

PROSIDING MIMBAR JUSTITIA

Seminar Nasional & Call for Paper “Membangun Daya Saing Generasi Z Sinergi Antara Pendidikan Tinggi Hukum, Teknologi, dan Dunia Kerja Menyongsong Indonesia Emas 2045.”
Fakultas Hukum Universitas Suryakancana
Cianjur, Volume 2, Nomor 1, 2025, Hlm: 175-192



Dampak *Job Hopping* Generasi Z Terhadap Hubungan Industrial Serta Perlindungannya Dalam Perspektif Ketenagakerjaan

Amani Sabila¹, & Delis Nia Nadiyana²

^{1,2}Universitas Suryakancana

¹E-Mail : amanisabila66@gmail.com

²E-Mail : delisnia3004@gmail.com

Submit: 31 Julil 2025	Presentasi: 19 Agustus 2025	Publis: 15 September 2025
-----------------------	-----------------------------	---------------------------

ABSTRAK

Artikel ini membahas dampak dari maraknya praktik *job hopping* yang dilakukan oleh Generasi Z terhadap hubungan industrial serta perlindungan hukumnya dalam perspektif ketenagakerjaan di Indonesia. Generasi Z cenderung lebih memilih mobilitas kerja yang tinggi dengan alasan fleksibilitas, peningkatan keterampilan, dan pencarian lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi, dibandingkan loyalitas jangka panjang kepada satu perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi pustaka, dengan merujuk pada literatur akademik, jurnal hukum, serta ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kajian ini menyoroti bagaimana *job hopping* berdampak pada stabilitas hubungan industrial, termasuk peningkatan biaya operasional perusahaan dan potensi konflik kerja. Di sisi lain, analisis dilakukan terhadap kemampuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dalam memberikan perlindungan hukum secara seimbang kepada pekerja maupun pengusaha. Hasil kajian menunjukkan bahwa regulasi saat ini belum sepenuhnya responsif terhadap dinamika *job hopping*, terutama dalam aspek kontrak kerja dan kepastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif guna menjamin hak dan kewajiban semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial di era kerja modern ini.

Kata Kunci: Generasi Z; Hubungan Industrial; *Job Hopping*; Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

This article discusses the impact of the widespread practice of job hopping among Generation Z on industrial relations and legal protection from an employment perspective in Indonesia. Generation Z tends to prefer high job mobility for reasons of flexibility, skill enhancement, and the search for a work environment that aligns with personal values, rather than long-term loyalty to a single company. This study employs a qualitative approach through literature review methods, referencing academic literature, legal journals, and labor legislation provisions. The analysis highlights how job hopping impacts industrial relations stability, including increased operational costs for companies and potential workplace conflicts. On the other hand, the analysis examines the legal capacity of existing labor regulations to provide balanced legal protection for both workers and employers. The study's findings indicate that current regulations are not fully responsive to the dynamics of job hopping, particularly in terms of employment contracts and legal certainty. Therefore, a more adaptive reformulation of labor policies is needed to ensure the rights and obligations of all parties involved in industrial relations in this modern work era.

Keywords: Employment; Generation Z; Industrial Relations; *Job Hopping*; Legal Protection.

A. PENDAHULUAN

Job hopping adalah kecenderungan berpindah kerja dalam waktu singkat, umumnya satu hingga dua tahun. Tren ini semakin menonjol di kalangan Generasi Z (kelahiran pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an). Di Indonesia, fenomena ini meningkat pesat. Survei LinkedIn 2023 menunjukkan sekitar 60% pekerja Gen 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.¹

Gen Z lebih sering berpindah pekerjaan karena dorongan untuk mengeksplorasi pengalaman baru dan mengembangkan keterampilan. Tumbuh di era yang dinamis membuat mereka menghargai fleksibilitas dan melihat pergantian kerja sebagai cara memperluas wawasan, membangun portofolio, dan memperkuat jaringan profesional. Bagi mereka, mobilitas kerja mencerminkan adaptabilitas dan semangat belajar, bukan ketidakstabilan.

Dari sisi ekonomi, pindah kerja dianggap strategi efektif untuk memperoleh kenaikan gaji dan karier lebih cepat, dibanding menunggu promosi internal. Kenaikan biaya hidup dan kebutuhan finansial juga menjadi pendorong utama. Mereka lebih tertarik pada tawaran kompensasi yang kompetitif dan lingkungan kerja yang mendukung secara materi maupun emosional.

