

Dominasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Outsourcing dalam Hubungan Kerja: Analisis Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Penyumbang Tingkat Pengangguran di Indonesia

Sugeng Santoso PN^{1*}, Erwin Tampubulon², Jhon Fernando S³, Rionaldy Bernadus⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pelita Harapan, Jl. Boulevard Diponegoro No.1100, Kec. Kelapa Dua, Kab. Tangerang, Banten
E-mail: sugeng.santoso@lecturer.uph.edu

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6124>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 18 Apr 2026

Revised: 24 Apr 2026

Accepted: 30 Apr 2026

Kata Kunci:

Hukum
Ketenagakerjaan, Job
insecurity, Outsourcing,
Pengangguran, PKW,
Prekarisasi.

Keywords:

Labor Law, Job
Insecurity, Outsourcing,
Unemployment, Fixed-
Term Employment
Agreements (PKWT),
Precarization.

ABSTRACT

Penelitian ini menganalisis dominasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sistem Outsourcing dalam pasar kerja di Indonesia serta kontribusinya terhadap tingkat pengangguran struktural. Meskipun dirancang untuk meningkatkan fleksibilitas pasar kerja, implementasi kedua mekanisme ini telah menciptakan fenomena prekarisasi tenaga kerja yang justru memperburuk kondisi ketenagakerjaan. Melalui analisis yuridis-normatif terhadap regulasi ketenagakerjaan dan dampaknya terhadap stabilitas kerja, penelitian ini menemukan bahwa PKWT dan Outsourcing telah menjadi mekanisme sistematis yang mengalihkan risiko bisnis kepada pekerja, menciptakan ketidakamanan kerja (Job insecurity), dan menghambat terbentuknya hubungan kerja yang berkelanjutan. Rigiditas regulasi terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mendorong perusahaan menggunakan PKWT dan Outsourcing sebagai strategi untuk menghindari kewajiban hukum, yang ironisnya justru meningkatkan tingkat pengangguran terselubung dan turnover intention. Penelitian ini merekomendasikan reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih seimbang antara fleksibilitas usaha dan perlindungan pekerja, pembatasan penggunaan PKWT hanya untuk pekerjaan yang benar-benar bersifat sementara, penguatan pengawasan terhadap praktik Outsourcing, serta peningkatan jaminan sosial bagi pekerja non-permanen.

This study analyzes the dominance of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) and the outsourcing system in Indonesia's labor market, as well as their contribution to the level of structural unemployment. Although both mechanisms were designed to enhance labor market flexibility, their implementation has led to a phenomenon of labor precarization that, in fact, exacerbates employment conditions. Through a juridical-normative analysis of labor regulations and their impact on job stability, this study finds that PKWT and outsourcing have become systematic mechanisms for transferring business risks onto workers, creating job insecurity and hindering the establishment of sustainable employment relationships. Regulatory rigidity concerning termination of employment (PHK) has encouraged companies to rely on PKWT and outsourcing as strategies to avoid legal obligations, which, paradoxically, further increases disguised unemployment and turnover intention. This study recommends labor law reforms that strike a more balanced approach between business flexibility and worker protection, including limiting the use of PKWT strictly to genuinely temporary work, strengthening oversight of outsourcing practices, and enhancing social security protections for non-permanent workers.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Sugeng Santoso PN, et al. (2026), Dominasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Outsourcing dalam Hubungan Kerja: Analisis Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Penyumbang Tingkat Pengangguran di Indonesia, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6124>

PENDAHULUAN

Pasar kerja Indonesia dalam dua dekade terakhir mengalami transformasi signifikan yang ditandai dengan meningkatnya dominasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sistem outsourcing dalam hubungan industrial. Pergeseran ini merefleksikan perubahan paradigma dari hubungan kerja permanen menuju fleksibilisasi tenaga kerja yang dinilai lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi global. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta revisinya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan legitimasi terhadap penggunaan PKWT dan outsourcing sebagai instrumen untuk meningkatkan investasi dan memperluas kesempatan kerja. Dalam kerangka ekonomi neo-liberal, kebijakan tersebut dipandang sebagai solusi atas rigiditas pasar kerja yang selama ini dianggap menghambat pertumbuhan ekonomi.

