

Status dan Kedudukan Perempuan sebagai Saksi (Studi Komparatif Hukum Islam dan KUHAP)

Eko Mediantoro ¹, Rahadi Wasi Bintoro ¹

¹ Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

✉ eko.mediantoro@mhs.unsoed.ac.id*

Abstract

The increasingly prevalent phenomenon of job-hopping among Generation Z has introduced new dynamics into employment relationships in Indonesia. The characteristics of Generation Z, which tend to prioritize flexibility, self-development, work-life balance, and a work environment aligned with personal values, have contributed to a high level of labor mobility within relatively short periods. This condition has implications for the declining stability of employment relationships, the increased use of fixed-term employment agreements, and the emergence of legal uncertainty in the implementation of employment contracts. From a labor law perspective, the practice of job-hopping constitutes not only a sociological issue but also raises juridical challenges concerning the provision of balanced legal protection for both employees and employers. This study aims to analyze how the high prevalence of job-hopping among Generation Z affects the stability of employment relationships and generates uncertainty in the execution of employment contracts, as well as to examine how labor law norms regulate and ensure balanced legal protection for employers and employees in response to this phenomenon. This research employs a normative juridical method with a statute approach, conceptual approach, and analytical approach. The findings indicate that Indonesian labor regulations, in principle, have incorporated the doctrines of legal certainty and the balance of interests between the parties; however, they have not yet been fully responsive to the dynamic work patterns of Generation Z. Accordingly, adaptive interpretation and the strengthening of labor policies are required to ensure that labor flexibility can coexist with legal protection and the sustainability of fair industrial relations.

Keywords: Job-Hopping; Generation Z; Employment Relationship; Legal Protection; Labor Law

ARTICLE INFO

Received
May 19, 2026
Revised
July 02, 2026
Accepted
August 28,
2026

Diterbitkan oleh
ISSN

Website

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA

Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar
2622-5212

<https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja kontemporer menunjukkan adanya pergeseran paradigma yang signifikan sebagai konsekuensi dari globalisasi ekonomi dan revolusi digital. Transformasi ini tidak hanya memengaruhi struktur organisasi dan sistem produksi, tetapi juga mengubah pola hubungan kerja yang sebelumnya bersifat konvensional menjadi lebih fleksibel dan dinamis. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut agar tetap relevan dalam memberikan perlindungan hukum. Generasi Z sebagai bagian dari angkatan kerja modern hadir dengan karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka memiliki orientasi kerja yang lebih menekankan fleksibilitas, makna kerja, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Karakteristik ini secara langsung memengaruhi pola

hubungan kerja dan menantang konsep loyalitas kerja jangka panjang yang selama ini menjadi dasar dalam praktik ketenagakerjaan.¹

Salah satu manifestasi nyata dari perubahan tersebut adalah fenomena *job-hopping*, yaitu kecenderungan melakukan perpindahan pekerjaan yang dilakukan melalui keputusan individu sendiri dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya dengan tujuan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi ataupun kriteria tertentu.² Survei LinkedIn 2023 menunjukkan sekitar 60% pekerja Generasi Z telah berganti pekerjaan dalam dua tahun terakhir angka yang jauh lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Perubahan ini mencerminkan pergeseran perspektif terhadap dunia kerja, dari loyalitas jangka panjang ke orientasi pada pengembangan diri, keseimbangan hidup, dan pencarian makna pribadi.³ Namun demikian, peningkatan praktik *job-hopping* di kalangan Generasi Z menimbulkan implikasi yang kompleks, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun hukum. Di satu sisi, mobilitas kerja memberikan peluang bagi individu untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan, tetapi di sisi lain juga berpotensi mengganggu stabilitas hubungan kerja.⁴

Fenomena *job-hopping* di kalangan Generasi Z dipengaruhi oleh kebutuhan mereka akan pengembangan diri, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Generasi Z memiliki banyak keunikan dibanding kelompok umur atau generasi penduduk lainnya. Mulai dari julukan *tech-savvy* atau memiliki pemahaman yang tinggi untuk penggunaan teknologi dalam kehidupan sehari-hari, hingga kecenderungan untuk memiliki kepedulian yang tinggi terhadap isu-isu sosial dan lingkungan di kehidupan nyata. Adapun keunikan-keunikan tersebut juga terdapat pada aspek karir, terutama menekankan pada prospek Generasi Z yang berpeluang untuk menjadi kelompok usia produktif paling banyak di tahun 2045 mendatang.

Kurangnya kestabilan karir dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki menjadi penyebab terjadinya *job-hopping* pada Generasi Z. Pekerja dari Generasi Z cenderung tidak menyukai aturan yang terlalu kompleks dan mengutamakan lingkungan kerja yang fleksibel serta dinamis, maka dari itu, banyak Generasi Z yang memilih untuk bekerja di organisasi startup. Perusahaan *startup* memiliki budaya kerja yang cepat, penuh inovatif dan selalu dinamis, akan tetapi ada tantangan yang selalu dihadapi yaitu mempertahankan karyawan. Karyawan yang sering berpindah pekerjaan biasanya mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung, termasuk hubungan interpersonal yang positif. Namun terdapat juga resiko seperti hilangnya peluang untuk membangun jaringan serta reputasi profesional.

Dikatakan bahwa terdapat perbedaan motif *job hopping* menjadi dua, yaitu motif pelarian dari lingkungan kerja yang tidak nyaman dan motif kemajuan karir untuk mengejar peningkatan jabatan, pengalaman, atau penghasilan.⁵ Dengan pesatnya perkembangan teknologi dan luasnya akses informasi turut mendorong terjadinya fenomena ini. Pekerja dengan mudah menemukan peluang baru melalui platform digital atau media sosial. Hasil penelitian yang dilakukan Leovani⁶ menunjukkan bahwa *job hopping* berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan.

Dalam perspektif hukum, fenomena ini menimbulkan persoalan terkait keberlakuan dan efektivitas norma hukum ketenagakerjaan yang ada. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan antara karakteristik hubungan kerja yang diatur dalam hukum dengan realitas praktik kerja yang berkembang di masyarakat.⁷ Secara normatif, hubungan kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui

¹ BPS. 2023. *Statistik Pemuda Indonesia*.

² Larasati, Ajeng, & Aryanto, Dian Bagus. 2020. "Job-Hopping and the Determinant Factors." 395 (Acpch 2019). Hlm. 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>

³ Ana Nurul Amanah. 2024. "Pengaruh Psychological Capital (Modal Psikologis) Terhadap Job Hopping Intention Pada Pekerja Generasi Z." *Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang*. No. Table 10. Hlm. 4–6.

⁴ Arifin, Kholis Nur, Fitriana, Nina, & Yuniasanti, Reny. 2024. "Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter." *Jurnal Psikologi Malaysia*. Vol. 38. No. 2. Hlm. 1-22.

⁵ Alisa, J., D. Rudiana., dan E. D. Harison. 2022. "Fenomena Job Hopping Dalam Perspektif Generasi Milenial Di Era Pandemic Covid-19." *Jurnal Prosiding Seminar Nasional*. Hlm. 281-287.

⁶ Ega Leovani 2022. "The Impact of Job Hopping on Career Development of The Millennial Generation." *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Vol. 20 No. 1

⁷ Satjipto Rahardjo. 2006. *Ilmu Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti. Hlm. 33.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini pada dasarnya dirancang untuk menciptakan stabilitas hubungan kerja melalui pengaturan hak dan kewajiban para pihak. Namun, regulasi tersebut cenderung berorientasi pada hubungan kerja yang bersifat jangka panjang dan stabil, sehingga kurang responsif terhadap dinamika kerja Generasi Z yang lebih fleksibel. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan (*normative gap*).⁸

Kesenjangan ini berpotensi melemahkan fungsi hukum sebagai instrumen perlindungan. Dalam konteks ini, teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menjadi relevan untuk digunakan sebagai pisau analisis. Hadjon menegaskan bahwa perlindungan hukum harus mampu memberikan jaminan terhadap hak-hak subjek hukum melalui mekanisme preventif dan represif.⁹ Dalam kaitannya dengan fenomena job-hopping, perlindungan hukum tidak hanya harus diberikan kepada pekerja sebagai pihak yang secara tradisional dianggap lemah, tetapi juga kepada pengusaha yang menghadapi risiko ketidakstabilan tenaga kerja. Oleh karena itu, konsep perlindungan hukum harus dipahami secara seimbang dan proporsional.¹⁰

Selain itu, teori hubungan industrial yang dikemukakan oleh John T. Dunlop juga memberikan kerangka analisis yang penting. Dunlop memandang hubungan industrial sebagai suatu sistem yang melibatkan aktor-aktor utama, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah, yang diikat oleh seperangkat aturan dalam suatu lingkungan tertentu.¹¹ Dalam sistem hubungan industrial, stabilitas dan keseimbangan hubungan kerja menjadi tujuan utama. Namun, fenomena job-hopping menunjukkan adanya perubahan dalam perilaku aktor, khususnya pekerja, yang tidak lagi terikat pada pola hubungan kerja jangka panjang. Hal ini berimplikasi pada terganggunya keseimbangan dalam sistem hubungan industrial.¹²

