

Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya

Turro S Wongkaren^{1*}, Rachmat Reksa Samudra¹, Ratna Indrayanti¹, Faris Azhari¹, Muhyiddin²

¹Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia

²Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

*Email Korespondensi: t.wongkaren@ui.ac.id

Abstrak

Pasar tenaga kerja mengalami kecenderungan perubahan karena transformasi struktural ekonomi, perubahan struktur penduduk, digitalisasi, perubahan iklim, pandemi COVID-19, serta ketidakpastian ekonomi. Fleksibilitas pasar tenaga kerja dibutuhkan untuk beradaptasi perubahan tersebut. Tujuan kajian ini adalah untuk menganalisis kondisi pekerja PKWT dan alih daya dalam konteks penerapan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan turunannya. Sumber Data yang digunakan berupa data Primer dengan melakukan FGD serta wawancara mendalam dan data Sekunder dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), BPS dan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan), Kemnaker RI. Hasil studi memperlihatkan bahwa secara umum UU Cipta Kerja sudah memberikan perlindungan yang lebih baik daripada peraturan sebelumnya. Namun, di dalam pelaksanaannya masih perlu peningkatan *awareness* dan pengawasan yang lebih baik. Pada intinya, apabila pekerja dilindungi dalam semua bentuk kontrak apa pun, perbedaan antara pekerja PKWT-PKWTT dan alih daya tidak akan terlalu berarti.

Kata Kunci: PKWT, Alih Daya, Cipta Kerja

DOI: 10.47198/naker.v17i3.184

Dikirim: 25-08-2022

Dipublikasikan: 01-12-2022

1. Pendahuluan

Pasar tenaga kerja di seluruh dunia maupun Indonesia mengalami kecenderungan perubahan. Perubahan dalam pasar tenaga kerja tersebut didorong oleh beberapa hal, seperti transformasi struktural ekonomi, perubahan struktur penduduk, digitalisasi, perubahan iklim, pandemi COVID-19, serta ketidakpastian ekonomi. Dengan hadirnya tantangan-tantangan tersebut, fleksibilitas pasar tenaga kerja dibutuhkan untuk beradaptasi dengan kondisi saat ini dan yang akan datang. Dalam perkembangannya, pola hubungan kerja tidak tetap atau pola hubungan kerja tidak standar (*non-standard employment*), seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya (*outsourcing*) berpotensi menjadi alternatif dalam mewujudkan pasar tenaga kerja yang lebih inklusif.

Perubahan pasar tenaga kerja yang pertama didorong oleh adanya transformasi struktural perekonomian Indonesia. Setelah bertahun-tahun Indonesia mengandalkan sektor perekonomian sebagai tulang punggung perekonomian nasional, adanya industrialisasi dan perkembangan sektor jasa yang pesat membuat alokasi tenaga kerja berubah. Adanya transformasi struktural ekonomi dari sektor pertanian ke sektor jasa menyebabkan pasar tenaga kerja semakin membutuhkan pekerja terdidik untuk mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak berulang (*non repetitive*) dan membutuhkan kemampuan memecahkan masalah (*problem-solving skills*) yang banyak dibutuhkan dalam sektor jasa. Di sisi lain, sektor jasa membutuhkan pekerja dengan kemampuan rendah untuk mengisi pekerjaan berkualitas rendah seperti supir atau kurir.

Perubahan struktur penduduk mendorong perubahan struktur pasar tenaga kerja, terutama di masa depan. Saat ini, Indonesia masih menikmati bonus demografi, di mana rasio penduduk usia non-produktif (usia 0-14 dan 65+) dan usia produktif (usia 15-64) mencapai angka yang terendah. Kenaikan penduduk usia tua yang produktif perlu didukung dengan regulasi pasar tenaga kerja yang fleksibel yang memungkinkan pekerja melewati batas pensiun dapat kembali bekerja atas kemauannya sendiri, di antaranya dengan menjadi pekerja tidak tetap atau pekerja dengan status PKWT.

Berbagai perubahan transformasi digital yang telah digaungkan semenjak Industrial Revolution 4.0 juga mendorong perubahan struktur perekonomian, struktur pasar kerja, serta pola kerja. Di satu sisi, dampak langsung dari perubahan tersebut adalah pekerjaan yang dapat dilakukan di mana saja (*remote working*) dan dilakukan kapan saja (*on-demand job*). Pola kerja baru yang tumbuh dari transformasi digital ini menghasilkan pola kerja yang makin fleksibel. Oleh karena itu, PKWT dapat menjadi opsi bagi pekerja agar mendapatkan akses terhadap hak, manfaat, dan perlindungan yang seharusnya mereka terima.

Krisis perubahan iklim juga mendorong perubahan pasar tenaga kerja karena adanya tuntutan perubahan perekonomian yang berbasis ekonomi coklat (*brown economy*) menjadi ekonomi hijau (*green economy*) yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan. Implikasi dari perubahan tersebut adalah perpindahan pekerja dari sektor *brown economy* yang harus beradaptasi dengan kemunculan jenis pekerjaan baru di sektor *green economy* (World Economic Forum, 2022). Hadirnya pasar tenaga kerja yang fleksibel dapat mengakomodasi perpindahan pekerja tersebut agar pekerja tidak kehilangan pekerjaannya.

Pandemi COVID-19 yang melanda di seluruh dunia di awal tahun 2020 membawa dampak negatif ke sektor kesehatan dan perekonomian, termasuk ke para pekerja. Sampai dengan kuartal pertama tahun 2021, jumlah jam kerja masih belum dapat kembali ke tingkat sebelum pandemi.² Ketidakpastian status pekerjaan atau potensi kehilangan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang rentan menjadi tantangan bagi pekerja di masa pandemi (International Labour Organization, 2022). Kehadiran PKWT dan alih daya dapat menjadi alternatif karena perusahaan-perusahaan dapat menyesuaikan dengan kondisi keuangan mereka terkait dengan kebutuhan pekerjaannya.

Ketidakpastian ekonomi di masa depan juga merupakan faktor penyebab berubahnya kondisi pasar kerja. Perang antara Rusia dan Ukraina menjadi salah satu contoh ketidakpastian tersebut dan membawa konsekuensi pada pemulihan ekonomi global pasca COVID-19. Kondisi ekonomi saat ini sedang menyesuaikan pada dampak perang berupa terjadinya inflasi terhadap harga energi dan makanan. Sebagai dampaknya, perusahaan yang terdampak perlu mengatur kembali kebutuhan pekerjaannya. PKWT dan alih daya dapat digunakan perusahaan sebagai alternatif dalam upaya adaptasi terhadap ketidakpastian ekonomi.

Indonesia telah mengesahkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya untuk menjawab sekaligus mempersiapkan menghadapi tantangan di masa depan agar perekonomian Indonesia lebih tangguh. Salah satu klaster yang dibahas dalam UU Cipta Kerja adalah terkait ketenagakerjaan, di mana juga mengatur bentuk hubungan kerja PKWT dan alih daya. Regulasi yang mengatur hak, manfaat dan perlindungan pekerja lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Studi mendalam diperlukan untuk mengkaji apakah regulasi tersebut dapat menjamin tiga aspek pekerja, yaitu kelangsungan pekerjaan, kelangsungan mendapat upah, dan kelangsungan jaminan sosial.

1.1. Rasionalisasi PKWT dan Alih Daya

Keputusan perusahaan memperkerjakan tenaga kerja tidak tetap atau dengan status PKWT dipengaruhi oleh banyak faktor. von Hippel et al. (1997) serta Aleksynska dan Berg (2016) menyebutkan terdapat tiga alasan utama mengapa perusahaan memperkerjakan pekerja tidak tetap. Pertama, guna memotong biaya. Pemotongan biaya ini terkait upah dan biaya tunjangan pekerja, termasuk juga pemotongan biaya terkait pelatihan, perekrutan, dan uji coba pekerja baru.

Kedua, untuk meningkatkan fleksibilitas karena adanya fluktuasi permintaan, memudahkan pembagian tenaga kerja, serta memfokuskan pekerja tetap pada kompetensi inti (dan pekerja tidak tetap pada pekerjaan sampingan) Ketiga, untuk menghindari restriksi/konsekuensi. Dalam hal ini konsekuensi negatif terkait menghindari kewajiban hukum tertentu jika menjadi pekerja tetap, menghindari kesetaraan upah, serta menghindari untuk memberikan "reward" untuk pekerja tetap.

Meskipun alih daya masih menjadi strategi dominan bagi manajer, namun memahami bagaimana dampak alih daya pada perusahaan masih inconclusive (Lahiri et al., 2022). Dalam studinya, Lahiri et al. melakukan meta analisis terhadap 121 sampel dari 106 studi utama dalam rentang waktu 28 tahun yakni 1992-2019. Temuan menunjukkan bahwa keberadaan alih daya terhadap performa perusahaan adalah positif. Dampak yang paling besar adalah non-core outsourcing dibandingkan dengan core outsourcing. Temuan menarik lainnya bahwa tidak ada perbedaan dampak tersebut diantara perusahaan manufaktur dan jasa. Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa hubungan positif yang kuat untuk international outsourcing dibandingkan dengan domestik outsourcing.

Pekerja yang memutuskan untuk menjadi pekerja dengan status PKWT karena menganggap lebih fleksibel, terutama bagi yang berusia muda atau yang masih menjadi mahasiswa, serta perempuan yang memiliki balita. Akan tetapi, keputusan menjadi tenaga kerja PKWT ini pada umumnya bukan merupakan keputusan dalam jangka panjang, mengingat pekerja dengan status PKWT digaji lebih rendah dan manfaat (selain gaji) yang didapatkan lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja tetap (Morris dan Vekker, 2001).

1.2. Dampak PKWT

Berbagai bukti memperlihatkan bahwa pekerja dengan status PKWT maupun Alih Daya memiliki penghasilan atau upah yang lebih rendah (Galarneau, 2005; Jahn dan Pozzoli, 2013). Namun, pekerja PKWT cenderung memiliki jam kerja lebih pendek dibandingkan dengan pekerja tetap (Galarneau, 2005). Hal ini dapat berkaitan dengan sifat pekerjaan dari pekerja PKWT yang musiman.

Lebih lanjut, kesenjangan upah di Jerman berkurang karena pekerja PKWT mengakumulasi human capital. Kesenjangan upah lebih berkurang untuk pekerja perempuan dibandingkan pekerja laki-laki karena pekerja perempuan yang memperoleh *general skill* dibandingkan dengan pekerja laki-laki yang memperoleh lebih banyak keterampilan *specific skill* (Jahn dan Pozzoli, 2013).

Dampak negatif upah pekerja PKWT lebih banyak dirasakan oleh pekerja yang berada di kuintil bawah, lalu dampak tersebut perlahan hilang bagi pekerja yang berada di kuintil atas. Hal ini mendukung pernyataan bahwa hilangnya upah tergantung pada posisi upah dengan pekerjaan dengan gaji rendah, sedangkan untuk pekerjaan bergaji tinggi dapat diabaikan (Bosio, 2014).

Di negara-negara Uni Eropa, pekerja dengan status PKWT memiliki kondisi kerja yang kurang memadai, diantaranya terkait lingkungan fisik, kualitas waktu kerja, dan penghasilan. Selanjutnya, pengaruh pekerjaan sementara terhadap kepuasan kerja adalah negatif (Aleksynska dan Mariya, 2018).