Namun demikian, implementasi kebijakan fleksibilitas ini justru memunculkan paradoks struktural. Alih-alih menurunkan tingkat pengangguran, dominasi PKWT dan outsourcing berkontribusi pada munculnya fenomena prekarisasi tenaga kerja, yakni kondisi kerja yang ditandai dengan ketidakpastian, kerentanan, serta minimnya perlindungan sosial. Pekerja semakin banyak terjebak dalam siklus kontrak jangka pendek yang berulang tanpa kepastian keberlanjutan kerja, sehingga secara formal tercatat bekerja, tetapi secara substantif mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang kronis. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada stabilitas ekonomi pekerja, tetapi juga memengaruhi aspek psikologis seperti meningkatnya *turnover intention* dan menurunnya produktivitas kerja.

Secara konseptual, PKWT seharusnya hanya diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara atau akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Namun dalam praktiknya, terdapat kecenderungan penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Lemahnya perlindungan hukum, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir dan pemberian kompensasi, semakin memperburuk posisi tawar pekerja. Di sisi lain, sistem outsourcing menciptakan hubungan kerja segitiga antara pekerja, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna, yang secara struktural memungkinkan pengalihan tanggung jawab hukum dari perusahaan pengguna kepada pihak ketiga. Konstruksi ini seringkali berimplikasi pada pengabaian hak-hak pekerja, seperti jaminan sosial, upah lembur, dan perlindungan ketenagakerjaan lainnya.

Lebih lanjut, rigiditas regulasi terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) turut mendorong perusahaan untuk menghindari hubungan kerja permanen dan beralih pada mekanisme kerja yang lebih fleksibel seperti PKWT dan outsourcing. Ironisnya, strategi ini justru memperkuat ketidakstabilan pasar kerja dan berkontribusi terhadap peningkatan pengangguran struktural maupun terselubung, termasuk dalam bentuk *underemployment*. Hal ini menunjukkan adanya disharmoni antara tujuan normatif kebijakan ketenagakerjaan dengan realitas implementasinya di lapangan.

Dengan demikian, hubungan antara regulasi ketenagakerjaan, praktik fleksibilisasi kerja, dan tingkat pengangguran di Indonesia menunjukkan kompleksitas yang tinggi. Kebijakan yang semula ditujukan untuk mendorong efisiensi dan pertumbuhan ekonomi justru berpotensi menciptakan ketimpangan baru dalam hubungan industrial serta memperlemah perlindungan terhadap pekerja, khususnya pekerja non-permanen dan generasi muda. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk menilai kembali efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam menyeimbangkan kepentingan antara fleksibilitas usaha dan perlindungan pekerja, serta dampaknya terhadap dinamika pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan pokok: (1) Bagaimana mekanisme hukum PKWT dan Outsourcing dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia berkontribusi terhadap tingkat pengangguran struktural? (2) Apa dampak dominasi PKWT dan Outsourcing terhadap prekarisasi tenaga kerja dan ketidakamanan kerja (*Job insecurity*)? dan (3) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dan Outsourcing dalam perspektif keadilan sosial dan proporsionalitas?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Metode yuridis-normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis regulasi ketenagakerjaan dan implikasinya terhadap kondisi

ketenagakerjaan di Indonesia. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, literatur hukum, jurnal ilmiah, dan putusan pengadilan terkait hubungan industrial.

Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah terkait pelaksanaan PKWT dan Outsourcing, serta Putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan. Bahan hukum sekunder berupa artikel jurnal dari berbagai publikasi ilmiah yang membahas aspek hukum dan sosial-ekonomi PKWT, Outsourcing, prekarisasi tenaga kerja, Job insecurity, dan pengangguran struktural. Maswandi (2017) menekankan pentingnya memahami mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bagian dari kerangka perlindungan hukum pekerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menganalisis dokumen hukum dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Analisis data menggunakan teknik deskriptif-analitis, yaitu mendeskripsikan regulasi yang berlaku kemudian menganalisisnya secara kritis untuk menemukan kesenjangan antara tujuan normatif regulasi dengan dampak implementasinya. Pendekatan kritis digunakan untuk mengungkap bagaimana konstruksi hukum PKWT dan Outsourcing menciptakan ketimpangan struktural dalam hubungan industrial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Hukum PKWT dan Outsourcing sebagai Penyumbang Pengangguran Struktural

Analisis terhadap mekanisme hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Outsourcing (alih daya) menunjukkan bahwa kedua instrumen ini telah bertransformasi dari sekadar opsi fleksibilitas manajemen menjadi strategi sistematis korporasi untuk menghindari kewajiban hukum yang melekat pada pekerja permanen (PKWTT). Secara yuridis, meskipun regulasi pasca-UU Cipta Kerja telah mengatur batas waktu dan kewajiban pemberian uang kompensasi, Chamdani et al. (2022) menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang putus hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir masih sangat lemah, menciptakan ruang ketidakpastian yang berkelanjutan. Dalam tataran empiris (das sein), terjadi penyimpangan yang masif di mana banyak perusahaan menggunakan PKWT secara berulang untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus-menerus. Praktik ini secara nyata melabrak prinsip filosofis dasar PKWT, mengubah status pekerja menjadi "permanen secara de facto" namun "temporer secara de jure", sehingga memutus akses mereka terhadap hak-hak normatif dan jenjang karier jangka panjang.

Kerentanan ini semakin tereksploitasi melalui konstruksi hubungan kerja segitiga (triangular relationship) dalam sistem outsourcing. Aviqa et al. (2025) mengungkapkan fenomena penyalahgunaan keadaan (undue influence) dalam PKWT alih daya, di mana posisi tawar (bargaining power) pekerja yang asimetris dan lemah dieksploitasi oleh perusahaan untuk memaksakan syarat kerja yang tidak adil. Sistem alih daya ini secara sengaja menciptakan "jarak legal" antara perusahaan pemberi kerja aktual (user) dengan pekerja, yang secara efektif mengaburkan rantai pertanggungjawaban pemenuhan hak ketenagakerjaan. Rahman et al. (2025) menjelaskan lebih jauh bahwa meskipun terdapat wacana pembatasan atau penghapusan sistem outsourcing, implementasi regulasi saat ini justru memperluas ruang bagi praktik alih daya melalui berbagai bentuk kamufase hukum. Seringkali ditemui pekerja yang terus melakukan pekerjaan yang sama di lokasi yang sama, namun bendera perusahaan vendor penyalurnya berganti-ganti hanya untuk mereset masa kerja dan menghindari kewajiban pengangkatan atau pesangon.

Dampak dari dominasi instrumen hukum PKWT dan Outsourcing terhadap pengangguran struktural bersifat multi-dimensi dan saling mengunci. Laila (2025) menunjukkan bahwa rigiditas regulasi terkait pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) justru menjadi bumerang yang mendorong perusahaan menjadikan PKWT sebagai exit strategy utama. Hal ini menciptakan pasar kerja yang terfragmentasi dengan tingkat pergantian pekerja (turnover) yang sangat tinggi. Siklus putus-sambung kontrak ini secara langsung menyumbang pada pengangguran struktural; pekerja tidak memiliki cukup waktu untuk mengasah dan mengakumulasi kompetensi spesifik (skill accumulation), sehingga mengalami degradasi keahlian (de-skilling) dan semakin tertinggal dari tuntutan kualifikasi pekerjaan permanen. Lawalu et al. (2024) menambahkan bahwa ketidakpedulian struktural pemerintah terhadap realitas ini tercermin dari pelaksanaan bursa kerja (job fair) yang seringkali tidak efektif. Program-

program tersebut cenderung hanya mengejar metrik kuantitas penyerapan tenaga kerja tanpa menelaah kualitas pekerjaan yang layak (*decent work*) dan keberlanjutannya.

Lebih jauh, Muhyiddin dan Muhyiddin (2025) yang menganalisis transformasi pasar kerja pasca-UU Cipta Kerja, menemukan bahwa rekayasa fleksibilitas hukum ini sama sekali tidak diimbangi dengan penguatan jaring pengaman sosial (*social safety net*) yang komprehensif. Akibatnya, terjadi proliferasi kelas pekerja prekariat—kelompok pekerja yang hidup dalam kerentanan persisten. Secara statistik makro, serapan pekerja kontrak dan *outsourcing* mungkin berhasil memanipulasi turunnya angka pengangguran terbuka untuk sementara waktu. Namun pada hakikatnya, mekanisme ini hanya memindahkan masalah dengan menciptakan pengangguran terselubung (*underemployment*) massal dan memperluas sektor pekerjaan bernilai tambah rendah. Pada titik ini, konstruksi hukum PKWT dan *Outsourcing* terbukti belum mampu memenuhi mandat konstitusi terkait penghidupan yang layak. Alih-alih mereduksi pengangguran secara substantif, instrumen hukum tersebut justru melembagakan ketidakpastian dan mengubah karakteristik krisis ketenagakerjaan di Indonesia dari sekadar ketiadaan pekerjaan menjadi krisis kerentanan struktural..

Dampak Dominasi PKWT dan Outsourcing terhadap Prekarisasi Tenaga Kerja dan Job Insecurity

Dominasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sistem *outsourcing* dalam pasar kerja Indonesia secara langsung telah memicu kondisi prekarisasi tenaga kerja yang masif dan sistematis. Prekarisasi ini bermanifestasi dalam bentuk kerentanan struktural di mana pekerja secara formal berstatus bekerja, namun terperangkap dalam kondisi yang tidak layak dan tidak berkelanjutan (Muhyiddin & Muhyiddin, 2025). Berdasarkan studi empiris Nur dan Utomo (2024) di kawasan industri Makassar, pekerja kontrak dan alih daya secara konsisten mengalami kondisi prekariat yang ditandai dengan ketidakstabilan pendapatan, absennya jaminan sosial, dan hilangnya prospek pengangkatan menjadi pekerja tetap. Fenomena perluasan pekerja tidak tetap ini bukan lagi bersifat transisional, melainkan telah menjadi karakteristik struktural pasar kerja Indonesia akibat fleksibilitas berlebihan yang menekan stabilitas ketenagakerjaan (Projo & Pontoh, 2024; Marunduri et al., 2024).

Kondisi prekariat yang kronis ini secara deterministik melahirkan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang membawa dampak psikologis destruktif bagi tenaga kerja. Pekerja PKWT dan *outsourcing* terus-menerus dihadapkan pada kecemasan akan ketidakpastian masa depan dan keberlanjutan pekerjaannya (Saripudin et al., 2024). Ketidakamanan kerja ini tidak hanya berimbas pada kesejahteraan mental, tetapi juga menjadi beban ganda yang memperburuk stres kerja (*job stress*). Angelica (2024) membuktikan bahwa status kerja kontrak bertindak sebagai variabel moderasi yang signifikan, di mana pekerja dalam sistem ini mengalami tekanan dan dampak stres kerja yang jauh lebih berat dibandingkan mereka yang berstatus pekerja tetap.

Dampak lanjutan dari *job insecurity* ini adalah terciptanya siklus perpindahan kerja (*turnover intention*) yang sangat tinggi dan merugikan stabilitas pasar kerja. Berbagai penelitian secara konsisten mengonfirmasi bahwa perasaan tidak aman secara langsung mendorong pekerja untuk terus mencari pekerjaan alternatif. Hallo dan Pravitasmara (2022) menemukan korelasi ini pada pekerja sektor *gig economy* (mitra pengemudi), sementara Rosdiani et al. (2024) menegaskan bahwa akumulasi *job insecurity* dan *job stress* secara simultan mengeskalasi niat pekerja untuk keluar dari perusahaan. Kesimpulan ini diperkuat oleh tinjauan literatur sistematis dari Ayuningtyas et al. (2024), yang memvalidasi bahwa fenomena *turnover intention* akibat *job insecurity* terjadi secara merata di berbagai sektor industri di Indonesia, menciptakan iklim kerja yang nihil loyalitas karena hilangnya jaminan keberlanjutan dari pihak perusahaan.

Lebih jauh, dominasi sistem kontrak jangka pendek ini menciptakan efek domino berupa degradasi kinerja dan "perangkap keterampilan rendah". Secara performa, Fitriyani et al. (2023) mengindikasikan bahwa menurunnya keamanan kerja akan berbanding lurus dengan menurunnya kontribusi produktif pekerja, baik dalam kapasitas *in-role performance* maupun *extra-role performance*. Dari kacamata struktural, siklus berulang kontrak jangka pendek ini menyebabkan minimnya investasi (baik dari perusahaan maupun pekerja itu sendiri) dalam pengembangan keterampilan spesifik jangka panjang. Akibatnya, pekerja prekariat rentan terjebak dalam mobilitas vertikal yang stagnan. Laila (2025) secara kritis menyimpulkan bahwa fleksibilitas melalui PKWT dan *outsourcing* pada akhirnya tidak menciptakan lapangan kerja berkualitas, melainkan sekadar mengubah wajah pengangguran

terbuka menjadi pengangguran terselubung (*underemployment*) dengan daya saing pekerja yang terus menurun.

Perlindungan Hukum Pekerja PKWT dan Outsourcing dalam Perspektif Keadilan Sosial dan Proporsionalitas

Perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing* dalam konstelasi regulasi ketenagakerjaan Indonesia saat ini mencerminkan deviasi yang signifikan dari prinsip keadilan proporsional. Secara konseptual, esensi dari sebuah perjanjian kerja adalah untuk mewujudkan keseimbangan hak dan kewajiban antara para pihak yang terikat di dalamnya (Sinaga, 2020). Namun, Triasmono et al. (2024) secara tegas menyimpulkan bahwa konstruksi pengaturan PKWT saat ini gagal mengakomodasi keseimbangan tersebut. Regulasi yang ada secara sistematis memberikan porsi fleksibilitas yang terlampaui luas kepada pengusaha, tanpa diimbangi dengan instrumen perlindungan pelapis (*safeguard*) yang memadai bagi pekerja. Hal ini melahirkan asimetri fundamental dalam hubungan industrial, di mana posisi tawar (*bargaining position*) pekerja yang sejak awal sudah inferior menjadi semakin tereduksi di hadapan korporasi.