Selain itu, keseimbangan hidup menjadi prioritas. Gen Z tidak segan meninggalkan pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi atau berdampak negatif pada kesehatan mental. Ketidaksesuaian nilai pribadi dengan budaya perusahaan, terutama terkait inklusivitas, keberagaman, dan dukungan sosial, juga sering menjadi alasan untuk berpindah kerja.²

Di era digital, media sosial memperkuat tren *job hopping* dengan menampilkan gaya hidup ideal, kisah sukses, dan pengalaman kerja orang lain. Hal ini mendorong Gen Z untuk membandingkan situasi mereka, memicu ketidakpuasan dan keinginan mencoba peluang baru. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita kerja seperti perbedaan tugas, lingkungan yang tidak kondusif, atau minimnya pengembangan diri

¹ Ana Nurul Amanah, "Pengaruh Psychological Capital (Modal Psikologis) Terhadap Job Hopping Intention Pada Pekerja Generasi Z," *Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, no. Table 10 (2024): 4–6.

² Eka Dewi Utari Ghina Ambarwulan, Christian Wiradendi Wolor, "Analisis Work-Life Balance Karyawan Generasi Z Di Perusahaan," *Kampus Akademik Publisher Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa Vol.3*, 3, no. 3 (2025): 188–96.

sering kali menimbulkan stres yang akhirnya mendorong keputusan untuk keluar dari pekerjaan.³

Berbagai studi menguatkan tren *job hopping* di kalangan Gen Z. ResumeLab (2023) mencatat bahwa 83% Gen Z mengaku sebagai *job hopper*, dengan lebih dari separuhnya telah berpindah kerja dalam dua tahun terakhir. Sebanyak 51% juga melaporkan bekerja dalam kondisi mental yang kurang sehat akibat perbedaan antara harapan dan realita di tempat kerja, terutama terkait pelatihan dan benefit.

Tren ini berdampak pada perusahaan dan pekerja. Bagi perusahaan, tingginya *turnover* menambah beban biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi, serta menyulitkan pembentukan budaya kerja dan pengembangan talenta jangka panjang. Hal ini menuntut strategi manajemen SDM yang lebih fleksibel dan menarik bagi generasi muda.

Di sisi pekerja, *job hopping* membuka peluang memperluas pengalaman dan keterampilan, namun terlalu sering berpindah dapat memunculkan citra negatif seperti dianggap tidak stabil atau kurang loyal yang dapat menghambat karier jangka panjang. Karena itu, penting bagi Gen Z untuk menyeimbangkan mobilitas kerja dengan perencanaan karier yang matang.⁴

Pandangan terhadap pekerjaan kini bergeser dari loyalitas jangka panjang menuju pencarian nilai, kenyamanan, dan peluang berkembang. Jika generasi sebelumnya cenderung menetap di satu tempat demi stabilitas, Gen Z lebih memilih pekerjaan yang selaras dengan nilai pribadi, memberikan rasa nyaman, dan mendukung pertumbuhan diri.

Tumbuh di era perubahan sosial dan teknologi, Gen Z memaknai pekerjaan bukan sekadar mencari penghasilan, tetapi juga sebagai sarana untuk berkontribusi dan menjalani hidup yang bermakna. Mereka cenderung memilih tempat kerja yang mendukung prinsip seperti keberlanjutan, keadilan sosial, dan tujuan hidup, sehingga pekerjaan menjadi bagian dari identitas dan kebanggaan pribadi.⁵

Selain itu, faktor kenyamanan juga jadi pertimbangan utama. Lingkungan kerja yang fleksibel, tidak terlalu kaku, dan mendukung kesehatan mental sangat

³ Swastuti Amalia Putri, "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* 11, no. 1 (2025): 1–14.

⁴ Indira Zharifah Dharmakirty, "Pengaruh Work-Life Balance, Psychological Capital, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta," *Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* 87, no. 1,2 (2023): 149–200.

