

ABSTRAK

KEDUDUKAN HUKUM KARYAWAN DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 52 AYAT (1) HURUF C UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUSAHAAN E.T.J DI KECAMATAN CIAMIS)

Masalah yang dikaji dalam skripsi ini adalah masih ditemukannya praktik hubungan kerja yang tidak disertai dengan perjanjian kerja tertulis, khususnya dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di usaha E.T.J di Kecamatan Ciamis. Kondisi tersebut menyebabkan tidak adanya kejelasan mengenai pekerjaan yang diperjanjikan, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Di satu sisi, hubungan kerja tetap berlangsung secara faktual, namun di sisi lain belum memenuhi ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menekankan pentingnya kejelasan pekerjaan dalam perjanjian kerja.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana status karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di usaha E.T.J di Kecamatan Ciamis dihubungkan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagaimana akibat hukum yang timbul dari perjanjian kerja yang tidak memuat kejelasan pekerjaan, serta bagaimana upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka memperoleh kepastian hukum terkait pekerjaan yang diperjanjikan.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis empiris, yaitu penelitian yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan menghubungkannya dengan kenyataan di lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan dengan cara observasi serta wawancara dengan pihak terkait.

Hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa penerapan PKWT di usaha E.T.J belum berjalan sebagaimana mestinya karena tidak adanya perjanjian kerja tertulis dan kejelasan pekerjaan yang diperjanjikan. Akibat hukum yang timbul antara lain lemahnya kepastian hukum, tidak adanya batasan yang jelas mengenai pekerjaan, serta terbukanya kemungkinan perubahan status hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) beserta konsekuensi hukumnya. Upaya yang dilakukan oleh karyawan masih bersifat informal, seperti komunikasi langsung dan penyesuaian terhadap kebiasaan kerja, sehingga belum mampu memberikan kepastian hukum yang optimal.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa diperlukan penerapan perjanjian kerja yang jelas dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan guna menjamin kepastian hukum, perlindungan, serta keseimbangan hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha.