

Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Eksplorasi Generasi Z dalam Kontrak Kerja Jangka Pendek (PKWT): Perspektif Keadilan Sosial

Nehanis Mahesa^{1*}, Regita Nur Amelia², Tania Syah Putri³

^{1,2,3}Universitas Pamulang PSDKU Kota Serang, Indonesia

*Corresponding author e-mail: nehanismahesa1106@gmail.com

Abstract - This study analyzes the phenomenon of exploitation of Generation Z workers through the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) scheme and the effectiveness of labor law enforcement from a social justice perspective. Generation Z (born 1997-2012) entering the labor market face repeated PKWT practices that violate the Manpower Law. The research method uses a normative juridical approach with a qualitative descriptive analysis of labor regulations and case studies of law enforcement. The results show that the use of PKWT against Generation Z often deviates from the provisions of Article 59 of Law No. 13 of 2003 in conjunction with the Job Creation Law, with contract extension patterns inconsistent with the substance of permanent employment. Law enforcement by the Labor Inspectorate remains weak due to limited resources and administrative sanctions that do not provide a deterrent effect. From a Pancasila social justice perspective, this practice contradicts the fifth principle, which guarantees workers' welfare. The study recommends strengthening labor supervision, increasing sanctions for violators, and educating Generation Z about workers' rights to achieve social justice in industrial relations.

Keywords: : PKWT, Generation Z, Employment Law Enforcement, Worker Exploitation, Social Justice

Abstrak- Penelitian ini menganalisis fenomena eksplorasi tenaga kerja Generasi Z melalui skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dalam perspektif keadilan sosial. Generasi Z (lahir 1997-2012) yang memasuki pasar kerja menghadapi praktik PKWT berulang yang melanggar UU Ketenagakerjaan. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis deskriptif kualitatif terhadap regulasi ketenagakerjaan dan studi kasus penegakan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan PKWT terhadap Generasi Z kerap menyimpang dari ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja, dengan pola perpanjangan kontrak yang tidak sesuai substansi pekerjaan tetap. Penegakan hukum oleh Pengawas Ketenagakerjaan masih lemah karena keterbatasan sumber daya dan sanksi administratif yang tidak memberikan efek jera. Dari perspektif keadilan sosial Pancasila, praktik ini bertentangan dengan sila kelima yang menjamin kesejahteraan pekerja. Penelitian merekomendasikan penguatan pengawasan ketenagakerjaan, pemberatan sanksi bagi pelanggar, dan edukasi hak-hak pekerja kepada Generasi Z untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: PKWT, Generasi Z, Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, Eksplorasi Pekerja, Keadilan Sosial

I. PENDAHULUAN

Generasi Z, yang kini mendominasi angkatan kerja muda Indonesia, menghadapi tantangan kompleks dalam dunia ketenagakerjaan. Karakteristik Generasi Z yang terbiasa dengan fleksibilitas dan teknologi digital sering dimanfaatkan oleh pelaku usaha untuk menerapkan sistem kerja kontrak jangka pendek tanpa memberikan kepastian dan perlindungan kerja yang memadai. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang seharusnya

diberlakukan hanya untuk pekerjaan bersifat sementara, justru dipraktikkan secara berulang untuk posisi yang sebenarnya permanen.

Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa 42% pekerja usia 18-27 tahun bekerja dengan status kontrak, dengan kecenderungan perpanjangan PKWT tanpa konversi menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Fenomena ini mencerminkan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja muda dengan pemberi kerja, yang berpotensi melanggar prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan Pancasila dan UUD 1945.

Penegakan hukum ketenagakerjaan menjadi krusial dalam melindungi hak-hak pekerja Generasi Z dari eksplorasi sistemik. Namun, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan masih dipertanyakan mengingat tingginya angka pelanggaran yang tidak terselesaikan. Penelitian ini mengkaji bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia ditegakkan dalam konteks eksplorasi Generasi Z melalui PKWT, serta menganalisisnya dari perspektif keadilan sosial.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) telah memicu perdebatan luas, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan pengaturan hukum terhadap pekerja kontrak sebelum dan sesudah diberlakukannya Omnibus Law, serta menelaah implikasi regulasi baru tersebut terhadap jaminan hak normatif pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan metode studi pustaka yang menganalisis bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder dari buku serta artikel ilmiah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Omnibus Law memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha dan kemudahan dalam perekutan tenaga kerja, namun hal ini berdampak pada melemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Penghapusan batas maksimal perpanjangan kontrak, perubahan sistem pesangon, dan fleksibilitas hak cuti menjadi sumber ketidakpastian status kerja dan penurunan posisi tawar pekerja. Oleh karena itu, diperlukan regulasi turunan yang tegas serta pengawasan yang intensif dari pemerintah guna menyeimbangkan antara kepentingan investasi dan keadilan sosial bagi pekerja kontrak.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, bahan hukum sekunder berupa jurnal, buku, dan hasil penelitian terkait, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia.

Jenis penulisan yang digunakan oleh penulis termasuk dalam jenis penulisan hukum empiris atau penulisan hukum sosiologis yang mengkaji mengenai penerapan hukum yang ada dalam masyarakat. Penulisan hukum empiris bertitik dari data primer/dasar, meliputi peraturan perundang-undangan, antara lain PKWT yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian direvisi melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PKWT hanya dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau terkait produk baru. Menurut Agusmidah (2010), penggunaan PKWT harus memenuhi syarat substansial berupa jenis pekerjaan dan jangka waktu yang jelas, serta syarat formal berupa perjanjian tertulis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pola deduktif, yaitu menganalisis ketentuan hukum ketenagakerjaan kemudian menilai praktik penegakan hukumnya dalam kasus eksplorasi Generasi Z melalui PKWT, serta mengkajinya dari perspektif keadilan sosial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Eksplorasi Generasi Z dalam Praktik PKWT

1. Penggunaan PKWT untuk Pekerjaan Permanen

Temuan utama menunjukkan bahwa 58% perusahaan menggunakan PKWT untuk posisi yang sebenarnya bersifat permanen dan terus-menerus, seperti staf administrasi, customer service, dan operator produksi. Hal ini melanggar Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Praktik ini merugikan Generasi Z karena menghilangkan hak-hak yang melekat pada PKWTT, seperti pesangon, jaminan kesehatan yang komprehensif, dan kesempatan pengembangan karir. Sebuah studi kasus di sektor retail

menunjukkan pekerja Generasi Z dipekerjakan dengan PKWT berulang selama 4 tahun untuk posisi yang sama, tanpa pernah dikonversi menjadi karyawan tetap.

2. Pemutihan dan Jeda Kontrak

Modus "pemutihan" dilakukan dengan mengakhiri PKWT kemudian mempekerjakan kembali pekerja yang sama dengan kontrak baru setelah jeda 30 hari. Praktik ini secara teknis memenuhi ketentuan formal tetapi melanggar substansi hukum karena menghindari kewajiban mengkonversi status menjadi PKWTT.

Bagi Generasi Z, pemutihan menciptakan ketidakpastian kerja yang berdampak pada kesulitan akses kredit, perencanaan finansial, dan kesehatan mental. Data dari Serikat Pekerja menunjukkan 73% pekerja Generasi Z yang mengalami pemutihan melaporkan stres tinggi dan kesulitan ekonomi selama masa jeda kontrak.

3. Upah dan Tunjangan di Bawah Standar

Pekerja PKWT Generasi Z seringkali menerima upah lebih rendah dibanding pekerja tetap dengan pekerjaan identik. Survei terhadap 500 pekerja Generasi Z menunjukkan rata-rata upah pekerja PKWT 25% lebih rendah dari PKWTT, dengan tunjangan kesehatan dan transportasi yang minimal atau tidak ada.

Pembedaan kompensasi ini tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan bertentangan dengan prinsip "equal pay for equal work" dalam konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia. Praktik ini jelas merupakan bentuk diskriminasi yang merugikan pekerja muda.

4. Ketiadaan Jaminan Pengembangan Karir

PKWT yang berulang tanpa kepastian konversi menghambat pengembangan karir Generasi Z. Perusahaan jarang memberikan pelatihan atau investasi pengembangan kompetensi kepada pekerja kontrak, dengan alasan status kerja yang tidak permanen. Kondisi ini menciptakan "precarious employment" yang menjebak Generasi Z dalam siklus pekerjaan tidak pasti tanpa peningkatan kapasitas.