⁵ Fahmi M Azzuhri et al., "Perspektif Generasi Z Terhadap Pendidikan Karakter, Dinamika Organisasi, Kondisi Ekonomi, Sosial Dan Budaya Indonesia," no. February 2025 (2024): 1–148.

diutamakan. Gen Z menghargai keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi (*work-life balance*), dan lebih suka jika bisa bekerja secara *hybrid* atau bahkan *remote*. Gen Z juga menghindari tempat kerja yang terlalu menekan atau tidak memberi ruang untuk berkembang secara emosional.⁶

Berbeda dari generasi sebelumnya yang cenderung menetap di satu perusahaan, Gen Z lebih tertarik mengeksplorasi berbagai bidang dan peran untuk memperkaya pengalaman dan keterampilan. Bagi mereka, berpindah kerja adalah bagian dari proses belajar, bukan tanda ketidaksetiaan. Kesempatan berkembang dan kemajuan karier yang cepat lebih diutamakan dibanding menunggu promosi yang belum pasti. Pandangan ini memengaruhi lanskap dunia kerja. Perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan yang terbuka, mendukung kesehatan mental, dan memberi ruang tumbuh. Tanpa itu, Gen Z cenderung akan meninggalkan tempat kerja dan mencari yang lebih sesuai dengan nilai dan kebutuhan mereka.⁷

Di sisi lain, mahasiswa dan pekerja muda dari Gen Z juga mendapat keuntungan dari perubahan ini. Ketika menemukan tempat kerja yang cocok, Gen Z bisa merasa lebih termotivasi, puas, dan semangat dalam bekerja. Tapi, tantangannya, terlalu sering pindah kerja bisa menimbulkan kesan negatif dari perekrut, dianggap tidak loyal atau tidak stabil. Walaupun begitu, pengalaman kerja yang beragam justru bisa menjadi nilai tambah karena menunjukkan kemampuan adaptasi dan kemauan untuk terus belajar.⁸

Generasi sebelumnya dikenal memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, sedangkan Gen Z lebih mengutamakan keselarasan dengan nilai pribadi dan peluang pengembangan. Konsep *work-life balance* kini menjadi prioritas utama, berbeda dengan masa lalu. Frekuensi pindah kerja juga meningkat, di mana Gen Z cenderung berganti pekerjaan setiap 1–3 tahun. Hal ini menunjukkan pergeseran besar dalam dinamika dunia kerja, sehingga mahasiswa dan lulusan baru perlu menyiapkan diri menjadi pekerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sadar akan arah hidup dan nilai yang diyakini.

⁶ Yohana Fransiska Itu and Arif Hidayat, “YUME : Journal of Management Kompensasi Dan Work Life Balance Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Generasi Z : Studi Kasus Pada CV . Nika Group,” *YUME : Journal of Management* 8, no. 2 (2025): 1569–83.

⁷ Laurensius Laka et al., “Pendidikan Karakter Gen Z Di Era Digital,” *Son Pedia*, 2024, 132.

⁸ Komang Rahayu Indrawati Purnama, Ari, “Tinjauan Literature : Mengeksplorasi Faktor-Faktor Yang Memotivasi Generasi Z Untuk Bekerja Literature Review : Exploring Factors That Motivate Generation Z to Work Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia . Menurut Siagian (1995) Motivasi,” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)* 16, no. 2 (2025): 165–76, <https://doi.org/10.29244/jmo.v16i2.62422>.

Dunia kerja Indonesia menghadapi ketegangan antara ekspektasi generasi muda dan struktur hubungan industrial yang masih kaku dan *hierarkis*. Di tengah pesatnya perubahan teknologi dan sosial, Gen Z membawa semangat baru, fleksibilitas, makna dalam pekerjaan, serta keseimbangan hidup. Mereka mendambakan lingkungan kerja yang sehat secara mental, mendukung pengembangan diri, terbuka pada kerja jarak jauh, serta transparan dalam penghargaan dan jenjang karier.

Namun, banyak perusahaan belum beradaptasi dengan perubahan ini. Struktur kerja lama yang menekankan loyalitas jangka panjang, birokrasi ketat, dan pendekatan komando, membuat ruang untuk *aktualisasi* diri generasi muda menjadi terbatas. Ketimpangan ini menimbulkan ketidakpuasan, resign massal, hingga fenomena *quiet quitting* di mana karyawan bekerja tanpa antusiasme atau kontribusi maksimal.