Ketidakproporsionalan ini semakin nyata ketika menelaah implementasi dan penegakan hukum di lapangan. Amalia dan Masruroh (2025) menemukan bahwa kelemahan mendasar terletak pada tumpulnya penegakan sanksi terhadap perusahaan yang terbukti melanggar ketentuan batas waktu dan sifat pekerjaan PKWT. Kelemahan normatif pasca-berlakunya UU Cipta Kerja bahkan memfasilitasi celah eksploitasi baru (Lim & Lie, 2025). Salah satu manifestasi paling nyata dari ketidakadilan ini adalah dalam hal pemenuhan hak pasca-kontrak. Sari (2024) mengidentifikasi bahwa hak atas uang kompensasi—yang sejatinya dirancang oleh pembentuk undang-undang sebagai instrumen pelindung—justru seringkali tidak didapatkan oleh pekerja akibat berbagai siasat penghindaran dan manipulasi hukum yang dilakukan oleh perusahaan. Inkonsistensi penerapan hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja PKWT pada akhirnya selalu bermuara pada kerugian di pihak pekerja (Efendi et al., 2024).

Dalam konteks sistem *outsourcing*, distorsi perlindungan hukum menjadi jauh lebih kompleks dan berlapis akibat struktur hubungan kerja segitiga (*triangular relationship*). Alih-alih menyederhanakan proses bisnis, struktur ini justru mengaburkan garis batas pertanggungjawaban hukum. Putri dan Dwijayanthi (2021) membuktikan hal ini melalui temuan pengabaian hak upah lembur pekerja *outsourcing*, yang terjadi karena praktik saling lempar tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa (*vendor*) dan perusahaan pengguna (*user*). Hutagalung (2024) secara kritis menyoroti bahwa transisi regulasi menuju rezim UU Cipta Kerja tidak menghentikan eksploitasi, melainkan sekadar melegitimasi praktik-praktik alih daya yang sebelumnya berada di area abu-abu hukum (*grey area*). Analisis pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pun menunjukkan realitas yang pahit: regulasi baru ini mungkin sukses memberikan kepastian hukum dan operasional bagi perusahaan *outsourcing*, tetapi pada saat yang sama semakin melemahkan benteng perlindungan normatif bagi pekerjanya (Nurhasanah & Hikmawati, 2024).

Dari perspektif yang lebih makro, arsitektur hukum ketenagakerjaan saat ini memicu pertanyaan serius terkait komitmen negara terhadap amanat konstitusi mengenai keadilan sosial. Dananjaya (2022) menegaskan bahwa paradigma yang melandasi UU Cipta Kerja sangat bias terhadap kepentingan investasi, kemudahan berusaha, dan efisiensi korporasi, sehingga menempatkan perlindungan hak asasi pekerja sebagai prioritas sekunder. Ketimpangan struktural ini berdampak destruktif lintas generasi. Mahesa et al. (2024) mendokumentasikan bagaimana kelompok pekerja muda (Generasi Z) yang baru memasuki pasar kerja menjadi target utama eksploitasi melalui skema kontrak jangka pendek. Kegagalan negara dalam mencegah praktik eksploitatif ini membuktikan bahwa perlindungan hukum yang ada saat ini sekadar bersifat prosedural-formal, namun hampa dari nilai-nilai keadilan sosial yang substantif dan proporsional.

Berdasarkan analisis kristis, dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa kontribusi PKWT dan Outsourcing terhadap tingkat pengangguran di Indonesia bersifat paradoksal dan kontra-intuitif. Secara statistik, kedua mekanisme ini tampak menurunkan angka pengangguran terbuka karena menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun, analisis yang lebih mendalam menunjukkan bahwa mereka justru menciptakan bentuk baru pengangguran terselubung dan struktural yang lebih berbahaya dalam jangka panjang. Laila (2025) menjelaskan bahwa rigiditas regulasi PHK mendorong perusahaan menghindari hubungan kerja permanen, tetapi solusi melalui PKWT dan Outsourcing justru menciptakan masalah baru berupa ketidakstabilan sistematis dalam pasar kerja.