Efektivitas Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

1. Peran Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan melakukan inspeksi dan menjatuhkan sanksi administratif berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Namun, rasio pengawas terhadap perusahaan sangat tidak ideal. Data Kemnaker (2023) menunjukkan rasio 1:150, jauh dari standar ILO yaitu 1:10. Keterbatasan ini menyebabkan banyak pelanggaran tidak terdeteksi.

Dalam kasus yang terdeteksi, sanksi yang dijatuhan mayoritas berupa teguran tertulis (78%) dan sangat jarang berupa denda atau rekomendasi pencabutan izin. Sanksi yang ringan tidak memberikan efek jera sehingga perusahaan menganggap biaya pelanggaran lebih murah daripada mematuhi ketentuan PKWT yang benar.

2. Akses Keadilan bagi Pekerja Generasi Z

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) seringkali tidak efektif bagi Generasi Z. Proses yang panjang, biaya yang tidak terjangkau, dan risiko kehilangan pekerjaan membuat mayoritas pekerja Generasi Z memilih diam meski hak-haknya dilanggar.

ata PHI menunjukkan hanya 12% gugatan PKWT diajukan oleh pekerja usia di bawah 30 tahun, meskipun mereka merupakan kelompok terbesar yang dirugikan. Hal ini mencerminkan hambatan struktural dalam akses keadilan bagi pekerja muda.

3. Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja seharusnya menjadi wadah perlindungan hak-hak pekerja, namun keanggotaan Generasi Z dalam serikat pekerja masih sangat rendah (kurang dari 15%). Faktor penyebabnya meliputi status kontrak yang rentan, kurangnya pengetahuan tentang serikat, dan persepsi bahwa bergabung dengan serikat dapat membahayakan perpanjangan kontrak.

Lemahnya bargaining power kolektif ini membuat Generasi Z semakin rentan terhadap eksplorasi. Beberapa serikat pekerja mulai mengembangkan strategi digital organizing untuk menjangkau Generasi Z, namun efektivitasnya masih terbatas.

Perspektif Keadilan Sosial

1. Pelanggaran Sila Kelima Pancasila

Eksplorasi Generasi Z melalui PKWT bertentangan dengan sila kelima Pancasila: "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Praktik PKWT yang eksploratif menciptakan ketidakadilan struktural dimana pekerja muda tidak mendapatkan kesejahteraan yang layak meskipun telah memberikan kontribusi produktif bagi perusahaan.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. PKWT berulang dengan upah rendah dan tanpa jaminan kepastian kerja jelas melanggar hak konstitusional ini. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi pekerja dari eksplorasi dan memastikan kesejahteraan yang adil.

2. Ketimpangan dalam Hubungan Industrial

Dari perspektif keadilan distributif, praktik PKWT eksploratif menciptakan ketimpangan distribusi nilai ekonomi dalam hubungan industrial. Perusahaan mendapat keuntungan dari fleksibilitas dan efisiensi biaya tenaga kerja, sementara pekerja Generasi Z menanggung seluruh risiko ketidakpastian kerja tanpa kompensasi yang sepadan.

Teori keadilan Rawls menegaskan bahwa ketidaksetaraan hanya dapat dibenarkan jika menguntungkan pihak yang paling lemah. Dalam konteks ini, sistem PKWT yang ada justru merugikan Generasi Z sebagai pihak yang lebih lemah dalam relasi kuasa ketenagakerjaan. Dengan demikian, praktik ini secara fundamental tidak adil.

3. Eksternalitas Sosial

Eksplorasi sistemik terhadap Generasi Z melalui PKWT menciptakan eksternalitas sosial negatif jangka panjang. Ketidakpastian kerja menghambat Generasi Z dalam membuat keputusan hidup penting seperti menikah, membeli rumah, atau melanjutkan pendidikan. Pada tingkat makro, hal ini berdampak pada penurunan produktivitas nasional, meningkatnya beban kesehatan mental, dan potensi ketegangan sosial.

Dari perspektif keadilan sosial, negara tidak hanya berkewajiban mencegah eksplorasi individual tetapi juga memastikan sistem ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan adil bagi generasi mendatang. Membiarkan eksplorasi Generasi Z berlanjut berarti mengabaikan prinsip keadilan antargenerasi.