Selain perbedaan tujuan, gaya komunikasi juga menjadi sumber konflik. Gen Z terbiasa dengan komunikasi cepat dan langsung, sementara perusahaan masih menggunakan pendekatan formal dan satu arah. Perbedaan ini menghambat kolaborasi dan menciptakan kesenjangan pemahaman.

Secara umum, tantangan utama terletak pada ketidaksesuaian antara harapan Gen Z dan realitas di tempat kerja. Generasi muda sulit menemukan makna dan otonomi dalam sistem lama, sementara perusahaan belum mampu menyesuaikan kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap fleksibilitas, kerja jarak jauh, dan kesehatan mental. Hambatan komunikasi antar generasi juga memperparah situasi. Perusahaan perlu melakukan perubahan budaya kerja secara menyeluruh. Nilai-nilai lama seperti stabilitas dan loyalitas tetap relevan, namun harus dilengkapi dengan kebijakan fleksibel, peluang kerja jarak jauh, dan dukungan pengembangan diri. Dialog terbuka antar generasi juga penting untuk membangun empati dan saling pengertian. Transformasi ini bukan hanya solusi jangka pendek, tetapi strategi penting menuju hubungan industrial yang inklusif dan berkelanjutan. Perubahan pola kerja modern seperti fleksibilitas waktu, *remote working*, kontrak jangka pendek, dan *gig economy* memunculkan tantangan bagi hukum ketenagakerjaan Indonesia. Regulasi yang masih berbasis sistem konvensional belum mampu mengakomodasi dinamika kerja masa kini, karena lebih ditujukan pada pola kerja tetap, jangka panjang, dan berbasis lokasi fisik.⁹

Salah satu persoalan utama terletak pada ketidaksesuaian regulasi ketenagakerjaan dengan pola kerja modern. Banyak aturan dalam Undang-Undang

⁹ Muhammad Arya Syandika, Irfan Aditya Harahap, and Try Aditya Suhardiman, "Transformasi Hukum Ketenagakerjaan Di Era Digital : Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja Di Era Ekonomi Digital," *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights* 1, no. 1 (2025): 4–8.

Ketenagakerjaan masih berfokus pada kontrak kerja formal, jam kerja tetap, dan struktur kerja konvensional. Akibatnya, timbul ketidakjelasan terkait status hukum dan hak-hak pekerja fleksibel, seperti cuti, upah lembur, atau tunjangan. Pekerja *freelance*, paruh waktu, dan berbasis proyek pun sering kali tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai, sehingga rentan terhadap perlakuan yang tidak adil.¹⁰

Perlindungan sosial di Indonesia belum sepenuhnya menjangkau pekerja non-formal dan fleksibel. Meski telah diterbitkan Permenaker No. 1 Tahun 2025 dan PP No. 6 Tahun 2025 terkait jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan hari tua, implementasinya masih terbatas bagi pekerja tanpa status tetap. Pekerja di sektor informal dan *gig economy* sering tidak terakomodasi optimal karena skema yang ada lebih menasar pekerja formal.

Selain itu, struktur kontrak kerja masih menggunakan pola standar yang tidak fleksibel, menyulitkan penerapan hak seperti pembagian waktu kerja, lembur, dan jaminan sosial pada pekerja fleksibel. Dari sisi pengawasan, sistem kerja digital dan jarak jauh menyulitkan aparat ketenagakerjaan dalam memantau kondisi kerja, sehingga banyak pelanggaran tidak terdeteksi akibat keterbatasan sistem pengawasan yang ada.¹¹

Isu keadilan dalam pola kerja baru juga menjadi sorotan, terutama bagi pekerja fleksibel seperti *gig workers* yang bekerja lewat platform digital. Mereka sering tidak diakui sebagai pekerja tetap, sehingga tidak memperoleh hak dasar seperti cuti, jaminan kesehatan, atau pesangon. Status hukum yang tidak jelas membuat mereka rentan, meskipun beban kerja setara dengan pekerja formal. Ketidakpastian ini membuka ruang bagi diskriminasi dan praktik kerja yang eksploitatif.¹²

Walau pemerintah telah menerbitkan regulasi seperti Permenaker No. 1 Tahun 2025 dan PP No. 6 Tahun 2025 untuk menyesuaikan dengan perkembangan dunia kerja, penerapannya masih belum optimal. Hal ini disebabkan kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia yang belum sepenuhnya mampu menampung kompleksitas dan dinamika model kerja digital dan fleksibel saat ini.