Lebih lanjut, jika ditinjau dari perspektif hukum positif, ketentuan mengenai perjanjian kerja dan pemutusan hubungan kerja belum secara spesifik mengakomodasi fenomena mobilitas kerja yang tinggi. Akibatnya, sering terjadi ketidakpastian hukum dalam praktik, terutama terkait pengunduran diri yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.¹³ Di sisi lain, pekerja memiliki hak konstitusional untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak ini mencerminkan adanya kebebasan bagi pekerja untuk memilih dan berpindah pekerjaan. Namun, kebebasan tersebut tidak dapat dilepaskan dari kewajiban untuk menghormati perjanjian kerja yang telah disepakati. Dalam konteks ini, diperlukan keseimbangan antara kebebasan individu dengan kepentingan kolektif dalam hubungan kerja.¹⁴

Regulasi hukum di Indonesia menghendaki adanya stabilitas hubungan kerja serta perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha melalui mekanisme perjanjian kerja dan norma ketenagakerjaan. Namun, implementasinya sering kali tidak sejalan dengan dinamika dunia kerja modern, termasuk tren *job-hopping*. Minimnya mekanisme yang melindungi perusahaan dari risiko pengunduran diri mendadak, sekaligus menjamin hak karyawan untuk mengembangkan karier, menciptakan celah hukum yang perlu ditinjau lebih lanjut. Ketidakseimbangan antara norma hukum dan praktik kerja modern menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sosial. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan hukum yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika tersebut.¹⁵

Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Kebiasaan Job-Hopping Generasi Z sebagai Tantangan Perlindungan Hukum dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”**

⁸ Asri Wijayanti. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Sinar Grafika. Hlm. 102.

⁹ Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya : Bina Ilmu. Hlm. 42.

¹⁰ Lalu Husni. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Hlm. 57.

¹¹ John T. Dunlop. 1958. *Industrial Relations Systems*. New York : Holt. Hlm. 38.

¹² Carrell & Heavrin. 2013. “*Labor Relations and Collective Bargaining*.” *Collective Bargaining - Law And Legislation*.

¹³ Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika. Hlm. 13.

¹⁴ Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*. Jakarta : Intermasa. Hlm. 19.

¹⁵ Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cetakan ke-3. Jakarta : Universitas Indonesia. Hlm. 67.

A. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana realitas tingginya praktik *job-hopping* di kalangan Generasi Z memengaruhi stabilitas hubungan kerja dan menciptakan ketidakpastian dalam pelaksanaan kontrak kerja ?
2. Bagaimana pengaturan norma hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi pengusaha dan pekerja terhadap fenomena *job-hopping* Generasi Z?

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.¹⁶ Studi ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan analitis (*analytical approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Pendekatan konseptual digunakan dengan mengkaji doktrin dan teori hukum, khususnya Teori Perlindungan Hukum dan Teori Hubungan Industrial, guna membangun kerangka analisis yang komprehensif. Sementara itu, pendekatan analitis digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum dengan praktik *job-hopping* Generasi Z serta merumuskan konsep perlindungan hukum yang ideal. Data dikumpulkan dari berbagai literatur sekunder, termasuk peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, jurnal hukum, artikel ilmiah, serta laporan dari lembaga resmi seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pusat Statistik (BPS).

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah spesifikasi penelitian deskriptif analitis, yaitu dengan menggambarkan dan menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang berkaitan dengan permasalahan.¹⁷ Data yang berupa bahan-bahan hukum yang diperoleh kemudian disajikan secara deskriptif yang kemudian dituangkan dalam uraian-uraian yang disusun secara sistematis. Dalam arti secara keseluruhan data yang diperoleh dihubungkan satu dengan yang lainnya disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis normatif kualitatif, yaitu dengan membahas dan menjabarkan bahwa hukum yang diperoleh berdasarkan norma-norma hukum atau kaidah-kaidah hukum yang relevan dengan pokok permasalahan.