Di Inggris, pekerja dengan kontrak PKWT memiliki kesejahteraan yang lebih rendah (karena tekanan psikologis dan ketidakpuasan hidup) serta kepuasan kerja yang lebih rendah (terutama keamanan kerja) dibandingkan pekerja tetap (Dawson, Veliziotis, dan Hopkins, 2017).

1.3. Hubungan antara Kontrak Kerja Tidak Tetap dan Dimamika Alih Pekerjaan

Dua pandangan sehubungan dengan pembahasan ini: Pertama, kontrak kerja tidak tetap sebagai 'jembatan'. Dalam hal ini, kontrak kerja tidak tetap sebagai bentuk kontrak uji coba, di mana pekerja dipekerjakan untuk waktu yang singkat sehingga pemberi kerja dapat melakukan seleksi keterampilan dan kemampuan mereka sebelum menawarkan mereka kontrak kerja tetap (Henguelle, 1994; Wang dan Weiss, 1998).

Kedua, kontrak kerja tidak tetap sebagai 'perangkap'. Berdasarkan teori segmentasi kontrak, kontrak kerja tidak tetap mengurangi transisi ke pekerjaan kontrak kerja tetap (Polavieja, 2001; Groß, 2003). Di Jerman, Individu dengan pekerjaan tidak tetap baru-

baru ini memiliki kesempatan lebih rendah untuk menemukan pekerjaan tetap baru. Hal ini menunjukkan bahwa ada potensi 'rantai' pekerjaan tidak tetap yang dapat mengarah pada 'jebakan sementara'— pekerja tidak tetap lebih cenderung bersifat sementara seumur hidup. Sementara itu, individu dengan pelatihan kejuruan (baik pekerjaan kerah biru/putih) lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan tetap (Giesecke dan Groß, 2003).

Lebih lanjut, Booth, Francesconi, dan Frank (2002) di Inggris; Ichino, Mealli, dan Nannicini (2008) di Italia menemukan bahwa penugasan pekerjaan tidak tetap memiliki efek kausal (positif) pada kemungkinan menemukan kecocokan pekerjaan tetap. Menurut kajian mereka, kontrak tidak tetap adalah alat seleksi yang baik dan batu loncatan ke pekerjaan tetap dan karenanya meningkatkan produktivitas.

1.4. Peraturan terkait Alih Daya

Hubungan antara pekerja dengan perusahaan alih daya di dalam UU CK berlandaskan pada PKWT atau PKWTT. Hal tersebut secara jelas diatur dalam PP 35/2021 pasal 18 ayat 1. Konsekuensinya, apabila status hubungannya pekerja di perusahaan alih daya adalah PKWT, maka mereka akan mendapatkan kompensasi di saat habis kontrak dan juga kontrak dibuat paling lama 5 tahun yang merupakan bentuk kebaruan di dalam UU CK. Di sisi lain, perusahaan alih daya tetap diberikan opsi untuk dapat mempekerjakan pekerja tetap melalui PKWTT.

Secara praktik dari peraturan yang ada, perusahaan pengguna dimungkinkan untuk lebih memilih mempekerjakan pekerja dalam bentuk PKWT dibandingkan melakukan alih daya terutama di bagian penunjang dari perusahaan. Perusahaan diuntungkan secara finansial untuk memenuhi hak pekerja yang lebih efisien dengan status PKWT. Jumlah hak pekerja PKWT yang dibayarkan cenderung sama dengan jumlah yang perlu dibayar kepada perusahaan alih daya. Keuntungan lain bila perusahaan memilih PKWT dibandingkan melakukan alih daya adalah kontrol penuh dalam mengatur sumber daya manusia terlebih perusahaan pengguna sendiri yang menjalin kontrak dengan pekerja. Selain itu, perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan keterampilan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Perusahaan alih daya diberikan lebih banyak peran dalam aspek operasionalnya. UU CK tidak membahas secara khusus terkait dengan pembatasan jenis pekerjaan dan sektor pekerjaan yang dapat dialih dayakan. Tidak adanya pengaturan tersebut sejalan dengan dihapusnya pasal 66 UU nomor 13 tahun 2003 mengenai kegiatan yang tidak boleh dialih dayakan di dalam UU CK.

Tanggung jawab lebih besar diberikan kepada perusahaan alih daya dalam hubungannya dengan pekerja. Pelindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dalam praktik di lapangan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya (pasal 18 ayat 3 PP 35/2021). Selain itu, apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya selama masih ada pekerjaan yang dilakukan pekerja, maka perusahaan alih daya tetap mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerjaanya (pasal 18 ayat 4 PP 35/2021).

Peraturan terkait alih daya di dalam UU CK dibandingkan dengan UU 13 tahun 2003 memperhatikan hak pekerja. Pertama, aspek penting terkait kontrak yang harus dibuat secara tertulis masih dipertahankan. Kedua, pekerja alih daya dengan status PKWT ditingkatkannya hak pekerja karena peraturan baru tentang PKWT yang memuat kompensasi. Satu-satunya perubahan besar dalam alih daya adalah wilayah perusahaan alih daya dapat beroperasi yang saat ini tidak ada pembatasan. Di UU 13 tahun 2003, pemborongan terbatas pada operasional perusahaan terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung (pasal 64 UU 13/2003). Selain itu, di alih daya sebelumnya diatur bahwa pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (pasal 66 UU 13/2003).

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kuantitatif yang didukung oleh informasi kualitatif. Pendekatan kuantitatif ini lebih ditekankan pada profil PKWT dan Alih Daya berdasarkan data WLKP (Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan) dan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional). Dalam hal ini dimulai dengan melakukan kegiatan *systematic review* yang berlangsung selama hampir keseluruhan masa kajian.

Sumber data yang digunakan dalam riset PKWT dan Alih Daya ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh di lapangan melalui 2 kegiatan. Pertama adalah kegiatan survei dengan wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kegiatan Kedua adalah melakukan FGD (*Focus Group Discussion*) kepada serikat pekerja dan pengusaha. Untuk data sekunder berupa literature yang terkait dengan PKWT dan Alih Daya, data WLKP (Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan) tahun 2019-2022 dan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional) tahun 2017-2022.

Informan wawancara mendalam (*indepth interview*) meliputi direktur terkait di Kementerian Ketenagakerjaan RI. Adapun untuk informan kegiatan FGD terdiri dari serikat pekerja, Asosiasi Pengusaha (APINDO) dan Kamar KADIN. Informasi kualitatif bersumber dari data primer yaitu berupa persepsi informan tentang keberadaan aturan UU Cipta Kerja dalam menjawab tiga isu penting pekerja PKWT dan Alih Daya yakni keberlangsungan pekerjaan, kesesuaian upah, dan cakupan jaminan sosial. Hasil wawancara mendalam ini akan diintegrasikan dengan studi kuantitatif sehingga membentuk laporan studi yang utuh.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Profil Pekerja PKWT di Tingkat Individu

Di dalam data SAKERNAS, pekerja berdasarkan kontrak kerja dibedakan menjadi pekerja dengan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT), perjanjian waktu tertentu, perjanjian lisan, tidak ada perjanjian, dan tidak mengetahui adanya perjanjian. Khusus

konsep PKWT di dalam data Sakernas di tahun 2017-2021 belum mengacu pada PP no 35 Tahun 2021.

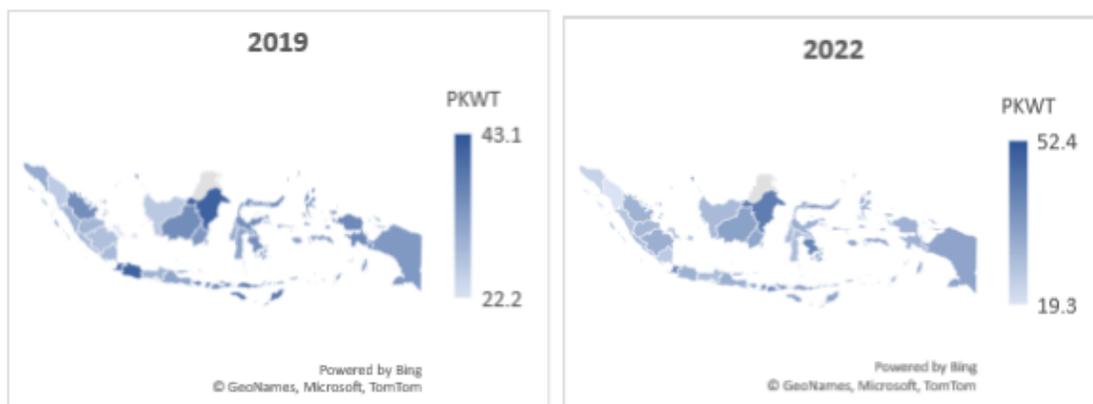
Gambar 1: Distribusi Pekerja Menurut Kontrak Kerja Tahun 2017-2022 (%)



Sumber: Sakernas Agustus 2017, 2018, 2019, 2021, dan Feb 2022, diolah LD FEB UI

Apabila dianalisis menurut provinsi, share pekerja PKWT terhadap total pekerja paling kecil sekitar 2 dari 10 pekerja, Adapun untuk share paling besar yakni di 5 dari 10 pekerja, artinya terdapat provinsi dengan pekerja PKWT separuh dari total pekerja. Di Tahun 2019, lima provinsi dengan proporsi pekerja yang berstatus PKWT terbesar adalah Kepulauan Riau (39,5%), Kalimantan Timur (38,4%), Kalimantan Utara (37,5%), Banten (35,2%), dan DKI Jakarta (34,2%). Sedangkan untuk share PKWT terbesar di Tahun 2022 berturut-turut adalah Kalimantan Utara, Kalimantan Timur, Kepulauan Riau, Sulawesi Tenggara, dan Nusa Tenggara Barat.

Gambar 2: Share Pekerja PKWT terhadap Total Pekerja Menurut Provinsi Tahun 2019-2022 (%)

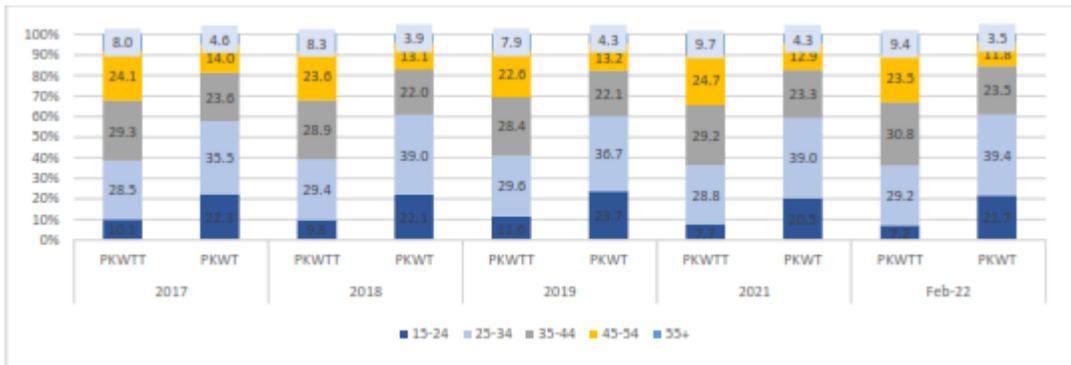


Sumber: Sakernas Agustus 2019 dan Feb 2022, diolah LD FEB UI

Proporsi usia muda lebih mendominasi untuk pekerja PKWT dibandingkan dengan PKWTT. Gambar 3 memperlihatkan bahwa 6 dari 10 pekerja PKWT berusia di bawah 34

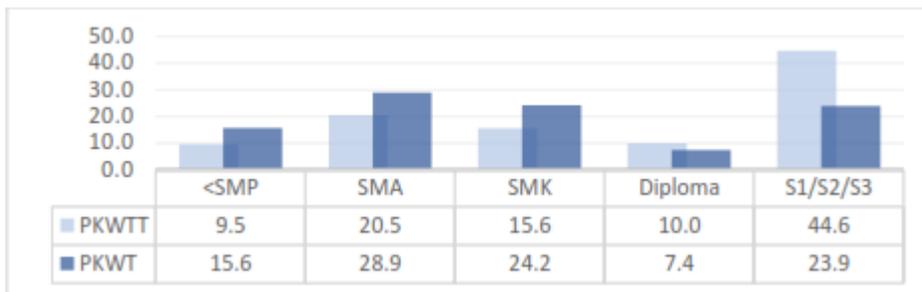
tahun. Proporsi tersebut relatif sama dalam lima tahun terakhir. Hanya 1 dari 10 pekerja PKWTT yang berusia 15-24 tahun. Artinya sangat sedikit kesempatan pekerja usia muda untuk menjadi PKWTT dan angka tersebut kian menurun dalam lima tahun terakhir. Di Tahun 2017, terdapat 10,1 persen pekerja PKWTT yang berusia 15-24 tahun namun menurun menjadi 7,2 persen di Tahun 2022.

Gambar 3: Distribusi Pekerja PKWTT dan PKWT Menurut Umur Tahun 2017-2022 (%)



Sumber: Sakernas Agustus 2017, 2018, 2019, 2021, dan Feb 2022, diolah LD FEB UI

Gambar 4: Distribusi Pekerja PKWTT dan PKWT Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022 (%)



Sumber: Sakernas Februari 2022, diolah LD FEB UI

Lulusan pendidikan rendah dan menengah cenderung bekerja sebagai pekerja PKWT, sedangkan yang berpendidikan tinggi cenderung menjadi pekerja dengan status PKWTT. 7 dari 10 pekerja PKWT memiliki latar belakang pendidikan dasar dan menengah. Sedangkan lebih dari separuh pekerja PKWTT berpendidikan tinggi atau setara dengan diploma dan S1/S2/S3. Artinya lulusan pendidikan tinggi, kesempatannya lebih besar untuk menjadi pekerjaan PKWTT.

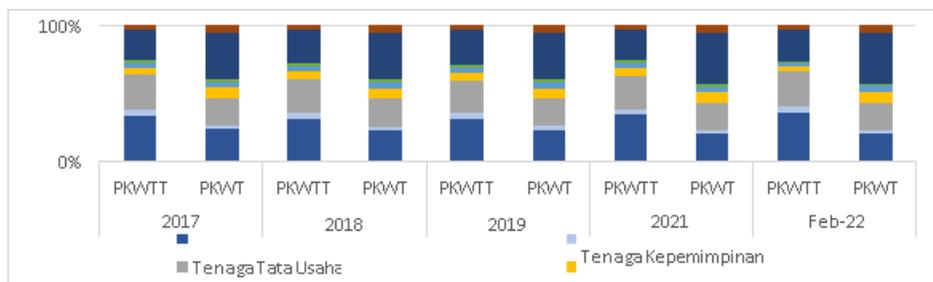
Gambar 5: Distribusi Pekerja PKWTT dan PKWT Menurut Pengalaman Pelatihan dan Mendapatkan Sertifikat Tahun 2018, 2019, 2021, dan Feb 2022 (%)



Sumber: Sakernas Agustus 2017, 2018, 2019, 2021, dan Feb, 2022 diolah LD FEB UI

Pekerja yang pernah mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat cenderung merupakan pekerja PKWTT dibandingkan dengan PKWT. Meski demikian persentase pekerja PKWT yang memiliki pengalaman pelatihan dan mendapatkan sertifikat kian meningkat. Di Tahun 2018, 2 dari 10 pekerja PKWT memiliki pengalaman pelatihan, dan meningkat menjadi 3 dari 10. Namun peningkatan pengalaman mendapatkan pelatihan pekerja PKWT tidak sebesar pekerja PKWTT. Di Tahun 2018, 27,4 persen pekerja PKWTT yang mendapatkan pelatihan dan meningkat menjadi 45,3 persen.

Gambar 6: Distribusi Pekerja PKWTT dan PKWT Jabatan Tahun 2017-2022 (%)



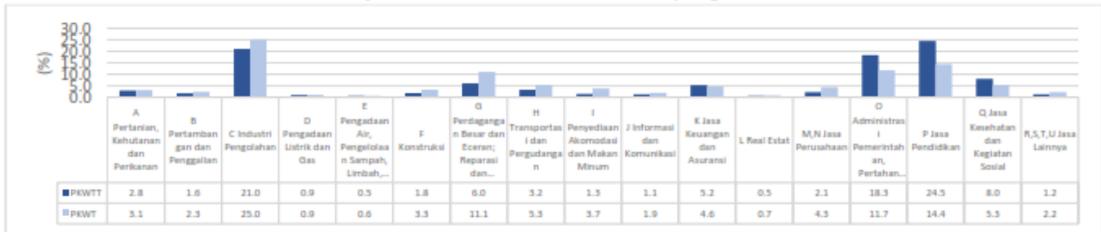
Sumber: Sakernas Agustus 2017, 2018, 2019, 2021, dan Feb, 2022 diolah LD FEB UI

Sebagian besar pekerja PKWTT merupakan pekerja dengan jabatan professional, sedangkan untuk pekerja PKWT cenderung memiliki jenis pekerjaan sebagai tenaga produksi dan pekerja kasar. Pekerja yang memiliki jabatan professional, tenaga kepemimpinan, tenaga tata usaha cenderung pekerja PKWTT, sebaliknya pekerja yang memiliki jenis pekerjaan tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa, TU Tani, Kebun, dsb, serta tenaga produksi dan pekerja kasar cenderung merupakan pekerja PKWT.

Lebih lanjut, share pekerja PKWTT paling besar adalah di sektor jasa pendidikan, sedangkan untuk pekerja PKWT di sektor industri pengolahan. Share terbesar kedua yang paling mendominasi pekerja PKWTT adalah di sektor administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial. Namun tren pekerja di sektor tersebut cenderung kian

menurun. Sektor yang cenderung memperkerjakan pekerja PKWT dibandingkan dengan PKWTT adalah sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan; industri pengolahan; konstruksi; perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil; transportasi dan pergudangan; penyediaan akomodasi dan makan minum; jasa perusahaan; dan jasa lainnya.

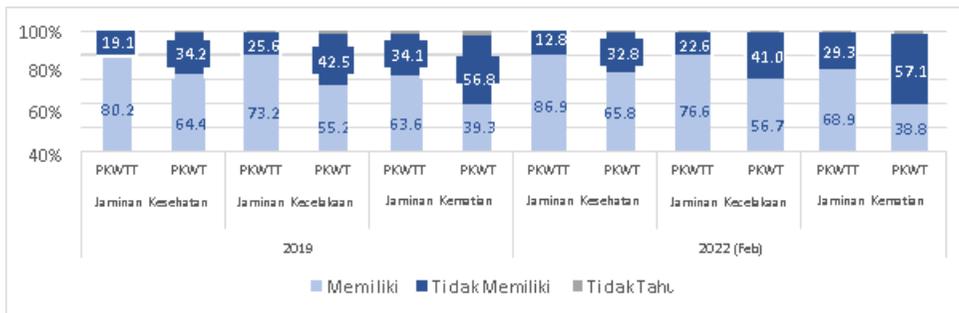
Gambar 7: Distribusi Pekerja PKWTT dan PKWT Menurut Lapangan Usaha Tahun 2022 (%)



Sumber: Sakernas Februari 2022, diolah LD FEB UI

Ketersediaan jaminan sosial dari pemberi kerja merupakan salah satu agenda dalam kerangka kebijakan ketenagakerjaan di masa depan. Pekerja yang cenderung mendapatkan jaminan sosial dari pemberi kerja baik dalam bentuk jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian cenderung merupakan pekerja PKWTT dibandingkan dengan pekerja PKWT. Terdapat 3 dari 10 pekerja PKWT yang tidak mendapatkan jaminan Kesehatan dari pemberi kerja, dan polanya cenderung mengalami sedikit. Artinya, cakupan jaminan Kesehatan pekerja PKWT relatif sedikit meningkat. Sejalan dengan itu, cakupan jaminan kecelakaan kerja juga sedikit meningkat, sementara itu, cakupan jaminan kematian cenderung menurun.

Gambar 8: Distribusi Pekerja PKWTT dan PKWT Menurut Kepemilikan Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, dan Jaminan Kematian Tahun 2019 dan 2022 (%)

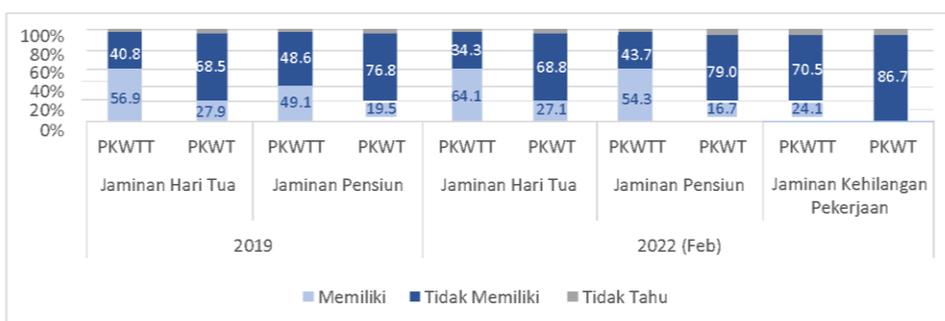


Sumber: Sakernas Agustus 2019 dan Feb 2022, diolah LD FEB UI

Lebih lanjut, jaminan sosial ketenagakerjaan lain yang penting dimiliki oleh pekerja terutama ketika berhenti bekerja adalah Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Gambar 9 memperlihatkan masih minimnya jaminan hari tua maupun pensiun yang dimiliki pekerja PKWT, dan apabila dilihat polanya jaminan sosial hari tua dan jaminan pensiun yang dimiliki pekerja PKWT cenderung

mengalami penurunan. Di Tahun 2019, terdapat 29,9 persen pekerja PKWT yang memiliki jaminan hari tua, dan menuurn menjadi 27,1 persen di Tahun 2022. Sementara itu, pekerja PKWT yang memiliki jaminan pensiun di Tahun 2017 sebesar 19,5 persen dan menurun menjadi 16,7 persen. Di sisi lain, hanya 8 dari 100 pekerja PKWT yang memiliki Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Tahun 2022.

Gambar 9: Distribusi Pekerja PKWTT dan PKWT Menurut Kepemilikan Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan Tahun 2019 dan 2022 (%)



Sumber: Sakernas Agustus 2019 dan Feb 2022, diolah LD FEB UI

Perbedaan sistem pembayaran/pengupahan pekerja menentukan kepemilikan jaminan sosial yang dimiliki oleh pekerja. Kepemilikan jaminan sosial pekerja dengan dengan sistem pembayaran/pengupahan bulanan cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja dengan sistem pembayaran/pengupahan lainnya. 7 dari 10 pekerja dengan sistem pembayaran/pengupahan bulanan memiliki jaminan Kesehatan dari pemberi kerja, sedangkan untuk pekerja dengan sistem pengupahan per jam hanya 1 dari 10 yang memiliki jaminan sosial dari pemberi kerja.

Sistem Pembayaran/Pengupahan	Jaminan Kesehatan	Jaminan Kecelakaan Kerja	Jaminan Kematian	Jaminan Hari Tua	Jaminan Pensiun	Jaminan Kehilangan Pekerjaan
Bulanan	68.6	58.6	40.6	28.6	17.7	8.4
Mingguan	42.2	43.5	22.9	14.4	9.8	4.3
Harian	32.0	30.2	19.4	10.5	4.6	2.9
Per Jam	13.2	10.6	10.6	9.0	0.0	0.5
Borongan	39.5	41.1	22.0	14.8	4.3	1.1
Dibayar per satuan Hasil	29.4	26.9	16.5	7.0	2.6	1.7
Komisi	24.8	21.2	8.2	0.0	0.0	0.0
Total	65.8	56.7	38.8	27.1	16.7	7.9

Tabel 1: Distribusi Pekerja PKWT Menurut Kepemilikan Jaminan Sosial dan Sistem Pembayaran/Pengupahan, Feb 2022 (%)

Sumber: Sakernas Februari 2022, diolah LD FEB UI

3.1.1. Analisis Penghasilan

Temuan di berbagai negara menunjukkan bahwa pekerja tidak tetap, dalam konteks ini sangat mirip dengan hubungan kerja PKWT, secara konsisten memiliki upah yang lebih rendah daripada pekerja tetap (PKWTT). Studi ini juga ingin mengetahui perbandingan upah pekerja PKWT dibanding pekerja PKWTT yang ada di Indonesia. Dengan memanfaatkan data survei angkatan kerja nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), studi ini mengestimasi perbedaan upah yang diterima pekerja PKWT dengan pekerja PKWTT. Data yang digunakan adalah Sakernas tahun 2018, 2019, dan 2021 bulan Agustus. Tidak semua pekerja dianalisis dalam melakukan perbandingan tersebut agar mendapatkan hasil yang tepat, sehingga studi ini dengan menerapkan kriteria seleksi sampel sebagai berikut:

- Pekerja dengan status buruh/karyawan/pegawai yang memiliki kontrak PKWT atau PKWTT,
- Umur pekerja adalah 15 tahun sampai dengan 54 tahun, untuk mengontrol pekerja yang akan memasuki usia pensiun,
- Pekerja yang bekerja sebagai anggota polisi atau militer tidak dianalisis untuk menghindari bias, dan
- Pekerja yang memiliki upah Rp 0 dalam satu bulan terakhir tidak dianalisis untuk menghindari bias ke bawah (downward bias).

Estimasi dilakukan dengan metode Pooled Least Square. Model yang digunakan dalam estimasi berbasis Mincer Earning Function, yang secara langsung berusaha untuk melihat return upah dari pekerja PKWT dibandingkan dengan pekerja PKWTT, seperti di bawah:

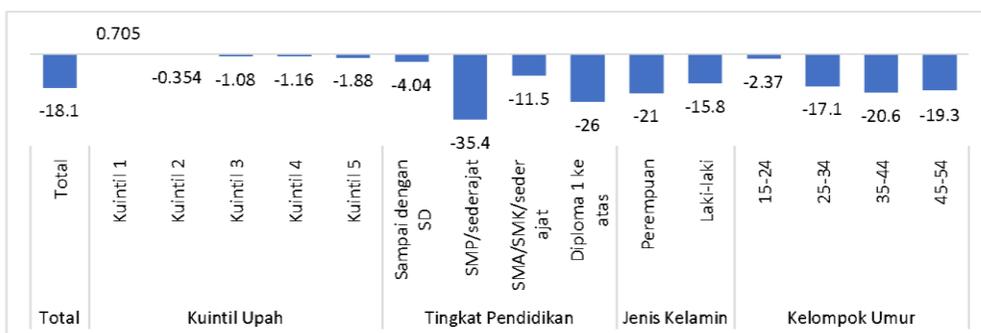
$$\ln Y_i = \beta PKWT_i + X'_i \gamma + \alpha_p + \delta_t + \varepsilon_{ipt} \quad [1]$$

Di mana:

- $\ln Y_i$ adalah log upah riil individu i .
- $PKWT_i$ adalah variabel biner yang menandakan 1 adalah pekerja dengan kontrak PKWT dan 0 adalah pekerja dengan kontrak PKWTT untuk individu i .
- β merupakan koefisien yang akan dilihat, di mana menunjukkan besaran perbedaan upah antara pekerja dengan kontrak PKWT dan pekerja dengan kontrak PKWTT.
- X'_i merupakan set variabel yang berkaitan demografi, sektor pekerjaan, dan jabatan pekerjaan individu i , serta γ merupakan koefisien estimasi yang berkaitan dengan set variabel tersebut.
- α_p merupakan efek tetap (fixed effect) dari setiap provinsi p untuk menangkap perbedaan karakteristik antardaerah.
- δ_t merupakan efek tetap (fixed effect) tiap tahun analisis t , yaitu 2018, 2019, dan 2021, untuk menangkap perbedaan kondisi umum di tahun analisis.
- ε_{ipt} merupakan unsur residual atau eror (error term) untuk individu i di provinsi p di tahun t .

Gambar 10 di bawah menunjukkan hasil dari estimasi mengenai dampak status kontrak pekerja PKWT dibandingkan PKWTT terhadap upah tenaga kerja. Secara umum, pekerja PKWT mendapatkan upah 18,1 persen lebih rendah daripada pekerja dengan kontrak PKWTT dan perbedaan tersebut signifikan secara statistik dengan $\alpha = 1$ persen. Upah yang lebih rendah ini dirasakan berbeda-beda antar kelompok pekerja, di mana pekerja yang berada di kuintil atas (kuintil 5), berpendidikan SMP atau sederajat, berjenis kelamin perempuan, dan berumur 35-44 tahun merasakan dampak negatif upah dari kontrak PKWT yang lebih dalam dibandingkan kelompok lainnya.

Gambar 10: Koefisien Estimasi Perbedaan Upah Pekerja PKWT dibandingkan dengan PKWTT (dalam persen)



Sumber: Sakernas 2018, 2019, dan 2021 (Bulan Agustus), diolah. Seluruh koefisien estimasi signifikan secara statistik dengan $\alpha = 1$ persen

Bosio (2014) menemukan bahwa pekerja tidak tetap yang berada di kuintil bawah memiliki upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap, namun perbedaan upah tersebut hilang apabila melihat upah pekerja sementara yang berada di kuintil atas. Temuan tersebut tidak berlaku di Indonesia berdasarkan Gambar 10 di atas. Pekerja PKWT yang berada di kuintil bawah, yaitu kuintil 1, memiliki upah yang lebih besar 0,705 persen dibandingkan pekerja PKWTT di kuintil yang sama. Walaupun begitu, perbedaan upah ini justru menghilang dan pekerja PKWT memiliki upah yang lebih besar daripada pekerja PKWTT yang berada di kuintil 2 sampai dengan kuintil 5. Upah yang lebih rendah ini secara gradual dirasakan oleh pekerja PKWT di kuintil atas. Sebagai contoh, pekerja PKWT di kuintil mendapatkan upah 0,354 persen lebih kecil dibandingkan pekerja PKWTT. Besaran perbedaan upah ini meningkat menjadi 1,88 persen bagi pekerja PKWT di kuintil 5 (kuintil upah tertinggi).

Apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan pekerja, pekerja PKWT yang berpendidikan SMP atau sederajat memiliki perbedaan upah yang paling besar dibandingkan dengan pekerja PKWT yang berpendidikan lainnya. Pekerja PKWT yang berpendidikan SMP memiliki upah yang lebih rendah sebesar 35,4 persen dibandingkan pekerja PKWTT yang berpendidikan yang sama. Pekerja PKWT yang berpendidikan Diploma 1 ke atas menempati posisi kedua, dengan perbedaan upah yang lebih rendah sebesar 26 persen apabila dibandingkan dengan pekerja PKWTT di tingkat pendidikan yang sama. Sedangkan, pekerja PKWT dengan pendidikan SMA/SMK dan sederajat serta

sampai dengan SD menempati urutan ketiga dan keempat, di mana pekerja PKWT tersebut memiliki upah yang lebih rendah sebesar 11,5 persen dan 4,04 persen (secara berurutan) dibandingkan pekerja PKWTT dengan tingkat pendidikan yang sama.

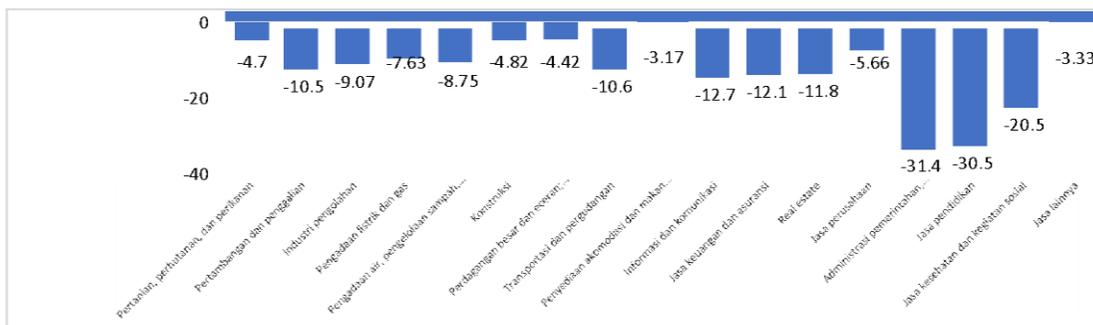
Pekerja PKWT perempuan memiliki upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja PKWTT perempuan sebesar 21 persen. Perbedaan tersebut lebih besar daripada besaran perbedaan upah antara pekerja PKWT laki-laki dibandingkan dengan PKWTT laki-laki yang hanya sebesar 15,8 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan tidak hanya mendapatkan diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin namun juga diskriminasi upah berdasarkan kontraknya.

Apabila dibandingkan berdasarkan kelompok umur, pekerja PKWT berumur 35-44 tahun memiliki perbedaan upah terbesar dibandingkan kelompok umur lain. Pekerja PKWT berumur 35-44 tahun memiliki upah lebih rendah sebesar 20,6 persen dibandingkan pekerja PKWTT di umur yang sama. Hal ini diikuti oleh pekerja PKWT di umur tua mendekati masa pensiun, yaitu 45-54 tahun, di mana upahnya 19,3 persen lebih rendah daripada pekerja PKWTT di kelompok umur yang sama. Sedangkan, kelompok pekerja PKWT muda, yaitu berumur 15-24 tahun, memiliki perbedaan yang kecil dibandingkan pekerja PKWTT, yaitu hanya sebesar 2,37 persen. Hal ini dapat dijelaskan oleh setidaknya satu hal: akumulasi modal manusia serta adanya dampak berkepanjangan dari kondisi pasar kerja saat baru memasuki angkatan kerja. Dalam konteks akumulasi modal manusia, pekerja yang lebih tua memiliki perbedaan yang lebih besar daripada yang pekerja muda karena akumulasi modal yang tidak memadai bagi pekerja tua di tahun-tahun sebelumnya. Modal tersebut dapat berbentuk pelatihan dan pengembangan diri saat berpartisipasi di pasar tenaga kerja. Pekerja muda, yang baru saja bersama-sama masuk ke pasar kerja, memiliki sedikit perbedaan dalam hal modal manusia karena memiliki permulaan karier yang sama, sehingga perbedaan upah tidak besar. Dalam konteks dampak berkepanjangan (*scarring effect*), tinjauan literatur banyak yang beranggapan bahwa kondisi awal pasar kerja itu akan memengaruhi kondisi pekerja di masa depan. Pekerja umur tua yang memiliki perbedaan yang lebih besar itu dapat dijadikan indikasi bahwa pekerja PKWT tua tersebut mungkin mengalami *scarring effect* dari sejak muda, apalagi apabila pekerja PKWT tua tersebut memulai kariernya menjadi PKWT dan tidak pernah menjadi PKWTT, serta mengalami beberapa kali masuk-keluar pasar tenaga kerja yang membuat perjalanan kariernya tidak stabil.

Gambar 11 di bawah menunjukkan koefisien estimasi perbedaan upah pekerja PKWT dengan PKWTT berdasarkan 17 sektor lapangan usaha. Secara umum, pekerja PKWT di sektor jasa, yang meliputi sektor perdagangan hingga sektor lainnya, memiliki upah yang lebih rendah daripada pekerja PKWTT. Hal ini lebih didorong oleh sektor administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib serta sektor jasa pendidikan memiliki perbedaan upah PKWT- PKWTT yang paling besar. Pekerja PKWT di sektor administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib mendapatkan upah lebih rendah 31,4 persen dibandingkan pekerja PKWTT. Sedangkan, pekerja PKWT di jasa pendidikan mendapat upah lebih rendah 30,5 persen dibandingkan pekerja PKWT. Pekerja PKWT di sektor industri, yang mencakup sektor industri pengolahan sampai dengan konstruksi, juga memiliki upah yang lebih rendah daripada pekerja

PKWTT, namun angka perbedaan tersebut masih lebih rendah daripada angka perbedaan secara total (18,1 persen, lihat Gambar 10). Di antara tiga sektor lapangan usaha, sektor pertanian secara umum memiliki perbedaan upah antara pekerja PKWT dan PKWTT yang paling rendah, yaitu hanya sebesar 4,7 persen.

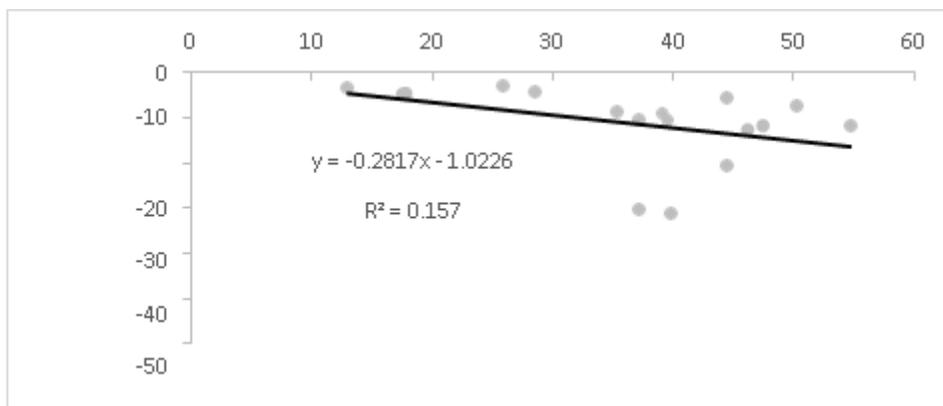
Gambar 11: Koefisien Estimasi Perbedaan Upah Pekerja PKWT dibandingkan dengan PKWTT Berdasarkan 17 Lapangan Usaha (dalam persen)



Sumber: Sakernas 2018, 2019, dan 2021 (Bulan Agustus), diolah. Seluruh koefisien estimasi signifikan secara statistik dengan $\alpha = 1$ persen

Salah satu alasan yang mungkin dapat menjelaskan perbedaan upah antara pekerja PKWT dan PKWTT adalah konsentrasi sebaran pekerjaannya di setiap sektor lapangan usaha. Sektor lapangan usaha yang memiliki pekerja PKWT lebih tinggi daripada PKWTT dapat mengindikasikan dua hal: sektor tersebut memang secara sifatnya memerlukan banyak pekerja PKWT (sektor yang didominasi produk musiman) dan adanya kelebihan penawaran tenaga kerja untuk kontrak PKWT.

Gambar 12: Hubungan Antara Koefisien Perbedaan Upah Pekerja PKWT dengan PKWTT dengan Persentase Pekerja PKWT Berdasarkan Lapangan Usaha



Sumber: Sakernas 2018, 2019, dan 2021 (Bulan Agustus), diolah. Seluruh koefisien estimasi signifikan secara statistik dengan $\alpha = 1$ persen

Gambar 12 menunjukkan hubungan antara koefisien perbedaan upah pekerja PKWT dan PKWTT (yang didapat dari hasil estimasi) dengan persentase pekerja PKWT di

tahun 2021 (Agustus). Hasil dari gambar tersebut menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara koefisien perbedaan upah pekerja PKWT-PKWTT dan persentase pekerja dengan kontrak PKWT. Kenaikan 1 persen dalam persentase pekerja PKWT dalam sebuah sektor berkorelasi dengan 0,2817 persen upah PKWT (apabila dibandingkan dengan pekerja PKWT). Adanya korelasi yang negatif ini mungkin dapat dijelaskan oleh pekerjaan yang sifatnya musiman, di mana pekerja mungkin dibayar tidak secara regular dan berdasarkan beban kerja yang diberikan. Selain itu, adanya kelebihan penawaran tenaga kerja untuk posisi PKWT membuat tingkat keseimbangan upah untuk pekerja PKWT menurun, ceteris paribus.

Hasil yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja PKWT menerima upah yang lebih rendah daripada pekerja PKWTT. Pekerja PKWT dengan tingkat pendidikan SMP, berjenis kelamin perempuan, berumur 35-44 tahun, serta bekerja di sektor jasa, terutama sektor administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib terdampak lebih dalam daripada pekerja PKWTT di kelompok lainnya. Adanya hubungan yang negatif antara persentase pekerja PKWT di suatu sektor dengan perbedaan upah yang makin dalam menunjukkan bahwa sektor-sektor yang mengandalkan pekerja PKWT (baik karena sifat produksi yang musiman atau karena adanya kelebihan penawaran tenaga kerja PKWT) bahwa pekerja di sektor-sektor tertentu perlu mendapatkan perhatian khusus untuk menjamin proteksi upahnya yang setara dengan pekerja PKWTT.

3.2. Analisis tren pekerja PKWT di tingkat perusahaan

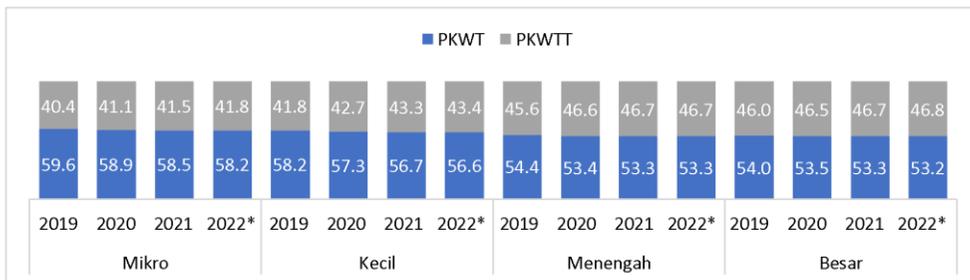
Studi ini juga melihat tren penggunaan pekerja PKWT dan PKWTT di tingkat perusahaan. Data yang digunakan untuk melihat tren tersebut berasal dari Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Tahun yang dianalisis adalah tahun 2019-2021 per 31 Desember dan tahun 2022 per 1 Juni. Perusahaan yang dianalisis merupakan perusahaan yang memiliki identitas pendaftaran (nomor registrasi) perusahaan di WLKP, perusahaan yang mengisi lokasi di mana ia beroperasi, serta perusahaan yang mengisi tentang ukuran perusahaannya (mikro, kecil, menengah, dan besar). Variabel utama yang dianalisis adalah komposisi tenaga kerja dalam perusahaan yang berdasarkan pada kontrak kerja, yaitu PKWT dan PKWTT, serta kelengkapan fasilitas ketenagakerjaan perusahaan, yaitu terdaptarnya perusahaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, kepemilikan struktur dan skala upah dalam perusahaan, serta kepemilikan lembaga kerjasama bipartit dalam perusahaan. Bagi perusahaan yang tidak menginput salah satu variabel kelengkapan fasilitas tersebut, maka variabel tersebut dianggap missing dan tidak dapat dianalisis. Variabel yang dapat dianalisis merupakan variabel yang memiliki jawaban “ya” atau “tidak” dalam kelengkapan fasilitas tenaga kerja tersebut. Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut, jumlah perusahaan yang dianalisis setiap tahunnya adalah sebagai berikut:

- Tahun 2019 (per 31 Desember): 96.818 perusahaan
- Tahun 2020 (per 31 Desember): 120.028 perusahaan
- Tahun 2021 (per 31 Desember): 148.615 perusahaan

- Tahun 2022 (per 1 Juni): 158.034 perusahaan

Data WLKP bersifat longitudinal, yang berarti bahwa suatu perusahaan dapat muncul setiap tahunnya dalam basis data. Walaupun begitu, analisis tren pekerja PKWT di tingkat perusahaan akan dilakukan secara deskriptif dan bersifat cross-sectional tiap tahunnya.

Gambar 13: Rata-rata Persentase Pekerja PKWT dan PKWTT dalam Sebuah Perusahaan Berdasarkan Ukuran Perusahaan (%)



Sumber: *Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, diolah*

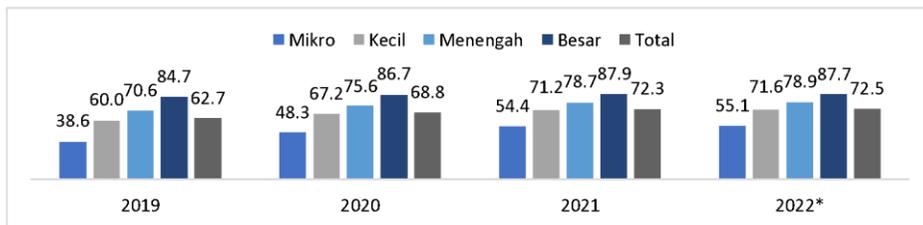
Penggunaan pekerja dengan kontrak PKWT lebih banyak dilakukan oleh perusahaan dengan ukuran mikro dan kecil (Gambar 13). Sebagai contoh, di tahun 2022, 58,2 persen tenaga kerja yang bekerja di perusahaan mikro merupakan pekerja dengan kontrak PKWT. Sebelumnya, angka ini lebih besar lagi hingga mencapai 59,6 persen di tahun 2019. Untuk perusahaan kecil, penggunaan pekerja PKWT juga masih lebih dari setengahnya, yaitu sebesar 56,6 persen di tahun 2022. Tren ini juga berlaku bagi perusahaan menengah dan besar, di mana penggunaan pekerja PKWT adalah sebesar 53,3 persen dan 53,2 persen (secara berurutan) di tahun 2022. Hal ini menandakan bahwa fenomena penggunaan pekerja PKWT yang lebih tinggi ini dapat diobservasi di seluruh ukuran perusahaan.

Salah satu yang menjadi kekhawatiran yang muncul dalam perdebatan UU Cipta Kerja terkait dengan penggunaan kontrak PKWT adalah mengenai proteksi yang diberikan untuk pekerja PKWT. Proteksi tersebut mencakup proteksi upah (dalam konteks struktur dan skala upah), jaminan sosial (dalam konteks terdaftarnya perusahaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan), dan pemenuhan hak-hak lainnya apabila ada perselisihan (dalam konteks fasilitas lembaga kerjasama bipartit). Studi ini melihat bagaimana pemenuhan proteksi untuk tenaga kerja, terutama bagi pekerja PKWT, yang dilakukan oleh perusahaan.

Secara umum, persentase perusahaan yang terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan terus meningkat setiap tahunnya. Gambar 14 menunjukkan bahwa persentase perusahaan (secara total) yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan meningkat dari 62,7 persen di tahun 2019 menjadi 72,5 persen, atau sebanyak 9,8 poin persentase. Tren peningkatan ini juga terlihat di seluruh ukuran perusahaan, baik perusahaan mikro maupun perusahaan besar. Perusahaan mikro memiliki perkembangan yang pesat

dalam empat tahun terakhir, dari yang hanya 38,6 persen di 2019 menjadi 55,1 persen di 2022 yang sudah terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan besar, setiap tahunnya, memimpin raihan persentase perusahaan yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dan masih terus meningkat setiap tahunnya. Di tahun 2019, terdapat 84,7 persen perusahaan besar yang telah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dan angka ini meningkat menjadi 87,7 persen di tahun 2022. Peningkatan ini tetap konstan terjadi walaupun pandemi COVID-19 hadir dan juga adanya pengesahan UU Cipta Kerja di tahun yang sama.

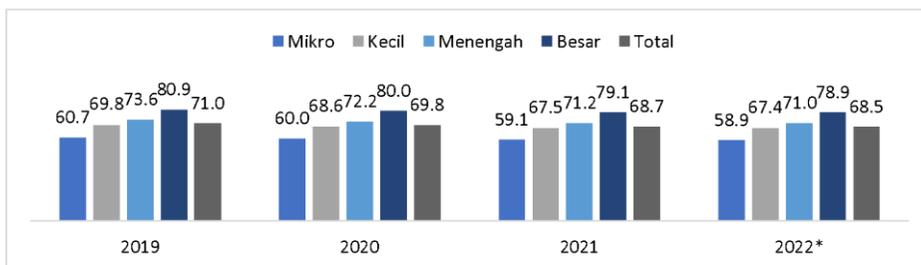
Gambar 14: Persentase Perusahaan yang Telah Terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan (%)



Sumber: *Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, diolah*

Persentase perusahaan yang memiliki struktur dan skala upah menurun tiap tahunnya. Gambar 15 menunjukkan bahwa terdapat 71 persen perusahaan (secara total) memiliki struktur dan skala upah. Namun, angka ini terus menurun hingga hanya 68,5 persen perusahaan (secara total) yang memiliki struktur dan skala upah. Tren penurunan ini terjadi di semua ukuran perusahaan, baik perusahaan mikro, kecil maupun sedang dan besar. Walaupun begitu, perusahaan besar masih memiliki persentase yang paling tinggi akan kepemilikan struktur dan skala upah dibandingkan ukuran perusahaan lainnya. Misalnya, di tahun 2022, 78,9 persen perusahaan besar telah memiliki struktur dan skala upah, sedangkan perusahaan kecil hanya 67,4 persen yang telah memiliki struktur dan skala upah. Penurunan tren yang terjadi di seluruh perusahaan ini dapat mengancam proteksi upah bagi tenaga kerja, terutama bagi pekerja PKWT. Dalam hal kepemilikan lembaga kerjsama bipartit (LKS Bipartit), persentase perusahaan yang memiliki fasilitas tersebut masih rendah dan stagnan dari tahun ke tahun. Kurang dari seperlima perusahaan (secara total) memiliki LKS Bipartit, yaitu sekitar 19 persen, dari tahun 2019 hingga 2022. Tren yang rendah dan stagnan ini dapat dilihat di seluruh ukuran perusahaan. Walaupun begitu, persentase perusahaan mikro dan menengah yang memiliki LKS Bipartit perlahan meningkat, dari 10,1 persen dan 17,6 persen di tahun 2019 menjadi 11,4 persen dan 18,6 persen di tahun 2022 (secara berurutan).

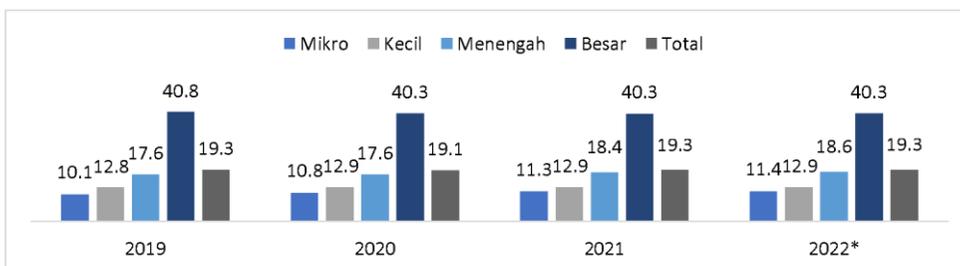
Gambar 15: Persentase Perusahaan yang Telah Memiliki Struktur dan Skala Upah (%)



Sumber: *Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, diolah*

Berbeda dengan perusahaan mikro dan menengah, perusahaan besar mengalami penurunan. Misalnya, 40,8 persen perusahaan besar memiliki LKS Bipartit di tahun 2019 dan angka ini menurun sedikit menjadi 40,3 persen di tahun 2022. Rendahnya kepemilikan fasilitas LKS Bipartit dalam perusahaan dapat membuat tantangan tersendiri, baik bagi perusahaan dan tenaga kerja, apabila ada perselisihan. Sehingga, cakupan fasilitas LKS Bipartit perlu untuk ditingkatkan di seluruh ukuran perusahaan, terutama perusahaan mikro dan kecil, untuk menghindari permasalahan yang dapat muncul jika ada perselisihan.

Gambar 16: Persentase Perusahaan yang Telah Memiliki Lembaga Kerjasama Bipartit (%)



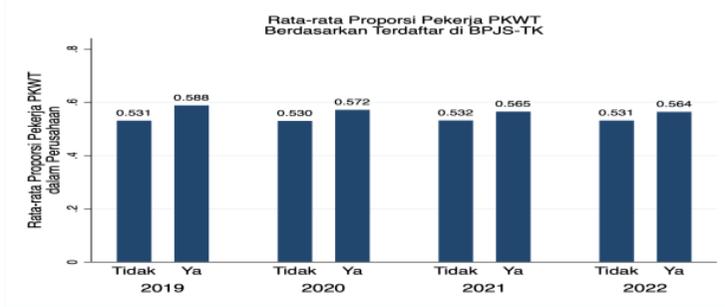
Sumber: *Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, diolah*

Studi ini juga ingin melihat tren pekerja PWKT dari perspektif lain, yaitu berdasarkan kelengkapan fasilitas perusahaan. Gambar 17, 18, dan 19 menunjukkan hal-hal tersebut. Secara umum, perusahaan yang memiliki fasilitas kelengkapan tenaga kerja cenderung memiliki proporsi tenaga kerja PKWT yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak punya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja PKWT dapat terlindungi dengan baik.

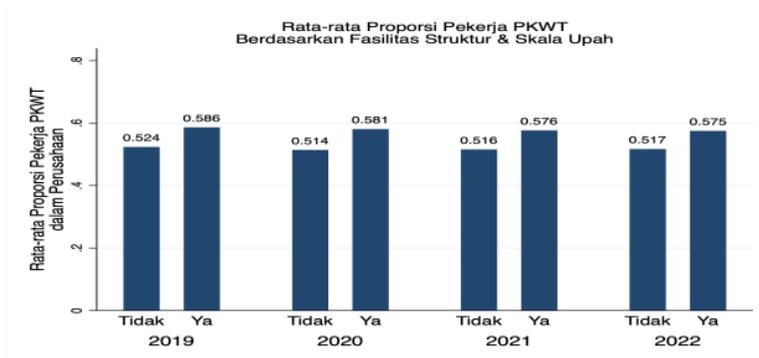
Perusahaan yang telah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan memiliki proporsi tenaga kerja PKWT yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang belum terdaftar (Gambar 17). Di tahun 2019, rata-rata proporsi tenaga kerja PKWT di perusahaan yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan adalah 58,8 persen, lebih tinggi daripada yang tidak

terdaftar, yaitu 53,1 persen. Tren ini agak menurun di tahun 2022, di mana rata-rata proporsi tenaga kerja PKWT yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan menjadi 56,4 persen.

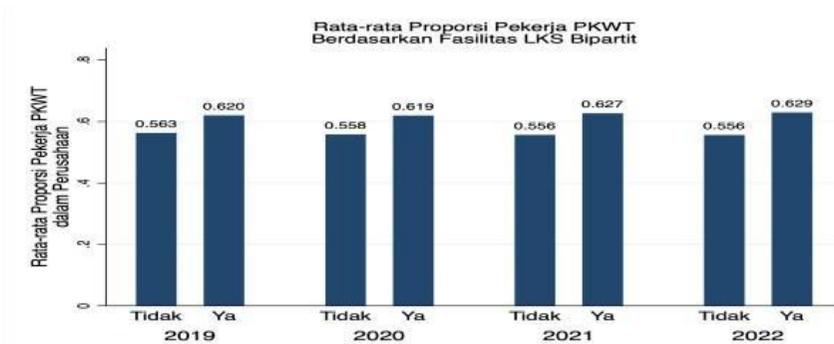
Gambar 17: Rata-rata Proporsi Pekerja PKWT Berdasarkan Perusahaan Terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan



Gambar 18: Rata-rata Proporsi Pekerja PKWT Berdasarkan Perusahaan yang Memiliki Struktur dan Skala Upah



Gambar 19: Rata-rata Proporsi Pekerja PKWT Berdasarkan Perusahaan yang Memiliki Lembaga Kerjasama Bipartit



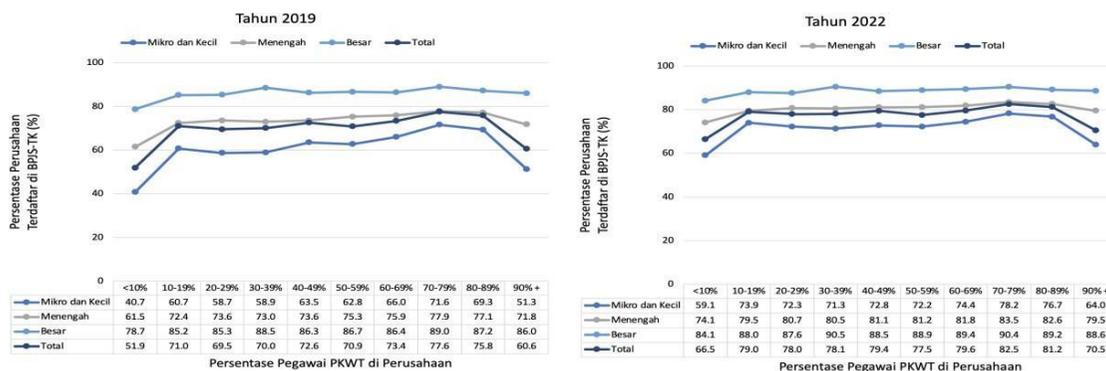
Sumber Gambar 17-19: Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, diolah

Perusahaan yang telah memiliki struktur dan skala upah juga memiliki proporsi tenaga kerja PKWT yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang belum memiliki (Gambar 18). Sebagai contoh, di tahun 2019, rata-rata proporsi tenaga kerja PKWT di perusahaan yang memiliki struktur dan skala upah adalah 58,6 persen. Hasil ini lebih tinggi daripada perusahaan yang tidak memiliki struktur dan skala upah, yaitu 52,4 persen. Tren yang sama juga tetap terjadi di tahun 2022, di mana perusahaan yang memiliki struktur dan skala upah memiliki proporsi tenaga kerja PKWT yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki.

Perusahaan yang memiliki LKS Bipartit cenderung memiliki proporsi tenaga kerja PKWT yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki fasilitas tersebut. Gambar 19 menunjukkan bahwa rata-rata proporsi pekerja PKWT di perusahaan yang memiliki LKS Bipartit adalah 62,9 persen di tahun 2022. Angka ini lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki LKS Bipartit di tahun yang sama, yaitu hanya 55,6 persen.

Apabila dilihat dari komposisi tenaga kerja PKWT dalam perusahaan, dapat dilihat bahwa ada kecenderungan jika perusahaan yang lebih banyak mengandalkan tenaga kerja PKWT memiliki peluang untuk terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan lebih tinggi. Tren ini berlaku bagi seluruh ukuran perusahaan. Gambar 20 menunjukkan hasil tersebut. Walaupun begitu, perusahaan yang komposisi tenaga kerja PKWT-nya lebih dari 90 persen malah memiliki peluang untuk terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan lebih rendah. Hal yang sama terjadi di tahun 2022, namun dengan hasil yang lebih baik, di mana persentase perusahaan yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan meningkat untuk seluruh ukuran perusahaan dan untuk seluruh komposisi tenaga kerja PKWT.

Gambar 20: Persentase Perusahaan yang Terdaftar di BPJS-TK Berdasarkan Ukuran Perusahaan dan Persentase Pegawai PKWT (%)



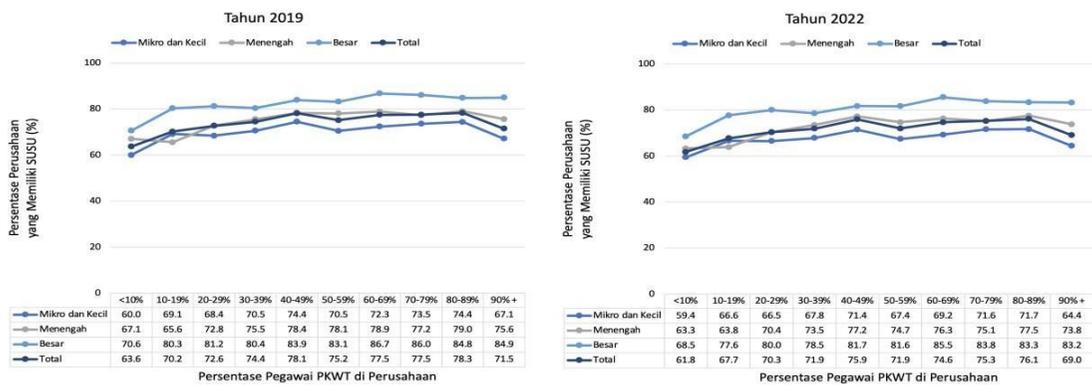
Sumber: *Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, diolah*

Persentase perusahaan yang memiliki struktur dan skala upah juga meningkat dengan seiring meningkatnya persentase pekerja PKWT di suatu perusahaan (Gambar 20). Tren ini terutama didorong oleh perusahaan besar. Perusahaan yang memiliki persentase pekerja PKWT lebih dari 90 persen cenderung memiliki peluang yang lebih

rendah untuk memiliki struktur dan skala upah. Hal ini terjadi baik di tahun 2019 dan tahun 2022, setelah implementasi UU Cipta Kerja.

Gambar 21 di bawah menunjukkan bahwa, secara total, perusahaan yang memiliki komposisi tenaga kerja PKWT tidak berkorelasi terhadap persentase perusahaan yang telah memiliki LKS Bipartit. Namun, perusahaan besar menunjukkan tren yang berbeda. Untuk perusahaan besar, baik di tahun 2019 dan 2020, terdapat korelasi yang positif antara persentase pekerja PKWT di perusahaan dengan persentase perusahaan yang memiliki LKS Bipartit.

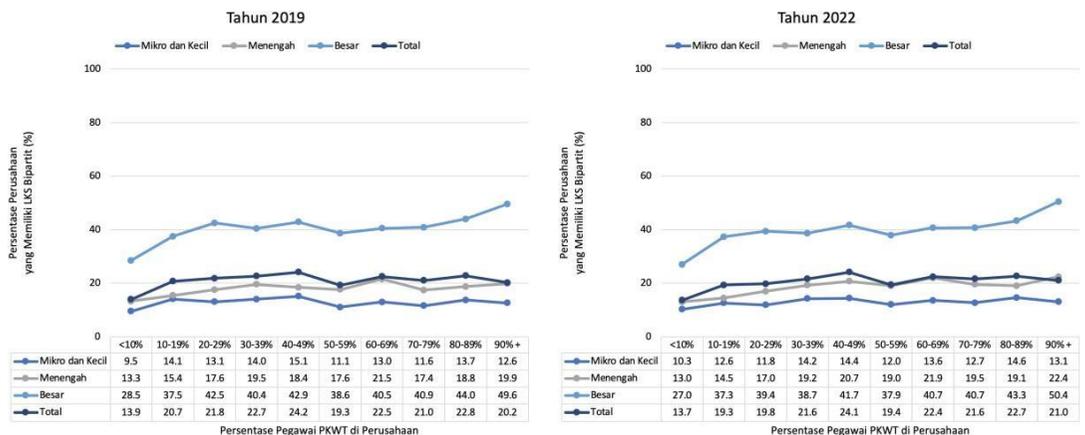
Gambar 21: Persentase Perusahaan yang Memiliki Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Ukuran Perusahaan dan Persentase Pegawai PKWT (%)



Sumber: Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, diolah

Lebih lanjut lagi, secara umum, kepemilikan LKS Bipartit memang lebih besar berada di perusahaan besar dibandingkan dengan ukuran perusahaan lainnya. Hasil ini berimplikasi bahwa baik perusahaan maupun pekerja, khususnya PKWT, memiliki tantangan dalam menyelesaikan masalah perselisihan apabila hal tersebut terjadi.

Gambar 22: Persentase Perusahaan yang Memiliki Lembaga Kerjasama Bipartit Berdasarkan Ukuran Perusahaan dan Persentase Pegawai PKWT (%)



Sumber: *Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, diolah*

3.3. Kerangka Kebijakan PKWT dan Alih Daya di Masa Depan

Pasar tenaga kerja di seluruh dunia maupun Indonesia mengalami kecenderungan perubahan. Perubahan dalam pasar tenaga kerja tersebut didorong oleh beberapa hal, seperti transformasi struktural ekonomi, perubahan struktur penduduk, digitalisasi, perubahan iklim, pandemi COVID-19, serta ketidakpastian ekonomi. Dengan hadirnya tantangan-tantangan tersebut, fleksibilitas pasar tenaga kerja dibutuhkan untuk beradaptasi dengan kondisi saat ini dan yang akan datang. Setelah adanya distrupsi Covid-19, pemberi kerja dan pencari kerja mencari sebuah “new normal” dengan mengembangkan visi baru untuk pekerjaan yang akan datang, yang sudah siap dengan ekonomi baru dan kondisi sosial yang baru (WEF, 2022).

Tabel 2: Kerangka Kebijakan Pasar Kerja, Kondisi Pekerja PKWT, dan Upaya Mitigasi

Tujuan	Target Utama	Kondisi pekerja PKWT	Upaya Mitigasi
Mempromosikan upah yang adil dan keadilan sosial	Memastikan upah mencukupi untuk biaya hidup	Upah/penghasilan pekerja PKWT lebih rendah dibandingkan dengan UMP dan upah pekerja PKWTT	PP 35/2021 membahas kompensasi kontrak sementara/PKWT pada saat kontrak berakhir dan/atau diperpanjang. Struktur dan skala pengupahan (SUSU) tercapuk dalam PP 36/2021, mendorong keadilan upah diantara pekerja terlepas dari jenis kontraknya.
Memberikan fleksibilitas dan perlindungan	Memungkinkan semua pekerja untuk mendapatkan manfaat dari fleksibilitas yang sesuai	Jaminan sosial pekerja PKWT relatif masih rendah	Penegakan peraturan terkait jaminan kesehatan (UU SJSN) serta jaminan untuk tenaga kerja (JKK, JKM, JP, JHT, dan JKP) sudah ada. Pemerintah juga memiliki berbagai program perlindungan sosial bagi keluarga/pekerja rentan dan miskin, seperti PKH dan Program Sembako/BPNT.
Memberikan perhatian akan Kesehatan dan kesejahteraan	Menjamin seluruh kesejahteraan di tempat kerja	Cakupan jaminan kesehatan masih belum maksimal; kondisi lingkungan pekerja PKWT yang lebih buruk	Skema BPJS Kesehatan yang dapat mempercepat universal coverage; penegakan aturan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tanpa pandang bulu.

Mendorong keragaman, kesetaraan, dan inklusi	Memastikan bahwa profil angkatan kerja merefleksikan pasar	Profil pekerja PKWT dan PKWTT relatif setara dari sisi jenis kelamin, namun pekerja PKWT sedikit didominasi usia muda	Mendorong pengadopsian dan penerapan peraturan yang terkait dengan anti-diskriminasi, seperti fasilitas yang setara untuk pekerja dengan disabilitas agar dapat bekerja dengan normal serta tanpa melihat jenis kelamin pekerja.
Mempercepat penyerapan tenaga kerja	Menyediakan akses peningkatan skill dan reskilling untuk seluruh angkatan kerja	Pekerja PKWT yang memiliki pengalaman pelatihan dan mendapatkan sertifikat masih relatif minim	Mendorong kebijakan pasar tenaga kerja aktif, seperti Kartu Prakerja, agar dapat mencakup lebih banyak kalangan/pekerja yang membutuhkan. Selain itu, mengurangi informasi asimetris dalam pencarian kerja antara perusahaan dan pekerja, seperti kehadiran aplikasi "Siap Kerja".