Lawalu et al. (2024) mengungkapkan ketimpangan job fair dan ketidakpedulian struktural pemerintah, dimana kebijakan ketenagakerjaan fokus pada penciptaan lapangan kerja kuantitatif tanpa memperhatikan kualitas dan keberlanjutan. Muhyiddin dan Muhyiddin (2025) menambahkan bahwa transformasi pasar kerja dalam UU Cipta Kerja sebenarnya merupakan pergeseran dari pengangguran terbuka menuju prekarisasi massal, dimana secara formal orang bekerja tetapi dalam kondisi yang tidak layak dan tidak berkelanjutan. Marunduri et al. (2024) dari perspektif makroekonomi menunjukkan bahwa faktor struktural, termasuk dominasi PKWT dan Outsourcing, lebih dominan dalam menjelaskan tingkat pengangguran dibanding faktor siklikal seperti inflasi.

Nur dan Utomo (2024) melalui studi empiris di kawasan industri Makassar mendemonstrasikan bagaimana pekerja kontrak dan Outsourcing mengalami siklus berulang kontrak jangka pendek tanpa prospek pengangkatan menjadi pekerja tetap. Kondisi ini menciptakan angkatan kerja yang secara teknis tidak menganggur tetapi tidak memiliki stabilitas ekonomi dan jaminan masa depan. Projo dan Pontoh (2024) mengidentifikasi bahwa fenomena pekerja tidak tetap semakin masif dan menjadi karakteristik struktural pasar kerja Indonesia, bukan lagi fenomena sementara atau transisional.

Pada akhirnya, mekanisme kontribusi PKWT dan Outsourcing terhadap pengangguran dapat dijelaskan melalui beberapa jalur. Pertama, tingginya turnover intention akibat Job insecurity sebagaimana ditunjukkan oleh Hallo dan Pravitasmara (2022), Rosdiani et al. (2024), dan Ayuningtyas et al. (2024) menciptakan pasar kerja yang tidak stabil dengan perpindahan kerja yang tinggi. Kedua, penurunan kinerja dan produktivitas akibat ketidakamanan kerja (Fitriyani et al., 2023; Angelica, 2024) mengurangi daya saing pekerja dan meningkatkan risiko pengangguran jangka panjang. Ketiga, minimnya investasi dalam pengembangan keterampilan pekerja kontrak menciptakan perangkap keterampilan rendah yang menghambat mobilitas vertikal dan meningkatkan kerentanan terhadap pengangguran struktural.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik tiga kesimpulan utama sebagai berikut: Pertama, mekanisme hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan outsourcing terbukti telah bergeser dari instrumen fleksibilitas manajemen menjadi strategi sistematis korporasi untuk menghindari kewajiban hukum pemenuhan hak pekerja permanen. Fleksibilitas regulasi pasca-UU Cipta Kerja yang tidak diimbangi dengan jaring pengaman sosial yang kuat justru melanggengkan praktik manipulatif, seperti kamufase hubungan kerja dan peresetan masa kerja. Akibatnya, alih-alih mengatasi masalah pengangguran secara substantif, instrumen hukum ini justru mengonversi pengangguran terbuka menjadi pengangguran terselubung (*underemployment*) massal, serta melembagakan kerentanan yang memicu krisis pengangguran struktural di Indonesia.

Kedua, dominasi sistem PKWT dan outsourcing secara langsung menciptakan kondisi prekarisasi tenaga kerja yang bermuara pada tingginya tingkat job insecurity (ketidakamanan kerja). Kondisi ini memberikan dampak psikologis yang destruktif berupa stres kerja yang tinggi, utamanya bagi kelompok pekerja kontrak. Ketidakpastian masa depan dan absennya jaminan keberlanjutan karier ini memicu tingginya tingkat turnover intention (keinginan berpindah kerja), serta menjebak pekerja dalam siklus degradasi keahlian (*de-skilling*). Pada akhirnya, sistem ini gagal menciptakan lapangan pekerjaan yang layak dan justru menurunkan produktivitas serta daya saing tenaga kerja secara keseluruhan.

