



Transformasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Era Ekonomi Fleksibel: Tantangan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Jawa Timur

Izzatul Mula^{1*}, Auliya Ristiani², Abdulrahman Ratuloly³, Firza Agung Prakoso⁴

¹⁻⁴Universitas PGRI Wiranegara, Indonesia

Email: izzatulmulaa@gmail.com^{1*}, ristianiauliya@gmail.com², falsrahman101@gmail.com³, firzaagungprakoso@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: izzatulmulaa@gmail.com

Abstract. *This study examines the transformation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) in East Java within the context of Indonesia's flexible economy era, particularly following the enactment of the Job Creation Law (UU Cipta Kerja No. 6/2023). The research analyzes the legal protection challenges faced by contract and outsourcing workers in East Java Province from 2020–2025. Using a normative juridical approach combined with empirical data from the Central Statistics Agency (BPS) and the Ministry of Manpower, this study reveals that despite regulatory improvements, significant gaps remain in the implementation of labor protection. Key findings indicate that contract workers in East Java, estimated at 59.17% of the informal workforce in 2024, face uncertainties regarding contract duration, compensation rights, and social security. The study recommends strengthening supervision mechanisms, clarifying regulations on gig economy workers, and enhancing bipartite negotiation processes to ensure balanced protection between business flexibility and workers' fundamental rights, while also promoting legal certainty and sustainable employment relations in the regional labor market.*

Keywords: *Contract Labor; Gig Economy; Legal Protection; Outsourcing; PKWT.*

Abstrak. Studi ini meneliti transformasi Perjanjian Kerja Jangka Tetap (PKWT) di Jawa Timur dalam konteks era ekonomi fleksibel Indonesia, khususnya setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja No. 6/2023. Penelitian ini menganalisis tantangan perlindungan hukum yang dihadapi oleh pekerja kontrak dan pekerja alih daya di Provinsi Jawa Timur dari tahun 2020–2025. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dikombinasikan dengan data empiris dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Ketenagakerjaan, studi ini mengungkapkan bahwa meskipun ada perbaikan regulasi, masih terdapat kesenjangan yang signifikan dalam implementasi perlindungan tenaga kerja. Temuan utama menunjukkan bahwa pekerja kontrak di Jawa Timur, yang diperkirakan mencapai 59,17% dari angkatan kerja informal pada tahun 2024, menghadapi ketidakpastian terkait durasi kontrak, hak kompensasi, dan jaminan sosial. Studi ini merekomendasikan penguatan mekanisme pengawasan, klarifikasi regulasi terhadap pekerja ekonomi gig, dan peningkatan proses negosiasi bilateral untuk memastikan perlindungan yang seimbang antara fleksibilitas bisnis dan hak-hak dasar pekerja, sekaligus mendorong kepastian hukum dan hubungan kerja yang berkelanjutan di pasar tenaga kerja regional.

Kata kunci: Alih Daya; Ekonomi Gig; PKWT; Pekerja Kontrak; Perlindungan Hukum.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi dunia kerja Indonesia mengalami perubahan signifikan dalam dekade terakhir, ditandai dengan meningkatnya penggunaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan praktik outsourcing sebagai respons terhadap tuntutan ekonomi fleksibel. Jawa Timur sebagai provinsi dengan jumlah tenaga kerja terbesar kedua di Indonesia memiliki dinamika ketenagakerjaan yang kompleks, dengan sektor industri manufaktur dan jasa yang berkembang pesat mengadopsi model kerja fleksibel ini.

Pemberlakuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, membawa perubahan mendasar dalam pengaturan

PKWT. Perubahan utama mencakup penghapusan batasan waktu kontrak yang sebelumnya maksimal 3 tahun dalam UU No. 13 Tahun 2003, digantikan dengan ketentuan yang memberikan fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 kemudian menetapkan batas maksimal PKWT menjadi 5 tahun termasuk perpanjangan, sebagai upaya menyeimbangkan kepentingan dunia usaha dan perlindungan pekerja.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan proporsi pekerja informal di Indonesia mencapai 59,17% pada Februari 2024, dengan jumlah 84,13 juta orang, meningkat dari tahun sebelumnya. Di Jawa Timur, fenomena pekerja kontrak dan outsourcing menjadi isu krusial mengingat kontribusi provinsi ini terhadap ekonomi nasional yang mencapai 14,85% dari PDB pada tahun 2023. Seiring dengan perkembangan gig economy yang mencapai 2,3 juta pekerja di Indonesia pada 2023, model kerja fleksibel semakin mendominasi pasar tenaga kerja. Permasalahan mengemuka ketika implementasi regulasi PKWT menimbulkan celah hukum yang berpotensi merugikan pekerja.

Penelitian Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK) tahun 2020 mengidentifikasi bahwa perubahan regulasi dapat menyebabkan pekerja memiliki status PKWT seumur hidup tanpa kepastian diangkat menjadi pekerja tetap. Kondisi ini diperburuk dengan minimnya pengawasan implementasi, tidak jelasnya mekanisme perlindungan pekerja gig economy, dan disparitas perlakuan antara pekerja kontrak dengan pekerja tetap dalam hal jaminan sosial dan kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan menganalisis transformasi pengaturan PKWT dalam konteks ekonomi fleksibel, mengidentifikasi tantangan perlindungan hukum pekerja kontrak dan outsourcing di Jawa Timur, serta merumuskan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan jaminan hak-hak fundamental pekerja. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk menjembatani kesenjangan antara regulasi formal dan realitas implementasi di lapangan, khususnya dalam menghadapi dinamika ekonomi digital dan gig economy yang terus berkembang.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum pekerja merupakan konsep fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menyeimbangkan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Iman Soepomo dalam teori hubungan kerja menekankan bahwa hubungan industrial harus didasarkan pada prinsip kemitraan yang seimbang, bukan subordinasi absolut. Teori ini relevan

dalam konteks PKWT di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah secara ekonomis. Menurut Phillipus M. Hadjon, perlindungan hukum terbagi menjadi dua jenis yaitu perlindungan hukum preventif yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan pendapat sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif, dan perlindungan hukum represif yang bertujuan menyelesaikan sengketa. Dalam konteks PKWT, perlindungan preventif tercermin dalam kewajiban kontrak tertulis dan perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. (Shalihah, 2017) dalam perspektif HAM menganalisis bahwa PKWT harus tetap menghormati hak asasi pekerja meskipun bersifat sementara.

Konsep Ekonomi Fleksibel dan Gig Economy

Ekonomi fleksibel (flexible economy) merupakan model ekonomi yang menekankan adaptabilitas dan responsivitas terhadap perubahan pasar. Dalam konteks ketenagakerjaan, konsep ini diwujudkan melalui labour market flexibility yang memungkinkan pengusaha menyesuaikan jumlah dan komposisi tenaga kerja sesuai kebutuhan produksi. Menurut International Labour Organization (ILO), fleksibilitas pasar kerja dapat berbentuk fleksibilitas numerik (jumlah pekerja), fleksibilitas fungsional (tugas pekerja), dan fleksibilitas upah. Gig economy sebagai manifestasi ekonomi fleksibel merujuk pada sistem kerja berbasis proyek jangka pendek yang dimediasi platform digital. Penelitian Permana & Izzati, (2023) menunjukkan bahwa gig economy menawarkan fleksibilitas bagi pekerja namun menimbulkan ketidakpastian pendapatan dan minimnya perlindungan sosial. Di Indonesia, fenomena ini berkembang pesat dengan platform seperti Gojek, Grab, dan marketplace online yang melibatkan jutaan pekerja.

Kerangka Hukum PKWT dan Outsourcing

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, mendefinisikan PKWT sebagai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berhubungan dengan produk baru. Berbeda dengan PKWT, outsourcing atau alih daya melibatkan tiga pihak yaitu pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan pemberi pekerjaan. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 membawa perubahan signifikan dengan menegaskan bahwa jangka waktu PKWT tidak boleh melebihi 5 tahun termasuk perpanjangan. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa ketidakjelasan batasan waktu PKWT menimbulkan ketidakadilan yang tidak dapat ditoleransi mengingat posisi pekerja yang lebih lemah dalam negosiasi kontrak.

Kusuma, (2025) menganalisis efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem outsourcing, menemukan bahwa meskipun PP No. 35 Tahun 2021 memberikan kerangka yang lebih jelas, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan termasuk minimnya pengawasan dan lemahnya penegakan hukum. Dalam penelitiannya, Pramana *et al.*, (2024) melakukan analisis yuridis terhadap pekerja outsourcing berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023, menekankan perlunya harmonisasi antara fleksibilitas yang dibutuhkan dunia usaha dengan perlindungan hak-hak fundamental pekerja.