Di bidang ketenagakerjaan, lima isu penting yang perlu menjadi perhatian untuk memastikan menciptakan pekerjaan yang lebih baik bagi pekerja dan pemberi kerja diantaranya: volatilitas upah dan biaya hidup; perbedaan pada permintaan fleksibilitas; kesejahteraan; kesetaraan dan inklusi; dan revolusi reskilling. Sebuah kerangka kebijakan tenaga kerja yang baik dibutuhkan guna meningkatkan kualitas pekerjaan (WEF, 2022). Berikut adalah gambaran kondisi pasar kerja terkait pekerja PKWT dan keterkaitan dengan kerangka kebijakan di masa depan.

Pada dasarnya, fokus kebijakan ketenagakerjaan idealnya memperhatikan labor demand, labor supply, dan potential labor supply. Sementara itu, terdapat tiga isu penting dalam ketenagakerjaan khususnya PKWT, yakni keberlangsungan pekerjaan (job security), kesesuaian upah (income security), dan ketersediaan jaminan sosial (social security). Berikut adalah pandangan hasil FGD dengan serikat pekerja dan pengusaha terkait ketiga topik penting ketenagakerjaan di atas dalam kaitannya keberadaan UU Cipta Kerja.

Tabel 3: Temuan FGD dengan Serikat Pekerja dan Pengusaha terkait Isu Penting PKWT dan Alih Daya dalam Kaitannya Keberadaan UU Cipta Kerja

Topik	Pekerja	Pengusaha
Job security	<p>UU CK secara umum</p> <ul style="list-style-type: none"> UU CK dinilai hanya berfokus pada penciptaan lapangan kerja, tetapi tidak mengatur lebih dalam keberlangsungan dari pekerjaan. Dalam konteks ini, politik kebijakan berupa seberapa besar investasi yang masuk dan seberapa besar yang menyerap tenaga kerja? 	<p>UU CK secara umum</p> <ul style="list-style-type: none"> Satu tahun setengah bukan waktu yang tepat untuk mengevaluasi UU CK. Minimal butuh 5 tahun untuk mengetahui implementasinya.

	<ul style="list-style-type: none"> Tanpa pembatasan sektor, mendorong beralih ke PKWT dan Alih Daya; ada ketidakpastian kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memikirkan bagaimana bisa survive sehingga mengalihkan ke PKWT dan alih daya
Income security	<ul style="list-style-type: none"> Tata cara perhitungan harus direvisi karena upah tidak menutupi kenaikan biaya hidup 	<ul style="list-style-type: none"> Pokok dari upah minimum merupakan safety net, sehingga perlu ada pemahaman/sosialisasi
Social security	<ul style="list-style-type: none"> Perlu upaya lebih untuk meningkat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan kepada semua pekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Pekerja informal jumlahnya lebih dari 60% dari angkatan kerja tanpa ada proteksi dibandingkan penerima UMP
Formulasi kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> Ada UU CK tidak masalah. Semua UU yang ditolak karena gagal komunikasi mengenai kebijakan. Pemerintah sudah salah komunikasi dengan serikat pekerja. Penyebabnya karena adanya moral hazard sehingga yang pekerja di akar rumput akhirnya tidak percaya. Ada omnibus law atau tidak, bagaimana mengatasi orang yang kehilangan pekerjaan dan kehilangan penghasilan? Apakah ada tunjangan dari negara? Apakah ada keberlangsungannya? Kalau tidak kita mesti rebut. 	<ul style="list-style-type: none"> Seringkali dalam mengurus ekonomi lebih menggunakan kepentingan politik sesaat. Kita bukan partai politik, tapi dari kalangan pengusaha ya akhirnya seperti sekarang.

4. Kesimpulan

UU Cipta Kerja bidang ketenagakerjaan masih menemui kendala dalam implementasinya sampai dengan saat ini. Terdapat empat kendala yang ditemukan dalam implementasi UU Cipta Kerja terkait PKWT dan alih daya.

- 1) Masih lemahnya pengawasan, di mana masih banyak perusahaan-perusahaan yang belum memiliki fasilitas ketenagakerjaan, khususnya untuk ukuran menengah ke bawah. Data dari Sakernas juga menunjukkan bahwa masih banyak pekerja, baik kontrak PKWT atau PKWTT, belum memiliki salah satu atau seluruh program jaminan ketenagakerjaan yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut tak lepas cara pengawasan.
- 2) Kurangnya koordinasi dalam peraturan perundangan yang mengakibatkan kesulitan mendapat perlindungan dan adanya moral hazard.
- 3) Penegakan hukum yang kurang pasti, terutama terkait dengan pengupahan. Masih ada pemerintah daerah yang tidak menuruti aturan PP 36/2021 dalam penetapan upah minimum karena lemahnya sistem “reward” dan “punishment” dari pemerintah pusat (cq. Kementerian Dalam Negeri).
- 4) Ketidakpastian hukum akan UU Cipta Kerja. Semenjak UU Cipta Kerja dinyatakan cacat formil oleh Mahkamah Konsitusi, banyak pihak menjadi bingung dan menciptakan suasana ketidakpastian. Hal ini menimbulkan

misinterpretasi terkait undang-undang tenaga kerja yang sedang berlaku saat ini, sehingga dapat menimbulkan ketidaksinkronan pemahaman antarpemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah yang tidak melandaskan peraturan daerah terkait ketenagakerjaannya berdasarkan UU Cipta Kerja beserta peraturan turunannya.

Oleh karena itu, kajian ini merekomendasikan empat hal untuk mengatasi tantangan yang timbul dalam implementasi UU Cipta Kerja terkait dengan PKWT dan alih daya.

- 1) Memberikan perlindungan pekerja yang lebih fleksibel. Pekerja dengan perjanjian kontrak apapun seharusnya dapat memiliki perlindungan yang sama, tidak tergantung dari bentuk kontrak. Pekerja PKWT dan alih daya harus dapat dengan mudah membawa jamsos mereka antarperusahaan. Hal ini khususnya yang terkait dengan social security mereka. Negara bisa hadir dengan menyediakan dana pension bagi pekerja, khususnya di perusahaan skala menengah ke bawah.
- 2) Peningkatan koordinasi antarlembaga terutama terkait dengan harmonisasi kebijakan, pengawasan (apabila dilakukan oleh lebih dari satu lembaga), dan penegakan aturan di lapangan. Secara khusus, koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Dalam Negeri.
- 3) Peningkatan awareness isu-isu ketenagakerjaan untuk seluruh pemangku kepentingan. UU Cipta Kerja telah mencakup berbagai isu dengan holistik. Untuk bidang ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, ditambah dengan peraturan lain seperti UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, sudah berusaha untuk memberikan job, income, dan social security bagi para pekerja.
- 4) Ketersediaan data dan sinkronisasi data antarlembaga merupakan hal yang krusial untuk melakukan pemantauan dan evaluasi dari implementasi UU Cipta Kerja. Hal ini juga penting serta untuk menyelesaikan beberapa isu yang membutuhkan koordinasi sinkronisasi data antarlembaga, seperti pencairan manfaat Jaminan Kehilangan Pekerja (JKP) yang membutuhkan data yang sinkron antara status kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta data kasus hubungan industrial dan hingga terselesaikannya kasus tersebut.

Daftar Pustaka

- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, Vol.46, 722-735.
- Aleksynska, M., & Berg, J. (2016). *Firms' Demand for Temporary Labour in Developin Countries : Necessity or Strategy?* Geneva: ILO.
- Becker, K., & Engel, T. (2018). Temporary Workforce Under Pressure: Poor Occupational Safety and Health (OSH) as a Dimension of Precarity. *Management Revue* 29(1), 32-54.

- Blanchard, O., & Landier, A. (2002). The Preserve Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France . *The Economic Journal*, Volume 112, Issue 480, 214-244.
- Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect? *Economic Journal*, vol. 117, issue 521, 357-385.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2000). Temporary Jobs: Who Gets Them, What Are They Worth, and Do They Lead Anywhere? Colchester: ISER Working Paper Series No. 2000-13.
- Bosio, G. (2014). The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach. *Labour* 28(1), 64-86.
- Cappellari, L., Dell’Arlinga, C., & Leonardi, M. (2012). Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms. *Economic Journal*, vol. 122, issue 562 , 188-215.
- Davis-Blake, A., & Broschak, J. P. (2009). Outsourcing and the Changing Nature of Work. *Annual Review of Sociology*, Volume 35, 321-340.
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2014). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, Vol.38, 69-98.
- Galarneau, D. (2005). Earnings of temporary versus permanent employees. *Perspective in Labour and Income*, 5-18. Giesecke, J., & Groß, M. (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, Volume 19, Issue 2, 161-177.
- Giuliano, R., Kampelmann, S., Mahy, B., & Rycx, F. (2017). Short Notice, Big Difference? The Effect of Temporary Employment on Firm Competitiveness across Sectors. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 55, issue 2, 421-449.
- Henguelle, V. (1994). Les emplois sur contrat à durée déterminée: un mode d'accès à l'emploi stable? *Travail et Emploi*, 58, 77-93.
- Hippel, C. V., Mangun, S. L., Greenberger, D. B., Heneman, R. L., & Skodglind, J. D. (1997). Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win? *Academy of Management Executive* Vol.11 No.1, 93-104.
- Houseman, S. N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *ILR Review*, 149-170.
- Ichino, A., Mealli, F., & Nannicini, T. (2008). From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitivity? *Journal of Applied Econometrics*, Volume 23, Issue 3, 305-327.
- International Labour Organization. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Office .
- International Labour Organization. (2022). World Employment and Social Outlook Trends 2022. Geneva: International Labour Organization.
- Jahn, E., & Pozzoli, D. (2013). The pay gap of temporary agency workers : Does the temp sector experience pay off? *Labour Economics*, Vol. 24, 48-57.
- Kvasnicka, M. (2009). Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? *Studies of Labor Market Intermediation*, 335-372.
- Lahiri, S., Karna, A., Kalubandi, S. C., & Edacherian, S. (2022). Performance Implications of Outsourcing: A Meta-Analysis. *Journal of Business Research* 139, 1303-1316.

- Morris, M. D., & Vekker, A. (2001). An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment. *Journal of Labor Research* 22(2), 373-390.
- Nollen, S. D., & Axel, H. A. (1996). *Managing Contingent Workers*. New York: AMACOM.
- Polavieja, J. G. (2003). Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment-Rent Approach. *European Sociological Review*, Vol.19, No.5, 501-517.
- Wang, R., & Weiss, A. (1998). Probation, layoff and wage tenure profiles: a sorting explanation. *Labour Economic*, Vol. 5, 359-383.
- World Economic Fourm. (2022). *The Good Work Framework: A new business agenda for the future of work*. Geneve: World Economic Forum.