Ketiga, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dan outsourcing dalam regulasi ketenagakerjaan saat ini sangat bias terhadap kepentingan investasi dan gagal memenuhi prinsip keadilan proporsional serta keadilan sosial. Terdapat asimetri posisi tawar yang semakin parah akibat lemahnya penegakan hukum dan sanksi terhadap perusahaan yang mengeksploitasi celah regulasi—seperti penghindaran pembayaran uang kompensasi dan manipulasi upah lembur dalam hubungan kerja segitiga. Paradigma hukum yang lebih mengutamakan efisiensi korporasi ini menjadikan pekerja, khususnya kelompok muda (Generasi Z), sebagai target eksploitasi, sehingga mengkhianati amanat konstitusi mengenai hak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak.

Berdasarkan kesimpulan dan temuan masalah dalam penelitian ini, saran yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut: Pertama, ditujukan kepada pembentuk undang-undang (Pemerintah dan DPR) untuk segera melakukan tinjauan ulang (*legislative review*) terhadap formulasi hukum PKWT dan outsourcing, khususnya dalam rezim UU Cipta Kerja. Perlu ada pembatasan yang

lebih rigid dan tidak multi-tafsir mengenai jenis pekerjaan apa saja yang mutlak tidak boleh dialihdayakan atau dikontrakkan. Selain itu, pemerintah dituntut untuk merumuskan jaring pengaman sosial khusus bagi pekerja fleksibel, sehingga fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha tidak lagi mengorbankan stabilitas ekonomi dan kepastian masa depan pekerja.

Kedua, ditujukan kepada pelaku usaha dan korporasi agar mengadopsi tata kelola sumber daya manusia yang lebih humanis dengan memitigasi dampak job insecurity. Perusahaan perlu diwajibkan untuk menyediakan program peningkatan kapasitas (upskilling) dan evaluasi kinerja yang transparan bagi pekerja PKWT dan outsourcing, sehingga membuka ruang mobilitas vertikal untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Pemberian dukungan psikologis di lingkungan kerja juga perlu diinisiasi guna menekan tingkat stres kerja dan menumbuhkan loyalitas, yang pada gilirannya akan menyelamatkan perusahaan dari biaya tinggi akibat tingginya angka turnover pekerja.

Ketiga, ditujukan kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan instansi pengawas ketenagakerjaan untuk mereformasi sistem pengawasan di lapangan secara radikal. Diperlukan penegakan hukum ketenagakerjaan yang proaktif, bukan sekadar reaktif menunggu aduan, untuk menindak tegas perusahaan user maupun vendor yang terbukti melakukan penyelundupan hukum—seperti menahan uang kompensasi atau memanipulasi jam lembur. Sanksi administratif hingga pencabutan izin usaha harus diterapkan secara konsisten guna memberikan efek jera, sekaligus memulihkan keseimbangan dan keadilan proporsional dalam hubungan industrial.

REFERENSI

- Amalia, H. S., & Masruroh, M. (2025). Perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Riset Sosial*, 1(2). <https://doi.org/10.61722/jirs.v1i2.1039>
- Angelica, M. (2024). The effect of work-life balance and *Job stress* on employee performance at PT. Adyawinsa Plastic Industry, Bekasi Regency, using employment status as a moderating variable. *Elips Journal of Economics, Business, and Management*, 4(4). <https://doi.org/10.56495/ejeb.v4i4.1297>
- Aviqa, G., Sunarmi, S., Leviza, J., & Harianto, D. (2025). Penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) alih daya. *Al-Sulthaniyah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 14(1). <https://doi.org/10.37567/al-sulthaniyah.v14i1.3573>
- Ayuningtyas, T. D., Aprilia, S. D., Wahyuningsih, F. T., & Rizana, D. (2024). Pengaruh *Job insecurity* terhadap turnover intention: Systematic literature review. *Journal of Literature Review*. <https://doi.org/10.63822/6ev61951>
- Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang putus hubungan kerja sebelum masa kontrak kerja berakhir. *Khazanah Hukum*, 4(1). <https://doi.org/10.32502/khk.v4i1.4672>
- Dananjaya, N. S. (2022). Menyoal pengaturan fleksibilitas hubungan kerja di Indonesia: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 7(2). <https://journal-fis.um.ac.id/index.php/jippk/article/view/974>
- Efendi, R. M., Jumhana, E., Apriansyah, R., Rosyd, M. S., & Wardan. (2024). Penerapan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1). <https://doi.org/10.62383/jembatan.v2i1.1298>
- Fitriyani, D. R., Sapala, S. D., Feriansyah, F., Purnomo, E., & Zulimi, Z. (2023). Pengaruh keamanan kerja terhadap extra-role performance dengan in-role performance sebagai variabel intervening. *Al-Buhuts*, 20(2). <https://doi.org/10.30603/ab.v20i2.5927>
- Hallo, G. S., & Pravitasmara, Y. E. (2022). Pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap turnover intention pada driver Gojek. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2). <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>
- Hutagalung, A. T. (2024). Analisis hukum praktek *Outsourcing* ditinjau dari sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. *Al-Zayn: Jurnal Studi Islam dan Sosial Kemasyarakatan*, 3(6). <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.3749>