Penelitian Terdahulu

Nopliardy & Justiceka, (2022) dalam penelitiannya membandingkan pengaturan PKWT antara UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU Cipta Kerja, mengungkapkan bahwa perubahan regulasi berpotensi merugikan pekerja karena menghilangkan batasan waktu yang jelas. Penelitian Pohan, (2020) menganalisis implementasi Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 terkait PHK pekerja kontrak, menyimpulkan bahwa regulasi saat ini belum optimal melindungi pekerja dari PHK sepihak. Setiawan *et al.*, (2025) meneliti pekerja gig economy di Indonesia, menemukan bahwa meskipun model kerja ini memberikan fleksibilitas, pekerja menghadapi ketidakpastian pendapatan dan minimnya jaminan sosial. Salsabilla *et al.*, (2025) mengkaji dampak ekonomi dan sosial gig economy, mengidentifikasi bahwa pekerja gig dapat menambah pendapatan hingga 50% namun rentan terhadap eksploitasi karena lemahnya perlindungan hukum. Pada penelitian Pakpahan & Sitompul, (2024) menganalisis efektivitas pengawasan pemerintah terhadap perizinan tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003, mengidentifikasi berbagai kelemahan dalam sistem pengawasan yang berdampak pada minimnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang efektif menjadi kunci implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak dan outsourcing. Kesenjangan penelitian (*research gap*) terletak pada minimnya kajian empiris spesifik tentang implementasi perlindungan hukum PKWT di level provinsi, khususnya Jawa Timur yang memiliki karakteristik industri dan demografi unik. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menganalisis dinamika PKWT dalam konteks ekonomi fleksibel yang berkembang pesat di Jawa Timur periode 2020-2025.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan didukung data empiris (*mixed method*). Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan terkait PKWT, outsourcing, dan perlindungan pekerja, mencakup UU No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, , Peraturan Pemerintah

(PP) Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021, dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Data empiris diperoleh dari publikasi BPS, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur periode 2020-2025. Jenis penelitian adalah deskriptif-analitis yang bertujuan menggambarkan dan menganalisis fenomena perlindungan hukum pekerja kontrak di Jawa Timur secara komprehensif. Populasi penelitian adalah pekerja kontrak dan outsourcing di Jawa Timur, dengan fokus pada sektor industri manufaktur, jasa, dan ekonomi digital yang menjadi konsentrasi penggunaan PKWT.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) untuk mengkaji literatur hukum, jurnal ilmiah, dan peraturan perundang-undangan, serta analisis data sekunder dari publikasi resmi pemerintah. Instrumen penelitian berupa analisis perbandingan regulasi, klasifikasi pelanggaran hak pekerja, dan kerangka evaluasi implementasi kebijakan. Analisis data menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *content analysis* untuk mengidentifikasi pola dan tema dalam regulasi dan implementasi perlindungan pekerja. Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber dengan membandingkan data dari berbagai institusi resmi dan publikasi akademis. Interpretasi dilakukan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dan standar ILO tentang perlindungan pekerja kontrak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Regulasi PKWT Pasca UU Cipta Kerja

Transformasi regulasi PKWT melalui UU Cipta Kerja membawa perubahan paradigma dalam hubungan industrial Indonesia. Perubahan fundamental terletak pada penghapusan ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yang membatasi jangka waktu PKWT maksimal 2 tahun dengan kemungkinan perpanjangan 1 tahun. UU Cipta Kerja awalnya tidak mengatur batasan waktu eksplisit, menyerahkan pengaturan pada PP dan kesepakatan para pihak, yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menjadi titik balik dengan menetapkan batasan maksimal 5 tahun untuk PKWT termasuk perpanjangan. Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya menyatakan bahwa perjanjian kerja disusun dalam kedudukan para pihak yang tidak seimbang, di mana pekerja berada dalam posisi lebih lemah. Oleh karena itu, jangka waktu PKWT penting diatur dalam undang-undang, bukan dalam peraturan turunan atau perjanjian semata. Analisis terhadap PP No. 35 Tahun 2021 menunjukkan perbaikan dalam aspek kompensasi pekerja. Pasal 17 mengatur kewajiban pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang berakhir masa kontraknya, dengan perhitungan proporsional berdasarkan masa kerja. PKWT selama 12 bulan berturut-turut