¹⁰ Melva Yuliandini Rangkuti, “Kontrak Magang Sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan Terhadap Ambiguitas Regulasi Dan Pengawasan Ketenagakerjaan,” *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary* 04, no. 01 (2025): 44–51.

¹¹ Yeni Nuraeni et al., “Menciptakan Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan Secara Profesional, Modern Dan Bermartabat Berbasis Teknologi Digital,” *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer* 9, no. 1 (2022): 181–90, <https://doi.org/10.25126/jtiik.2022915595>.

¹² Sugiyanto Pramana, Ratih Latif, “Tantangan Pemerintah Indonesia Dalam Menghadapi Gig Economy,” *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 6 (2024): 857–74.

Dengan demikian, tantangan utama terletak pada ketimpangan antara regulasi yang bersifat konvensional dan kebutuhan akan perlindungan dalam pola kerja modern. Diperlukan pembaruan hukum yang lebih progresif, inklusif, dan adaptif agar perlindungan hak serta kepastian hukum bagi seluruh jenis pekerja dapat benar-benar terwujud.

Identifikasi masalah dalam penulisan ini mencakup dua pertanyaan utama, yakni apa saja dampak yang ditimbulkan oleh praktik *job hopping* yang dilakukan oleh Generasi Z terhadap hubungan industrial di lingkungan kerja, serta bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja dan pengusaha dalam menghadapi fenomena tersebut.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis dampak *job hopping* terhadap hubungan industrial dan keberlangsungan operasional perusahaan, serta menelaah bentuk perlindungan hukum yang relevan bagi kedua belah pihak dalam konteks praktik *job hopping*.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) untuk mengkaji dampak *job hopping* yang dilakukan oleh Generasi Z terhadap hubungan industrial serta perlindungan hukumnya dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Metode ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara mendalam melalui analisis terhadap sumber-sumber tertulis yang relevan. 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). Selain itu, data pendukung diperoleh dari hasil survei platform profesional seperti LinkedIn dan ResumeLab yang memberikan gambaran perilaku kerja Generasi Z dalam praktik mobilitas kerja.

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi dan mengelompokkan tema-tema utama yang relevan, seperti dampak *job hopping* terhadap stabilitas hubungan industrial, kontrak kerja, dan posisi hukum pekerja maupun pengusaha. Tema-tema tersebut kemudian dianalisis secara sistematis untuk memahami tantangan yang timbul akibat perubahan pola kerja generasi muda dan untuk menilai efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum yang seimbang.

Validitas data diperkuat melalui teknik triangulasi sumber dengan membandingkan isi regulasi, literatur akademik, dan data statistik guna menghasilkan pemahaman yang utuh dan argumentasi hukum yang kontekstual dalam merespons dinamika hubungan industrial di era kerja modern.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Umum *Job Hopping* Dan Generasi Z

a. Pengertian *Job Hopping*

Job hopping adalah fenomena di mana seseorang secara aktif berpindah kerja dalam waktu singkat, umumnya kurang dari dua tahun di setiap tempat. Pelaku *job hopping* sering disebut “kutu loncat” umumnya berasal dari generasi milenial dan Gen Z yang mencari pengalaman kerja beragam, lingkungan yang lebih suportif, kenaikan karier atau gaji, serta keseimbangan hidup yang lebih baik. Perpindahan ini biasanya didasari pilihan pribadi, bukan karena tekanan eksternal seperti PHK.¹³

Job hopping ditandai dengan niat sadar untuk berpindah kerja tanpa paksaan, masa kerja singkat (umumnya kurang dari dua tahun), dan motivasi seperti mencari tantangan baru, peningkatan karier, kompensasi, atau ketidakcocokan budaya kerja. Berbeda dengan pengunduran diri biasa yang bersifat situasional dan tidak menunjukkan pola berpindah secara konsisten, *job hopper* cenderung berpindah secara berulang dalam waktu singkat.