HASIL PENELITIAN

1. Realitas Tingginya Praktik *Job-Hopping* di Kalangan Generasi Z Memengaruhi Stabilitas Hubungan Kerja dan Menciptakan Ketidakpastian dalam Pelaksanaan Kontrak Kerja

Fenomena tingginya praktik *job-hopping* di kalangan Generasi Z tidak lagi dapat dipahami semata sebagai preferensi individual dalam memilih pekerjaan, melainkan harus ditempatkan sebagai gejala struktural dalam perubahan hubungan industrial modern. Pergeseran orientasi kerja dari stabilitas menuju fleksibilitas telah mengubah makna hubungan kerja yang sebelumnya dibangun atas asas keberlanjutan menjadi relasi yang bersifat jangka pendek dan transaksional. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, kondisi ini secara fundamental menantang konstruksi klasik hubungan kerja yang mengedepankan kepastian, kontinuitas, dan perlindungan hukum bagi para pihak.¹⁸

Jika ditelaah lebih dalam, fenomena *job-hopping* secara langsung mengintervensi salah satu tujuan utama hukum, yaitu kepastian hukum. Dalam perspektif Gustav Radbruch,

¹⁶ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang : Bayu Media, 2008, Hlm. 294.

¹⁷ Ronny Haniatjo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : PT Ghalia Indonesia, 1990, Hlm. 97-98.

¹⁸ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2014, Hlm. 33-35.

kepastian hukum merupakan prasyarat agar hukum dapat berfungsi sebagai pedoman perilaku yang efektif dalam masyarakat. Tanpa kepastian, hukum kehilangan daya normatifnya karena tidak mampu memberikan prediktabilitas terhadap tindakan subjek hukum.¹⁹ Lebih lanjut, Gustav Radbruch Hukum menyatakan bahwa kepastian merupakan salah satu tujuan hukum.²⁰ Kepastian memiliki hubungan yang erat dengan keteraturan, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian.²¹ Keteraturan tersebut yang mempengaruhi manusia untuk dapat berperilaku secara pasti dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dimasyarakat.²² Dalam konteks hubungan kerja, kepastian hukum tidak hanya terletak pada keberadaan norma tertulis, tetapi juga pada kemampuan norma tersebut untuk menjamin keberlangsungan relasi kerja yang stabil dan dapat diprediksi.²³

Gustav Radbruch memberikan makna tentang kepastian hukum, sebagai berikut:

"*Pertama*, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. *Kedua*, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. *Ketiga*, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan. *Keempat*, hukum positif tidak boleh mudah diubah."²⁴

Pendapat tersebut didasarkan atas pandangannya bahwa kepastian hukum adalah kepastian hukum itu sendiri serta sebagai produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan.²⁵ Hukum harus memberikan kepastian agar masyarakat dapat mengetahui secara jelas hak dan kewajibannya dalam suatu hubungan hukum. Kepastian hukum merupakan salah satu nilai fundamental hukum selain keadilan dan kemanfaatan. Dalam konteks hubungan kerja, kepastian hukum tercermin melalui keberadaan norma hukum yang mengatur hubungan kerja secara jelas serta melalui perjanjian kerja yang memberikan prediktabilitas bagi para pihak mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban selama masa kerja. Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa intensitas job-hopping yang tinggi justru mengikis aspek prediktabilitas tersebut. Perusahaan tidak lagi dapat memastikan durasi hubungan kerja secara rasional, sementara pekerja juga tidak terikat secara kuat terhadap komitmen kontraktual jangka panjang. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian yang bersifat sistemik, bukan hanya insidental, karena terjadi secara berulang dan masif dalam praktik ketenagakerjaan modern.²⁶

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeenscomrecht*. Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.²⁷ Subekti mengemukakan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.²⁸

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja di hari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terdapat dengan jelas pekerja

¹⁹ Gustav Radbruch dalam Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Op.Cit. Hlm. 54.

²⁰ Suleman Jajuli. 2015. "*Kepastian Hukum Gadai Tanah dalam Islam*." Yogyakarta : CV. Budi. Hlm. 115.

²¹ *Ibid*.

²² *Ibid*.

²³ *Ibid*.

²⁴ Hartono. 2020. "Kewenangan Presiden Dalam Menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Maleo Law Journal*. Volume 4. Issue 1. April 2020. Palu : Universitas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu. Hlm. 88.

²⁵ *Ibid*.

²⁶ Ibra Fulenzi Amri, Britney Wilhemina Berlian Minggu, dan Felicia Shindy. 2025. "Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Kepastian Hukum bagi Calon Tenaga Kerja dalam Proses Rekrutmen." *Innovative: Journal of Social Science Research*. Universitas Tarumanegara. Hlm. 58.

²⁷ Salim, HS. 2007. *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Hlm. 57.

²⁸ Subekti. *Op.Cit*. Hlm. 1.

memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.²⁹

Dalam perspektif hukum perjanjian, kontrak kerja sebagai instrumen utama dalam hubungan kerja pada dasarnya didasarkan pada asas *pacta sunt servanda*, yang mengharuskan para pihak untuk melaksanakan isi perjanjian dengan itikad baik.³⁰ Akan tetapi, dalam praktik *job-hopping*, asas ini mengalami erosi karena kontrak kerja sering kali tidak dijalankan hingga mencapai tujuan ekonomis dan fungsionalnya. Pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu yang diperjanjikan tidak hanya berdampak pada pelaksanaan prestasi, tetapi juga menimbulkan kerugian ekonomis bagi pengusaha, khususnya terkait investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.³¹

Fenomena ini menunjukkan adanya ketegangan antara prinsip kebebasan berkontrak dengan kebutuhan akan stabilitas hubungan kerja. Di satu sisi, pekerja memiliki kebebasan untuk mengakhiri hubungan kerja sebagai bagian dari hak untuk mengembangkan diri, namun di sisi lain kebebasan tersebut berpotensi mereduksi kekuatan mengikat kontrak kerja itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa asas kebebasan berkontrak dalam konteks ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan secara absolut, melainkan harus dibatasi oleh prinsip keseimbangan dan keadilan.³²

Dalam praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), persoalan ini menjadi semakin kompleks. Secara normatif, PKWT dirancang untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan memiliki batas waktu tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun dalam praktik, tingginya *job-hopping* justru mendorong penggunaan PKWT secara lebih luas sebagai mekanisme mitigasi risiko oleh pengusaha terhadap ketidakstabilan tenaga kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi menyimpang dari tujuan awal PKWT, yaitu memberikan fleksibilitas terbatas dalam hubungan kerja, bukan untuk menciptakan ketidakpastian kerja secara permanen. Ketika PKWT digunakan secara berlebihan, maka pekerja kehilangan jaminan keberlanjutan kerja, sementara pengusaha tetap tidak memperoleh kepastian atas keberlangsungan tenaga kerja. Dengan demikian, terjadi paradoks dalam sistem hukum ketenagakerjaan, di mana instrumen hukum yang seharusnya memberikan kepastian justru berkontribusi terhadap ketidakpastian.³³

Penelitian mengenai kepastian hukum dalam pelaksanaan kontrak kerja menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik hubungan kerja sering kali menimbulkan ketidakjelasan mengenai hak dan kewajiban para pihak, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial.³⁴ Dengan demikian, praktik *job-hopping* berpotensi memperkuat kondisi ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan kontrak kerja apabila tidak diikuti dengan mekanisme pengaturan yang jelas mengenai pengunduran diri atau mobilitas pekerja.

Dari sudut pandang hubungan industrial, tingginya mobilitas kerja juga berdampak pada stabilitas organisasi perusahaan. Perusahaan membutuhkan kepastian mengenai keberlangsungan tenaga kerja untuk menjamin kontinuitas produksi dan efisiensi operasional. Ketika pekerja sering berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, perusahaan harus terus melakukan proses rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru, yang pada akhirnya meningkatkan biaya operasional perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa fenomena *job-hopping* tidak hanya merupakan persoalan perilaku tenaga kerja, tetapi juga berkaitan dengan aspek hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan kepastian pelaksanaan kontrak kerja dan stabilitas hubungan kerja. Secara normatif, PKWT dimaksudkan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, bukan sebagai strategi menghindari risiko mobilitas pekerja. Akan tetapi, penggunaan PKWT secara masif akibat tingginya *job-hopping* berpotensi menimbulkan

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ Salim, HS. *Op.Cit.*

³² Ridwan Khairandy. 2013. *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan*. Yogyakarta: FH UII Press. Hlm. 1-3.

³³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2019, Hlm. 87–90.

³⁴ Muhammad Reza Triangga et al. 2025. “Kepastian Hukum terhadap Karyawan PKWT dalam Pemutusan Kontrak.” *Jurnal Hukum Al Adl Harapan*. Universita Pembangunan Panca Budi Medan.

pelanggaran terhadap prinsip perlindungan pekerja, karena mengurangi jaminan kepastian kerja, keamanan sosial, dan keberlanjutan penghidupan tenaga kerja muda.³⁵

Dalam konteks hubungan industrial, kondisi tersebut menciptakan relasi kerja yang cenderung timpang dan transaksional. Pekerja Generasi Z berada dalam posisi rentan karena mudah digantikan, sementara pengusaha menghadapi ketidakstabilan sumber daya manusia. Ketegangan ini berpotensi meningkatkan konflik dan sengketa ketenagakerjaan, baik terkait pemutusan hubungan kerja, keabsahan jenis perjanjian kerja, maupun pemenuhan hak normatif. Dengan demikian, *job-hopping* tidak hanya merupakan persoalan sosiologis, tetapi juga problem yuridis yang memengaruhi efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan.³⁶

2. Pengaturan Norma Hukum Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan Hukum yang Seimbang Bagi Pengusaha dan Pekerja Terhadap Fenomena *Job-Hopping* Generasi Z

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Fenomena *job-hopping* generasi Z menuntut rekonstruksi cara pandang terhadap konsep perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum tidak lagi dapat dipahami secara konvensional sebagai upaya sepihak melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah, melainkan harus dimaknai sebagai mekanisme yang menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks ini, perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Setiono menekankan pentingnya peran hukum dalam memberikan rasa aman dan menjamin martabat manusia dalam relasi sosial, termasuk dalam hubungan kerja.³⁷ Namun, pendekatan tersebut perlu diperluas dengan mempertimbangkan dinamika pasar kerja modern yang ditandai dengan tingginya mobilitas tenaga kerja.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja dibangun atas dasar perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Konstruksi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja bersifat kontraktual sekaligus subordinatif. Namun demikian, dalam praktik *job-hopping*, hubungan kerja cenderung mengalami dekonstruksi karena pekerja tidak lagi terikat secara kuat pada relasi subordinasi jangka panjang, melainkan lebih menekankan pada fleksibilitas dan mobilitas. Hal ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai relevansi konsep hubungan kerja klasik dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan kontemporer. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting untuk memastikan bahwa mobilitas tenaga kerja tersebut tetap berada dalam kerangka norma hukum yang memberikan perlindungan yang adil bagi kedua belah pihak.³⁸

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja.³⁹ Dengan demikian, hubungan kerja

³⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2019, Hlm. 87–90.

³⁶ Renny Supriyatni dan Andri Winjaya Laksana, “Fleksibilitas Pasar Kerja dan Perlindungan Hukum Pekerja Muda,” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 52 No. 1, 2022, Hlm. 109–112.

³⁷ Setiono. 2004. *Supremasi Hukum*. Surakarta : UNS. Hlm. 3.

³⁸ Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada. Hlm. 25.

³⁹ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika. Hlm. 45.

tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Di Indonesia, regulasi mengenai pengunduran diri karyawan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Regulasi ini secara eksplisit menetapkan bahwa karyawan yang ingin mengundurkan diri dari suatu perusahaan diwajibkan untuk memberikan pemberitahuan tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal efektif pengunduran diri. Pada dasarnya aturan ini mencerminkan prinsip keseimbangan kepentingan sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Dari perspektif normatif, aturan ini bertujuan untuk memberikan waktu transisi bagi pengusaha sekaligus melindungi hak pekerja. Namun, dalam praktik *job-hopping* Generasi Z, ketentuan ini sering kali diabaikan sehingga menimbulkan disharmoni dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*law in books*) dengan praktik sosial (*law in action*).

Kesenjangan tersebut mengindikasikan bahwa norma hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya responsif terhadap perubahan perilaku tenaga kerja. Dalam perspektif teori hukum, kondisi ini dapat dikategorikan sebagai *regulatory lag*, yaitu keterlambatan hukum dalam merespons perkembangan sosial.⁴⁰ Akibatnya, norma hukum kehilangan efektivitasnya sebagai instrumen pengatur karena tidak mampu mengakomodasi realitas yang berkembang.

Dari sisi pekerja, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan melalui pengaturan hak-hak normatif yang bersifat imperatif, seperti hak atas upah, jaminan sosial, perlakuan yang adil, serta kepastian status hubungan kerja. Pengaturan ini bertujuan mencegah pekerja menjadi objek fleksibilitas pasar kerja yang berlebihan sebagai respons atas tingginya tingkat perpindahan kerja. Dalam kondisi *job-hopping*, norma hukum berfungsi memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh perlindungan meskipun hubungan kerja berlangsung dalam jangka waktu yang relatif singkat, sehingga prinsip keadilan dan perlindungan sosial tetap terjaga.⁴¹

Dalam kerangka teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum harus diberikan secara preventif dan represif.⁴² Dalam konteks *job-hopping*, perlindungan preventif seharusnya diwujudkan melalui pengaturan yang lebih adaptif terhadap mobilitas tenaga kerja, sementara perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif. Namun, realitas menunjukkan bahwa kedua bentuk perlindungan tersebut belum berjalan optimal dalam menghadapi fenomena ini.