berhak atas kompensasi 1 bulan upah. Ketentuan ini memberikan kepastian hukum yang sebelumnya tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Heber et al. (2023) menganalisis bahwa mekanisme perubahan PKWT menjadi PKWTT memerlukan perlindungan hukum yang komprehensif untuk mencegah eksploitasi. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi kendala. Berdasarkan data Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) tahun 2023, terdapat 24 kasus pelanggaran hak untuk bekerja dan 23 kasus pelanggaran hak khusus pekerja yang dilaporkan, menunjukkan masih tingginya potensi pelanggaran meskipun regulasi telah diperbaiki. Di Jawa Timur, Dinas Tenaga Kerja menerima ribuan laporan pelanggaran kontrak kerja melalui aplikasi SILANCAR pada 2023.

Tantangan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Jawa Timur

Ketidakpastian status dan durasi kontrak tetap menjadi persoalan mendasar bagi pekerja kontrak, meskipun Mahkamah Konstitusi telah menetapkan batas maksimal masa kerja selama lima tahun. Di lapangan, perusahaan masih memperpanjang kontrak secara berulang tanpa mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap, sebagaimana terlihat pada kasus PT Long Sun di Cimahi, di mana banyak pekerja telah bekerja lebih dari enam tahun tetapi tetap berstatus PKWT—praktik yang juga marak di berbagai perusahaan manufaktur di Jawa Timur sebagai strategi efisiensi biaya tenaga kerja. Ketidakjelasan klasifikasi pekerjaan yang boleh menggunakan PKWT semakin memperburuk situasi, karena penghapusan pembedaan antara pekerjaan inti dan penunjang dalam UU Cipta Kerja membuka ruang bagi perusahaan untuk menerapkan PKWT pada pekerjaan yang bersifat permanen. Selain itu, masalah upah dan kompensasi juga menonjol, sebagaimana data BPS Februari 2024 yang memperlihatkan bahwa 59,17% pekerja Indonesia berada di sektor informal dengan upah tidak stabil dan sering kali berada di bawah standar; pekerja kontrak dan outsourcing kerap menghadapi pemotongan upah, minimnya tunjangan, serta kurangnya transparansi dalam kompensasi akhir kontrak.

Penelitian RISED (2024) mencatat bahwa pekerja gig memperoleh pendapatan rata-rata sekitar Rp 2.996.841 per bulan untuk pekerjaan utama dan Rp 4.605.992 jika menjadi pekerjaan sampingan, namun fluktuasi pendapatan menjadi kerentanan yang tak dapat diabaikan. Di Jawa Timur, implementasi UMP bagi pekerja kontrak masih bermasalah setelah dihapuskannya upah minimum kabupaten/kota, situasi yang merugikan pekerja di daerah berbiaya hidup tinggi seperti Surabaya dan kawasan industri Sidoarjo–Gresik. Akses terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pun tidak merata, di mana banyak perusahaan tidak mendaftarkan pekerja PKWT ke BPJS Ketenagakerjaan, seperti kasus PT Long Sun, sehingga pekerja kehilangan hak atas jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan; sementara pekerja gig economy menghadapi posisi yang lebih rentan karena diklasifikasikan sebagai mitra

independen oleh platform digital sehingga tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial seperti pekerja formal. Walaupun PP No. 35 Tahun 2021 mewajibkan kelanjutan perjanjian kerja bagi pekerja outsourcing yang berpindah vendor, praktik pergantian perusahaan penyedia jasa masih sering digunakan sebagai cara mereset masa kerja dan menghindari kewajiban mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap.

Di sisi lain, lemahnya mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di Jawa Timur—mulai dari keterbatasan jumlah pengawas, efektivitas penyelesaian sengketa melalui mekanisme PPHI, hingga kekhawatiran pekerja melapor karena risiko tidak diperpanjang kontraknya—membuat banyak pelanggaran tidak terdeteksi. Inovasi seperti aplikasi SILANCAR memang menunjukkan potensi positif untuk mempermudah pelaporan pelanggaran, tetapi keberhasilannya sangat bergantung pada tindak lanjut yang tegas, penegakan hukum yang konsisten, serta pemberian sanksi dan pembinaan yang nyata kepada perusahaan pelanggar.