- Laila, N. (2025). Analisis yuridis terhadap dampak rigiditas peraturan kerja terkait tingkat pengangguran. *Harisa: Hukum Adat, Regulasi Islam dan Sosial*. <https://ejournal.eddhucenter.com/index.php/harisa/article/view/80>
- Lawalu, E. M., Tanau, M. K., Emilrensi, A. N., Bolla, L. V., & Kabba, M. N. (2024). Ketimpangan job fair dan ketidakpedulian struktural pemerintah terhadap pengangguran di Indonesia. *Syntax Jurnal Riset*, 8(3). <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i3.1148>
- Lim, G. N., & Lie, G. (2025). A normative analysis of the regulation of termination of employment for fixed-term employment agreements workers following the Job Creation Law. *ACOPEN: Advances in Social Sciences, Education and Humanities Research*, 10. <https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.12930>
- Mahesa, N., Amelia, R. N., & Putri, T. S. (2024). Penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap eksploitasi Generasi Z dalam kontrak kerja jangka pendek (PKWT): Perspektif keadilan sosial. *Journal of Indonesian Social, Humanity, and Education*, 4(6). <https://doi.org/10.4444/jisma.v4i6.1235>
- Marunduri, G. A., Saputri, A. N., Millan, M. E., Lumentut, O., & Silalahi, P. J. (2024). Pengaruh inflasi terhadap tingkat pengangguran di Indonesia tahun 1986-2024. *At-Taklim: Jurnal Multidisipliner Ilmu*, 2(6). <https://doi.org/10.71282/at-taklim.v2i6.470>
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publika*, 5(1). <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Muhyiddin, I. S. R., & Muhyiddin. (2025). Transformasi pasar kerja di Indonesia: Studi kebijakan ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. *Jurnal Sosial dan Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.62491/jsm.v2i1.2025.34>
- Nur, R. A., & Utomo, J. (2024). Pemutihan status pekerja prekariat (Studi pekerja kontrak dan *Outsourcing* di kawasan industri Makassar). *Paraduta: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3(2). <https://doi.org/10.56630/paraduta.v3i2.944>
- Nurhasanah, N., & Hikmawati, E. (2024). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap *Outsourcing* dan fleksibilitas kontrak kerja pasca Putusan Nomor: 168/PUU-XXI/2023. *Ardenjaya Journal of Social and Humanity*, 5(3). <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i3.2185>
- Projo, N. W. K., & Pontoh, M. R. (2024). Fenomena pekerja tidak tetap (Precarious employee) di Indonesia dan faktor-faktor penentunya. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 11(3). <https://doi.org/10.23887/jish.v11i3.45516>
- Putri, I. G. A. A. K. S., & Dwijayanthi, T. (2021). Perlindungan hukum dalam pemberian upah lembur kepada pekerja *Outsourcing*. *Kertha Desa*. <https://ejournal2.unud.ac.id/index.php/kerthadesa/article/view/322>
- Rahman, M., Hafis, M. W., & Saraswati, P. (2025). Analisis yuridis rencana penghapusan sistem *Outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Sosial dan Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.62491/jsm.v2i1.2025.36>
- Rosdiani, I. N., Nurhikmat, M., & Wandu, D. (2024). Pengaruh *Job insecurity* dan *Job stress* terhadap turnover intention. *Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Hukum, Sosial, dan Budaya*, 2(8). <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i8.688>
- Sari, A. P. P. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hal pemberian uang kompensasi setelah berakhirnya kontrak. *Jurnal Kajian Hukum dan Politik*. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhp/article/view/579>
- Saripudin, I., Sukma, A. S., Fasha, M. H., & Pamungkas, A. A. (2024). Representasi pegawai perjanjian waktu tertentu dalam menghadapi kecemasan ketidakpastian bekerja. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis dan Ilmu Ekonomi*, 2(12). <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i12.1428>
- Sinaga, N. A. (2020). Peranan perjanjian kerja dalam mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Doctrinal*, 7(2). <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>
- Triasmono, H., Warka, M., Setyaji, S., & Hufon, H. (2024). Konsep pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan prinsip keadilan proporsional. *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*, 9(4). <https://doi.org/10.24269/ls.v9i4.11880>