Dari sisi pekerja, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan melalui hak-hak normatif seperti upah, jaminan sosial, dan perlakuan yang adil.⁴³ Akan tetapi, dalam kondisi *job-hopping*, perlindungan tersebut menjadi relatif karena hubungan kerja yang singkat sering kali tidak memungkinkan pekerja memperoleh manfaat perlindungan secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang bersifat statis tidak lagi memadai dalam menghadapi hubungan kerja yang dinamis. Sebaliknya, dari sisi pengusaha, tingginya mobilitas tenaga kerja menimbulkan risiko ketidakpastian operasional dan peningkatan biaya transaksi. Pengusaha harus menanggung biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru secara berulang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengusaha juga merupakan subjek yang membutuhkan perlindungan hukum dalam konteks hubungan kerja modern.⁴⁴

Apabila dikaji melalui Teori Hubungan Industrial yang dikemukakan oleh John T. Dunlop, serta dikembangkan lebih lanjut oleh Michael Carrell dan Christina Heavrin. Hubungan kerja merupakan suatu sistem yang melibatkan interaksi antara pekerja,

⁴⁰ Satjipto Rahardjo. *Op.Cit.* Hlm. 53.

⁴¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Loc. Cit.*, Hlm. 61–64.

⁴² Philipus M. Hadjon. *Op.Cit.*

⁴³ Abdul Khakim. *Op.Cit.* Hlm. 61–64.

⁴⁴ Lalu Husni. 2014. *Op.Cit.* Hlm. 25.

pengusaha, dan pemerintah dalam suatu kerangka aturan tertentu.⁴⁵ Stabilitas sistem ini sangat bergantung pada keseimbangan kepentingan antar aktor. Fenomena *job-hopping* menunjukkan adanya disrupsi dalam sistem tersebut, di mana perilaku pekerja berubah lebih cepat dibandingkan kemampuan regulasi untuk menyesuaikan diri.

Disrupsi ini berimplikasi pada melemahnya fungsi hukum sebagai *balancing mechanism* dalam hubungan industrial. Hukum yang seharusnya menjadi alat penyeimbang antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan sosial justru mengalami keterbatasan dalam mengakomodasi keduanya secara simultan.⁴⁶

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai respons terhadap tingginya *job-hopping* juga menimbulkan persoalan baru. Secara normatif, PKWT dimaksudkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, namun dalam praktik sering digunakan sebagai strategi untuk mengurangi risiko mobilitas tenaga kerja.¹⁰ Hal ini berpotensi mereduksi perlindungan pekerja dan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, terlihat adanya paradoks hukum, di mana fleksibilitas yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi justru berpotensi mengurangi perlindungan hukum. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi norma hukum yang mampu mengintegrasikan fleksibilitas dan perlindungan secara seimbang.⁴⁷

PENUTUP

Fenomena *job hopping* yang menjadi ciri khas Generasi Z menimbulkan berbagai dampak terhadap dunia kerja, terutama dalam hal stabilitas hubungan industrial dan efisiensi operasional perusahaan. Tingginya tingkat pergantian tenaga kerja menyebabkan perusahaan harus terus-menerus melakukan proses rekrutmen dan pelatihan, yang tentu berdampak pada pemborosan sumber daya dan terganggunya kesinambungan kerja. Karakter Generasi Z yang cenderung mengutamakan kepuasan pribadi dan pengembangan karier jangka pendek menuntut perubahan pendekatan manajemen ketenagakerjaan. Dalam aspek hukum, praktik ini memperlihatkan adanya kekosongan atau ketidaktepatan pengaturan dalam hal hubungan kerja jangka pendek, perlindungan hak pekerja, dan kepastian bagi pengusaha. Sebagai respons terhadap dinamika ini, perlu ada reformulasi kebijakan ketenagakerjaan yang dapat menjawab tantangan mobilitas tinggi di kalangan pekerja muda. Pemerintah disarankan untuk memperbarui regulasi ketenagakerjaan dengan membuka ruang bagi sistem kerja yang lebih fleksibel namun tetap mengandung prinsip keadilan dan perlindungan. Perusahaan pun didorong untuk menyesuaikan strategi pengelolaan SDM dengan kebutuhan generasi baru melalui program retensi, jenjang karier yang jelas, dan lingkungan kerja yang partisipatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisa, J., D. Rudiana., dan E. D. Harison. 2022. "Fenomena Job Hopping Dalam Perspektif Generasi Milenial Di Era Pandemic Covid-19." *Jurnal Prosiding Seminar Nasional*.
- Amanah, Ana Nurul. 2024. "Pengaruh Psychological Capital (Modal Psikologis) Terhadap Job Hopping Intention Pada Pekerja Generasi Z." *Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang*. No. Table 10.
- Ambarwulan, Eka Dewi Utari Ghina. dan Wolor, Christian Wiradendi. 2025. "Analisis Work-Life Balance Karyawan Generasi Z Di Perusahaan." *Kampus Akademik Publisher Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*. Vol. 3, No. 3.
- Arifin, Kholis Nur, Fitriana, Nina, & Yuniasanti, Reny. 2024. "Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter." *Jurnal Psikologi Malaysia*. Vol. 38. No. 2.
- BPS. 2023. *Statistik Pemuda Indonesia*.
- Hartono. 2020. "Kewenangan Presiden Dalam Menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Maleo Law*

