

ABSTRAK

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam melaksanakan hubungan kerja terkadang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Negara telah mengupayakan semaksimal mungkin payung hukum bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dalam mewujudkan hubungan kerja yang baik, dan bahwa dalam pelaksanaannya tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang baik tersebut sebagai wujud pembangunan nasional. Bahwa negara dalam hal ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh, serta hak dan kewajiban pengusaha/majikan. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja tidak tetap, dengan status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap (PKWTT). Skripsi ini dibuat untuk mengetahui ketepatan pertimbangan Hakim dalam memutuskan perubahan status karyawan dari PKWT menjadi PKWTT yang tercantum dalam putusan dan untuk mengetahui alasan Pengusaha dalam membuat skema PKWT dengan mengubah membuat ide waktu kontrak kerja. Dalam skripsi ini Penulis menggunakan metode penelitian normatif dengan cara menganalisis bahan pustaka yang ada untuk kemudian pengimplementasikan dalam putusan. Pembahasan yang ditampilkan dalam Skripsi ini terkait Perjanjian Kerja antara lain penjelasan terkait definisi PKWT dan PKWTT itu sendiri serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam putusan ini, Penulis menyimpulkan bahwa pertimbangan hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan telah memenuhi asas keadilan bagi para pihak. Oleh karena itu, Penulis memberikan saran bahwa dalam hubungan kerja antara Pekerja maupun Pemberi Kerja haruslah tercipta hubungan kerja yang harmonis dan memberikan kenyamanan bagi masing-masing pihak dengan saling memenuhi hak dan kewajiban kepada masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.