Perbedaan utama antara *job hopping* dan pengunduran diri biasa terletak pada pola, durasi, motivasi, dan persepsi. *Job hopping* bersifat proaktif dengan pola berpindah kerja yang sering dalam waktu singkat (kurang dari dua tahun), sedangkan pengunduran diri biasa tidak mengikuti pola tertentu dan dapat dipengaruhi berbagai faktor. *Job hopping* sering dikaitkan dengan kurangnya loyalitas, namun juga mencerminkan semangat eksplorasi, keinginan berkembang, dan keterbukaan terhadap peluang baru.¹⁴

Job hopping ditandai oleh tingginya frekuensi dan singkatnya durasi seseorang berpindah pekerjaan. Seseorang disebut *job hopper* jika beberapa kali berganti pekerjaan dalam waktu kurang dari dua tahun, bahkan tiga hingga lima kali perpindahan dalam sepuluh tahun pertama karier dianggap sebagai indikator kuat. Rata-rata generasi milenial hanya bertahan sekitar 2 tahun 9 bulan di satu tempat kerja,

¹³ Bura Naresh and B Venkat Rathnam, “Job Hopping In Software Industry With Reference To Select Software Companies: A Study,” *International Journal of Recent Research Aspects* 2, no. 1 (2015): 38–45.

¹⁴ Bertha Permatasari, “Pengaruh Grit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial,” 2019, 1–16.

jauh lebih singkat dibanding generasi sebelumnya yang bisa mencapai lebih dari 8 tahun. Survei juga menunjukkan hampir setengah lulusan baru meninggalkan pekerjaan sebelum dua tahun, memperkuat tren ini di kalangan generasi muda.¹⁵

Dalam dunia kerja, durasi kurang dari dua tahun di satu pekerjaan sering dijadikan acuan untuk mengidentifikasi *job hopping*, bahkan ada yang menyebut kurang dari satu tahun. Praktik HR umumnya menganggap individu yang berpindah kerja berulang sebelum dua tahun sebagai *job hopper*. Pola ini bersifat sukarela, terjadi dengan frekuensi tinggi dan durasi singkat, berbeda dengan pengunduran diri biasa yang cenderung situasional dan tidak konsisten.¹⁶

b. Karakteristik Generasi Z dalam Dunia Kerja

Generasi Z (lahir 1995–2012) memiliki karakteristik unik di dunia kerja, dipengaruhi oleh latar belakang digital, dinamika global, dan nilai-nilai personal. Tumbuh di era teknologi, mereka sangat adaptif terhadap perubahan dan akrab dengan perangkat digital. Berbagai krisis global yang mereka alami turut membentuk pola pikir yang realistis, mandiri, dan terbuka.

Bagi Gen Z, pekerjaan bukan hanya soal penghasilan, tetapi harus bermakna, berdampak sosial, dan mendukung pertumbuhan pribadi. Mereka sangat memperhatikan kesehatan mental dan membutuhkan penghargaan serta pengakuan yang langsung dan berkelanjutan. Fleksibilitas kerja, seperti model *hybrid* dan jam kerja non-tradisional, menjadi kebutuhan utama, disertai budaya kerja yang sehat dan tidak toksik.

Gen Z juga responsif terhadap perubahan pasar kerja, unggul dalam teknologi, dan menjadi pendorong transformasi digital di organisasi. Mereka menghargai kolaborasi tim namun tetap menginginkan otonomi, dengan orientasi pada hasil dan capaian. Struktur kerja yang fleksibel dan berbasis kinerja lebih mereka sukai daripada sistem *hierarki* yang kaku.

Secara keseluruhan, Gen Z menuntut lingkungan kerja yang inklusif, fleksibel, apresiatif, dan selaras dengan nilai-nilai pribadi. Mereka tidak hanya menyesuaikan diri dengan lanskap kerja modern, tetapi juga berperan aktif dalam membentuk ulang budaya kerja dan ekspektasi terhadap tempat kerja masa depan.

¹⁵ Mann et al., “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Job Hopping Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi,” *Pakistan Research Journal of Management Sciences* 7, no. 5 (2018): 1–2.

¹⁶ Alhimni Fabiansyah and Almaas Adibah, “Studi Kualitatif: Intensi Menetap Atau Berpindah Kerja Pada Karyawan,” *Jurnal EMPATI* 13, no. 3 (2024): 19–33, <https://doi.org/10.14710/empati.2024.43932>.

c. Alasan Generasi Z Melakukan Job Hopping

Generasi Z cenderung melakukan *job hopping* karena alasan yang beragam, mencerminkan kebutuhan adaptif dan karakteristik khas mereka dalam menghadapi dunia kerja yang terus berubah. Perilaku ini bukan semata karena kurangnya komitmen, melainkan strategi sadar untuk mencapai kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kemajuan karier.

