

## ABSTRAK

Dewasa ini kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia sudah berubah jika dibandingkan dengan masa Orde Baru di mana lebih terbuka dan lebih menunjang kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang lebih mewadahi dan memfasilitasi hak dan kewajiban baik pengusaha maupun karyawan. Bahkan dapat dikatakan lebih meminimumkan kemungkinan perselisihan antara pengusaha dan karyawan sehingga termasuk di dalamnya tentang Kontrak Kerja dan upah.

Mengenai Kontrak Kerja yang sering terjadi dalam prakteknya adalah pasal-pasal yang ada lebih banyak memihak perusahaan, tidak berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan asas keseimbangan di dalam Kontrak Kerja tersebut. Bahkan timbulnya perselisihan ketenagakerjaan oleh karena tidak jelas dan dirasakan tidak adanya keseimbangan diantara kedua pihak, untuk ini perlu dipelajari lebih mendalam.

Sedangkan untuk upah, pengusaha pada umumnya lebih banyak mengedepankan keuntungan perusahaan daripada kesejahteraan karyawan, di mana sebaliknya unsur kesejahteraan karyawan jika diperhatikan lebih baik lagi tentunya akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang ujung-ujungnya profit atau keuntungan perusahaan juga akan meningkat. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dan pengolahan bahan hukumnya menggunakan metode deduksi.

Hasil penelitian ini adalah bahwa Kontrak Kerja antara pengusaha dan karyawan di PT. X sudah terwujud asas keseimbangan. Sedangkan untuk kebijaksanaan perusahaan dalam pemberian *variable income* juga sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta tunjangan yang diberikan sudah selaras dengan asas keseimbangan, kedepan diharapkan kesejahteraan karyawan dapat lebih baik lagi sehingga produktivitas perusahaan makin meningkat dan seiring dengan itu tentunya keuntungan perusahaan meningkat juga.

*Kata Kunci : Kontrak Kerja Karyawan, Asas Keseimbangan, Kesejahteraan Karyawan.*