KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA KONTRAK PADA SEBUAH PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 T AHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

ABSTRAK

Rian Purnama

31606006

Pentingnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaandapat dilihat dari segi diberlakukannya Undang-Undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan untuk menjamin terpeliharanya hubungan yang serasi dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Dalam hal ini untuk mengatur kontrak kerja perusahaan perlu memperjelas dan mempertegas hak dan kewajiban para pekerjanya, dalam suatu perjanjian kerja yang benar-benar dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak, sebab pada kenyataannya untuk menghindari pemberian ganti rugi kepada para pekerja kontrak, banyak pengusaha/perusahaan yang mencoba memanfaatkan asas kebebasan berkontrak dengan tidak melakukan perubahan status dan kedudukan pekerja dalam perjanjian kerja dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, sehingga para pekerja dan statusnya tidak berubah padahal telah melewati batas waktu yang telah ditetapkan. Adapun tujuab dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kedudukan hukum pekerja kontrak di perusahaan Rekatama Putra Gegana. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana aspek perlindungan terhadap pekerja dalam jangka waktu tertentu apakah telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif analitis yaitu melalui pendekatan yuridis normatif serta menggunakan data berupa bahan primer yaitu dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa, yang dianalisis dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan wawancara.

Hasil dari penelitian ini adalah kedudukan hukum pekerja pada perusahaan RPG masih belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan karena masih adanya pelanggaran terhadap masa kerja yang melebihi waktu yang ditetapkan, yang dapat berakibat berubahnya perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu disamping pula masih adanya pelanggaran dalam ketentuan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana hak pekerja kontrak masih dibedakan dengan hak dan pekerja tetap.