Salah satu pendorong utamanya adalah keinginan untuk percepatan karier. Gen Z lebih memilih berpindah pekerjaan guna mendapatkan peluang yang lebih menantang, jenjang karier lebih cepat, dan kompensasi lebih baik, dibanding menunggu promosi dalam satu perusahaan. *Job hopping* juga dipandang sebagai cara efektif untuk memperluas koneksi, mengasah keterampilan, dan meningkatkan daya saing di pasar kerja.¹⁷

Job hopping pada Gen Z juga dipicu oleh ketidakpuasan terhadap budaya kerja yang birokratis, tidak terbuka, atau kurang mendukung inovasi. Mereka menginginkan lingkungan yang fleksibel, inklusif, dan memberi ruang berkembang. Kurangnya pelatihan, penghargaan, atau kejelasan peran sejak awal sering menjadi alasan untuk pindah kerja.

Work-life balance juga menjadi prioritas utama. Gen Z cenderung meninggalkan pekerjaan yang terlalu menuntut atau tidak fleksibel, karena mereka menghargai waktu untuk aktivitas pribadi dan kesehatan mental. Selain itu, rendahnya rasa memiliki terhadap perusahaan juga berperan. Tumbuh dalam era penuh ketidakpastian membuat Gen Z bersikap pragmatis, loyal selama pekerjaan sejalan dengan nilai dan tujuan hidup.

Secara keseluruhan, *job hopping* bagi Gen Z merupakan strategi sadar untuk meraih karier yang bermakna, seimbang, dan sesuai ekspektasi. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan suportif.

2. Dampak Job Hopping Terhadap Hubungan Industrial

a. Dampak terhadap Hubungan Industrial

Job hopping berdampak signifikan pada hubungan industrial, tidak hanya dalam hubungan antara karyawan dan manajemen, tetapi juga dalam struktur tripartit antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Tingginya frekuensi perpindahan kerja,

¹⁷ Geraldine Salma Sabila, Kismiyati El Karimah, and Frila Nurfadila, "Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi," *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora* 2, no. 2 (2024): 98–106, <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>.

khususnya di kalangan generasi muda, dapat menghambat terciptanya sistem kerja yang stabil, produktif, dan berkelanjutan.¹⁸

Salah satu dampak langsung dari *job hopping* adalah menurunnya kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Riwayat kerja yang sering berpindah membuat perusahaan ragu terhadap loyalitas dan komitmen kandidat, sehingga enggan berinvestasi dalam rekrutmen dan pelatihan tanpa jaminan jangka panjang. Bagi karyawan tetap, seringnya rekan keluar masuk dapat menurunkan semangat kerja akibat beban yang bertambah dan ritme tim yang terganggu.

Selain itu, *job hopping* menghambat pembentukan hubungan kerja jangka panjang dan budaya organisasi yang solid. Tingginya rotasi menyulitkan terciptanya keterikatan, sinergi tim, dan pemahaman mendalam terhadap struktur dan strategi perusahaan. Akibatnya, proses alih pengetahuan terhambat, dan banyak pengalaman kerja hilang bersama keluarnya karyawan.¹⁹

Dalam hubungan industrial tripartit antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, *job hopping* menimbulkan tantangan tersendiri. Bagi pekerja, terutama Gen Z, dorongan untuk berkembang cepat dan meraih karier membuat mereka sering berpindah kerja. Namun, pola ini dapat menurunkan kredibilitas di mata pemberi kerja dan menghambat peluang di masa depan.

Bagi pengusaha, tingginya *turnover* menyebabkan beban biaya dan hilangnya aset intelektual seperti keahlian dan informasi strategis. Jika karyawan pindah ke kompetitor, risiko kebocoran data bisnis pun meningkat. Perubahan personel yang terus menerus juga memengaruhi moral tim dan keberlanjutan kerja.

Pemerintah memiliki peran penting dalam menyeimbangkan perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha. Tren *job hopping* mendorong perlunya kebijakan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel, insentif retensi, dan perlindungan atas data serta investasi SDM.

