

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan tesis penulis yang berjudul Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Magang Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian PT XYZ di Jakarta) maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan sk PKWT karyawan telah keluar dari perusahaan di temukan adanya adanya surat keterangan kontrak yang telah selesai di tahun 2019, namun di tahun 2020 bulan januari di terbitkan sk perjanjian permagangan dimana seharusnya perkerja tersebut diangkat , keluar dari perusahaan karena tidak memenuhi kinerja yang di capai pada perusahaan, namun pekerja bersangkutan beralih menjadi pekerja magang , dalam waktu jeda 1 bulan.

berdasarkan penelitain saya lakukan karyawan tersebut kecewa terhadap sistem perusahaan, sehingga tahun 2021 karyawan tersebut mengundurkan diri dari perusahaan, dan telah bekerja di perusahaan lain.

Diberlakukannya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (omnibus law) telah mencabut ketentuan dalam UU No 13/ 2003. Namun demikian UU No 11/2020 tidak banyak mengatur tentang karyawan kontrak. Lebih terperinci pengaturan kontrak kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.UU Ketenagakerjaan yang baru ini mengatur perubahan yang cukup drastis tentang karyawan kontrak.

Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu bagi karyawan kontrak yang sebelumnya paling lama berlangsung 3 tahun, dalam ketentuan PP 35/2021 diubah menjadi paling lama 5 tahun (Pasal 6), yang kemudian dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan untuk paling lama 5 tahun (Pasal 8). Dengan demikian jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diperbolehkan berlangsung selama 10 tahun. Kemudian tidak ada kepastian hukum dalam UU No 11/2020 Jo PP No. 35/2021, apakah setelah jangka waktu 10 tahun berakhir masih dapat diperpanjang kemudian, atau apakah jika setelah 10 tahun bekerja dan masih dipekerjakan kembali ada kewajiban untuk mengangkat demi hukum karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.



## B. Saran

Adapun saran penulis dalam penelitian mengenai judul diatas adalah Titik Masalahh yang terjadi pada penelitian saya adalah , dimana management perusahaan tidak menjalankan prosedur dalam undang undang , karyawan bersatus kontrak pada tahun 2021 Ketika masa kotrak di tahun kelima, malah di ahlikan ke status perkerja magang , yang berakibat gaji karyawan ter sebut berkurang padahal daplam putusan yurisprudensi no 7 /PUU-XII/2014 Putusan Mahkamah Konstitusi di wajib harus dilakukan pengangkatan sebagai pegawai tetap,

Berdasarkan wawancara saya peroleh adanya pendapatan omzet perusahan berkurang, sehingga ada prosedur mengakali status pekerja.

Seharus pada undang undang no 11 tentang omni bus law adanya larang peralihan dari pekerja kontrak ke pekerja magang , minimal perusahaan tersebut di berikan tegas sanksi.

Bahwa telah menjadi perdebatan pasca putusan mahkamah kontitusi terkait dengan undang-undang No 11 tahun 2020 dengan putusan 91/PUU-XVIII/2020 pada tanggal 25/11/2021 dianggap cacat formil , sehingga pemerintah di beriwaktu 2 tahun untuk merevisi Undang-Undang tersebut .sehingga tidak ada kepastian dimata masyarakat,

Bahwa pemerintah Harusl lebih adil dalam memihak atara buruh dan pengusahaan, berkaitan teory keseimbangan , dimana antara pekerja dan pengusaha saling menguntungkan. Dan teory keadilan itu sendiri.