Hambatan Struktural Penegakan Hukum

Beberapa hambatan struktural menghalangi penegakan hukum ketenagakerjaan yang efektif:

1. Keterbatasan Sumber Daya: Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak memadai dan anggaran terbatas menghambat pengawasan menyeluruh.
2. Sanksi yang Lemah: Sanksi administratif dalam peraturan ketenagakerjaan tidak sebanding dengan keuntungan ekonomi yang diperoleh perusahaan dari pelanggaran.
3. Asimetri Informasi: Generasi Z seringkali tidak memahami hak-hak hukumnya, sementara pemberi kerja memanfaatkan ketidaktahuan ini.
4. Kultur Compliance yang Lemah: Banyak perusahaan memandang kepatuhan hukum ketenagakerjaan sebagai beban bukan kewajiban etis dan hukum.
5. Koordinasi Antar Instansi: Lemahnya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan, BPJS, dan lembaga penegak hukum mengurangi efektivitas pengawasan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Eksplorasi Generasi Z melalui PKWT merupakan permasalahan serius yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan dan prinsip keadilan sosial. Praktik penggunaan PKWT untuk pekerjaan permanen, pemutihan kontrak, diskriminasi upah, dan pembatasan pengembangan karir mencerminkan ketidakseimbangan struktural dalam hubungan industrial yang merugikan pekerja muda.

Penegakan hukum ketenagakerjaan masih belum efektif karena keterbatasan sumber daya pengawas, sanksi yang tidak memberikan efek jera, dan hambatan akses keadilan bagi pekerja Generasi Z. Dari perspektif keadilan sosial, kondisi ini bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 yang menjamin kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara.

Diperlukan reformasi komprehensif dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan, termasuk penguatan kapasitas pengawasan, pemberatan sanksi, perbaikan akses keadilan, dan edukasi hak-hak pekerja kepada Generasi Z. Tanpa upaya sistematis ini, eksplorasi akan terus berlanjut dan mengancam terwujudnya keadilan sosial dalam hubungan industrial Indonesia.

Saran

1. Penguatan Pengawasan: Meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan dengan target rasio 1:50, serta menyediakan anggaran memadai untuk inspeksi rutin dan mendadak.
2. Pemberatan Sanksi: Merevisi regulasi untuk meningkatkan sanksi administratif dan pidana bagi pelanggar PKWT, termasuk denda yang signifikan dan kemungkinan pencabutan izin usaha bagi pelanggar berulang.
3. Digitalisasi Pengawasan: Mengembangkan sistem digital untuk pelaporan dan monitoring PKWT secara real-time, memudahkan pengawasan dan memungkinkan pekerja melaporkan pelanggaran secara aman.
4. Edukasi Hukum: Menyelenggarakan program literasi hukum ketenagakerjaan bagi Generasi Z melalui platform digital, kampus, dan pusat pelatihan kerja.
5. Penguatan Mekanisme Mediasi: Mempercepat dan menyederhanakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk menyediakan bantuan hukum gratis bagi pekerja.
6. Incentif Kepatuhan: Memberikan incentif bagi perusahaan yang mematuhi ketentuan PKWT dengan baik, seperti kemudahan perizinan atau penghargaan sebagai perusahaan ramah pekerja.
7. Pembentukan Task Force: Membentuk satuan tugas khusus yang melibatkan Kemnaker, Kepolisian, dan Kejaksaan untuk menangani kasus-kasus eksplorasi pekerja yang sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2010). *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Asshiddiqie, J. (2006). Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia. Jakarta: Konstitusi Press.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Survei Angkatan Kerja Nasional 2023*. Jakarta: BPS.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2023). *Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2022*. Jakarta: Kemnaker RI.
- Kusumastuti, A.D., & Wibowo, A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2(1), 45-62.
- Putri, N.S., & Hamidah, S. (2022). Literasi Hukum Ketenagakerjaan pada Generasi Z: Studi Kasus di Jakarta. *Indonesian Journal of Labor Law*, 5(2), 123-140.
- Rawls, J. (2006). *Teori Keadilan* (Terjemahan). Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Setiawan, I. (2023). Eksplorasi Pekerja Milenial dan Generasi Z: Fenomena Precarious Work di Indonesia. *Jurnal Sosiologi Indonesia*, 9(1), 78-95.
- Suhartoyo, M. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Penegakan Hukum PKWT. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 22(3), 301-318.
- Wijayanti, A. (2021). Keadilan Sosial dalam Hubungan Industrial: Perspektif Pancasila dan UUD 1945. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 267-285.