Praktik Outsourcing dan Implikasinya

Wongkaren et al., (2022) menganalisis implementasi UU Cipta Kerja khususnya kluster alih daya, mengidentifikasi berbagai tantangan dalam praktik outsourcing. Praktik outsourcing di Jawa Timur berkembang pesat terutama di sektor manufaktur, jasa kebersihan, keamanan, dan logistik. PP No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa perusahaan alih daya harus berbadan hukum dan memiliki izin usaha, namun pengawasan kepatuhan masih lemah. Banyak perusahaan outsourcing beroperasi tanpa izin atau dengan izin yang tidak sesuai ruang lingkup pekerjaan. Perubahan paradigma dalam UU Cipta Kerja yang tidak lagi membedakan pekerjaan inti dan penunjang membuka peluang ekspansi outsourcing ke semua lini produksi. Menurut penelitian PSHK (2020), hal ini berpotensi menciptakan prekarisasi massal di mana mayoritas pekerja berstatus kontrak tanpa kepastian jangka panjang. Hubungan triangular dalam outsourcing (pekerja-perusahaan alih daya-perusahaan pengguna) menciptakan kompleksitas dalam penegakan hak pekerja. Ketika terjadi pelanggaran, seringkali sulit menentukan pihak yang bertanggung jawab. Perusahaan pengguna dapat beralih tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja, sementara perusahaan alih daya mungkin tidak memiliki kapasitas finansial memenuhi kewajiban.

Ekonomi Gig dan Kekosongan Regulasi

Perkembangan gig economy di Jawa Timur mencerminkan tren nasional dengan jumlah pekerja freelance mencapai 46,47 juta orang atau 32% dari angkatan kerja nasional pada Februari 2023. Platform digital seperti Gojek, Grab, dan marketplace e-commerce menyerap jutaan pekerja dengan model kerja fleksibel namun tanpa perlindungan memadai. Regulasi ketenagakerjaan saat ini belum secara eksplisit mengatur pekerja gig. UU No. 13 Tahun 2003

dan UU No. 6 Tahun 2023 fokus pada hubungan kerja formal dengan perjanjian kerja, sementara platform digital mengklasifikasikan pekerja sebagai mitra atau kontraktor independen. Kekosongan hukum ini menciptakan eksploitasi potensial berupa upah di bawah standar, tidak ada jaminan sosial, dan kontrol sepihak oleh algoritma platform. Dalam penelitian Izzati, (2021) mengidentifikasi bahwa pekerja gig menghadapi tantangan seperti praktik kontrak palsu, tidak ada jalur karier, dan ketidakamanan kerja. Di Jawa Timur, pengemudi ojek online dan kurir melaporkan pendapatan fluktuatif, tidak ada tunjangan kesehatan, dan risiko kecelakaan kerja tanpa perlindungan asuransi memadai dari platform.

Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan analisis tersebut, sejumlah rekomendasi kebijakan dapat diarahkan untuk memperkuat perlindungan pekerja kontrak dan outsourcing di Jawa Timur dengan langkah yang lebih komprehensif.

Pemerintah perlu menetapkan regulasi khusus bagi pekerja gig economy dengan mengadopsi praktik internasional seperti AB5 California yang menggunakan ABC Test untuk menentukan status pekerja, sehingga upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja tetap terjamin tanpa mengurangi fleksibilitas kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan juga perlu diperkuat melalui penambahan jumlah pengawas, pemanfaatan teknologi pengawasan yang lebih maju, serta pemberian sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar, sementara Disnaker Jawa Timur harus memaksimalkan SILANCAR dengan sistem pelaporan online yang terintegrasi, fitur pelacakan tindak lanjut, dan transparansi hasil pemeriksaan.

