal Guarantees for Persons with Disabilities to Secure Decent Work: A Human Rights Perspective from Indonesia*, Volume 8, Nomor 2, *Jurnal Wawasan Yuridika*, 2024.
- Subagyo, G. N. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan. *Jurnal Kajian Hukum*, 1(1), 173.

- Widjaja, G. (2010). Gunawan Widjaja, “Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis*, 2(1), 52.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Politik & Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2012). *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO*. Bandung: Karya Putra Darwati.