⁴⁵ John T. Dunlop. 2013. *Industrial Relations Systems*. New York : Holt, Rinehart and Winston. 1958. Hlm. 13; Michael Carrell dan Christina Heavrin. 2013. *Labor Relations and Collective Bargaining*. New Jersey : Pearson Education. Hlm. 21.

⁴⁶ *Ibid*.

⁴⁷ Renny Supriyatni dan Andri Winjaya Laksana, "Fleksibilitas Pasar Kerja dan Prinsip Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 52 No. 1, 2022, Hlm. 104–107.

- Journal*. Volume 4. Issue 1. April 2020. Palu : Universitas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu.
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya : Bina Ilmu.
- HS., Salim. 2007. *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- _____. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ibra Fulenzi Amri, Britney Wilhemina Berlian Mingga, dan Felicia Shindy. 2025. "Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Kepastian Hukum bagi Calon Tenaga Kerja dalam Proses Rekrutmen." *Innovative: Journal of Social Science Research*. Universitas Tarumanegara.
- Ibrahim, Johnny. 2008. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang : Bayu Media.
- Jajuli, Suleman. 2015. *"Kepastian Hukum Gadai Tanah dalam Islam."* Yogyakarta : CV. Budi.
- John T. Dunlop. 1958. *Industrial Relations Systems*. New York : Holt.
- _____. 2013. *Industrial Relations Systems*. New York : Holt.
- Khakim, Abdul. 2019. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Khairandy, Ridwan. 2013. *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Larasati, Ajeng, & Aryanto, Dian Bagus. 2020. "Job-Hopping and the Determinant Factors." 395 (Acpch 2019). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>.
- Leovani, Ega. 2022. "The Impact of Job Hopping on Career Development of The Millennial Generation." *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Vol. 20 No. 1.
- Michael Carrell dan Christina Heavrin. 2013. *Labor Relations and Collective Bargaining*. New Jersey : Pearson Education.
- Muhammad Reza Triangga et al. 2025. "Kepastian Hukum terhadap Karyawan PKWT dalam Pemutusan Kontrak." *Jurnal Hukum Al Adl Harapan*. Universita Pembangunan Panca Budi Medan.
- Putri, Swastuti Amalia. 2025. "Apa Yang Dicari Gen Z? Perjalanan Kerja Dan Karir (Studi Fenomena Gen Z Alumni Perguruan Tinggi Yogyakarta Yang Bekerja Di Sleman Yogyakarta)." *Universitas Islam Indonesia Fakultas*. Vol. 11. No. 1.
- Rahardjo, Satjipto. 2006. *Ilmu Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Setiono. 2004. *Supremasi Hukum*. Surakarta : UNS.
- Soekanto, Soerjono. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cetakan ke-3. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Soemitro, Ronny Haniatjo. 1990. *Metode Penelitian Hukum dan Jurumetri*. Jakarta : PT Ghalia Indonesia.
- Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*. Jakarta : Intermasa.
- _____. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta : Intermasa.
- Supriyatni, Renny. dan Laksana, Andri Winjaya. 2022. "Fleksibilitas Pasar Kerja dan Perlindungan Hukum Pekerja Muda." *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 52. No. 1.
- _____. 2022. "Fleksibilitas Pasar Kerja dan Prinsip Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 52 No. 1.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- _____. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Asri. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Sinar Grafika.