Di sisi lain, batasan penggunaan PKWT dan outsourcing harus diperjelas melalui peraturan turunan yang secara tegas membedakan pekerjaan permanen dan sementara, serta membatasi outsourcing hanya pada pekerjaan penunjang sebagaimana semangat awal UU No. 13 Tahun 2003, seperti hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Heber *et al.*, (2023). Mekanisme perundingan bipartit dan mediasi juga perlu diperkuat dengan menciptakan posisi tawar yang lebih seimbang bagi pekerja melalui penguatan serikat pekerja dan jaminan bahwa proses negosiasi berlangsung tanpa tekanan dari pengusaha. Selain itu, cakupan jaminan sosial perlu diperluas dengan skema BPJS yang lebih fleksibel bagi pekerja gig dan kontrak jangka pendek, dengan mewajibkan platform digital berkontribusi secara proporsional berdasarkan jumlah transaksi atau mitra aktif demi menjamin perlindungan yang lebih merata.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Transformasi PKWT di era ekonomi fleksibel membawa implikasi kompleks bagi perlindungan hukum pekerja kontrak dan outsourcing di Jawa Timur. Meskipun UU Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 membawa perbaikan regulasi terutama dalam kepastian kompensasi dan batasan maksimal kontrak 5 tahun, implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan signifikan. Pekerja kontrak di Jawa Timur yang mencapai jutaan orang menghadapi ketidakpastian status, upah tidak memadai, minimnya jaminan sosial, dan lemahnya penegakan hukum. Praktik outsourcing yang meluas ke semua lini pekerjaan tanpa batasan jelas menciptakan prekarisasi tenaga kerja. Ekonomi gig yang berkembang pesat tidak diimbangi regulasi memadai, meninggalkan jutaan pekerja dalam kerentanan tanpa perlindungan fundamental. Kesenjangan antara regulasi formal dan realitas implementasi memerlukan intervensi komprehensif melibatkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Perlindungan hukum pekerja harus diperkuat tanpa menghambat fleksibilitas pasar kerja yang menjadi tuntutan ekonomi modern. Keseimbangan ini esensial untuk memastikan pertumbuhan ekonomi inklusif yang berkelanjutan.

Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan kajian empiris mendalam tentang efektivitas implementasi Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 di berbagai sektor industri di Jawa Timur, analisis komparatif dengan praktik negara lain dalam melindungi pekerja gig economy, dan studi dampak ekonomi dari penguatan perlindungan pekerja kontrak terhadap daya saing investasi.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur perlu segera menyusun Peraturan Gubernur yang mengatur mekanisme pengawasan dan perlindungan pekerja kontrak secara lebih rinci, disesuaikan dengan karakteristik industri dominan di wilayah tersebut. Kolaborasi dengan perguruan tinggi dan lembaga penelitian diperlukan untuk monitoring berkala kondisi pekerja kontrak dan evaluasi kebijakan secara evidence-based.

DAFTAR REFERENSI

- Heber, R., Mading, B., & Nur, M. (2023). Analisis perlindungan hukum perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 5(2), 281–289. <https://doi.org/10.35965/ijlf.v5i2.2665>
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi yuridis dan empiris hubungan kerja non-standar dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290–303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Kusuma, R. T. (2025). Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Iblam Law Review*, 5(2). <https://doi.org/10.52249/ilr.v5i2.633>

- Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 10–21. <https://doi.org/10.31602/jt.v4i2.8230>
- Pakpahan, E. F., & Sitompul, M. J. (2024). Efektivitas pengawasan pemerintah terhadap perizinan tenaga kerja asing menurut UU No. 13 Tahun 2003: Analisis yuridis normatif. *Jurisprudensi: Jurnal Ilmu Syariah, Perundang-Undangan dan Ekonomi Islam*, 16(2), 468–482. <https://doi.org/10.32505/jurisprudensi.v16i2.9237>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (2021). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 39*, 086142.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. (2021). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 40*, 086163.
- Permana, M. Y., & Izzati, N. R. (2023). Measuring the gig economy in Indonesia: Typology, characteristics, and distribution. *Media Wahyudi*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4349942>
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut hukum ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), 60–71. <https://doi.org/10.26905/mlj.v2i1.5493>
- Pramana, N. H., Panjaitan, H., & Betlehn, A. (2024). Juridical analysis of outsourced workers based on Law Number 6 of 2023 on stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation into law. *International Journal of Social, Policy and Law*, 5(3), 1–10.
- Salsabilla, T., Adrian, S. M., Putri, S. N., Azizah, K. N., & Jumhana, E. (2025). Analisis perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem kontrak kerja di Indonesia. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 68–79. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.598>
- Setiawan, A. H., Sunandar, F. N., Juaeni, A., & Triestanto, J. (2025). *Analysis of digital employment contracts on gig economy platforms: Between flexibility and exploitation*.
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam perspektif HAM. *UIR Law Review*, 1(2), 149–160. <https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. (2023). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41*, 016999. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa implementasi UU Cipta Kerja kluster perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan alih daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208–235. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>