Secara keseluruhan, pemahaman yang tepat tentang *job hopping* penting bagi perusahaan agar dapat merancang strategi adaptif dan mengurangi risiko jangka panjang akibat tingginya mobilitas tenaga kerja.

3. Aspek Hukum Terkait *Job Hopping*

- a. Pandangan Hukum terhadap *Job Hopping* di Indonesia
 - 1) Tidak Dilarang, Asal Sesuai Prosedur dan Etika.

¹⁸ Bumitama Gunajaya Agro, "Analisis Faktor Penyebab Tingkat Turnover Staf Terhadap Strategi Retensi Pada Pt Bumitama Gunajaya Agro," 2025.

¹⁹ Donny Taufik et al., "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Job Hopping Motives Dengan Optimism Sebagai Moderator Pada Karyawan Milenial," 2024.

Job hopping tidak secara eksplisit dilarang dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Namun, pekerja wajib mengikuti prosedur formal pengunduran diri sesuai Pasal 162 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu pemberitahuan tertulis minimal 30 hari sebelumnya, tidak sedang terikat ikatan dinas, dan tetap bekerja hingga hari terakhir. Etika kerja tetap harus dijaga, termasuk menjaga kerahasiaan informasi dan menghormati klausul non-kompetisi jika ada.

2) Berpotensi Menimbulkan Sengketa Jika Klausul Tidak Jelas.

Jika perjanjian kerja tidak memuat ketentuan yang jelas, pengunduran diri mendadak berisiko memicu sengketa. Berdasarkan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 jo. PP No. 35 Tahun 2021, pengusaha dapat menuntut ganti rugi atas sisa masa kontrak jika pengunduran diri dilakukan sepihak tanpa alasan sah. Oleh karena itu, klausul seperti denda keluar atau non-compete perlu disusun secara proporsional agar tidak merugikan salah satu pihak.

Job hopping secara hukum tidak dilarang selama dilakukan sesuai ketentuan formal dan etika kerja. Karena tidak ada pengaturan khusus, Pasal 1338 KUH Perdata tentang kebebasan berkontrak dan prinsip itikad baik menjadi dasar utama. Oleh karena itu, penting bagi pekerja dan pengusaha menyusun kontrak kerja yang jelas, adil, dan saling menguntungkan untuk mencegah potensi sengketa di kemudian hari.

4. Perlindungan Hukum Terhadap Pihak Terkait

a. Perlindungan terhadap Pekerja

Pekerja di Indonesia mendapatkan perlindungan hukum melalui konstitusi dan berbagai regulasi ketenagakerjaan, yang menjamin hak memilih pekerjaan, perlindungan terhadap PHK sepihak, dan akses terhadap penyelesaian sengketa secara adil.

1) Hak Memilih Pekerjaan: Dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pekerja bebas memilih profesi sesuai keterampilan tanpa diskriminasi atau paksaan.²⁰

2) Perlindungan terhadap PHK dan Hak Pasca Mengundurkan Diri: UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa PHK harus berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur formal. Jika dilanggar, pekerja dapat menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pekerja yang mengundurkan diri secara sah juga tetap berhak atas:

- a) Upah terakhir dan kompensasi (Pasal 50–52 PP No. 35 Tahun 2021);
- b) Hak jaminan sosial;

²⁰ Muhammad Ramdhan Hananto and Gunardi Lie, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST),” *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–22.

-
-
- c) Dan tunjangan lain yang menjadi hak sesuai kontrak.
- 3) Mekanisme Penyelesaian Sengketa: Diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan diselesaikan melalui:
- a) Bipartit (perundingan langsung);
 - b) Mediasi/Konsiliasi oleh Dinas Ketenagakerjaan;
 - c) Pengadilan Hubungan Industrial jika tidak ada kesepakatan.
- Rangkaian regulasi ini menjamin agar pekerja tidak dirugikan secara sepihak, sekaligus menjaga keharmonisan hubungan industrial.²¹
- A. Perlindungan terhadap Pengusaha
- Pengusaha mendapat perlindungan hukum guna memastikan kelancaran usaha, khususnya terkait kepatuhan pekerja, pelanggaran kontrak, dan proses PHK yang sah.
- 1) Kepatuhan terhadap Kontrak Kerja
- Sesuai Pasal 1338 KUH Perdata, perjanjian kerja yang sah mengikat kedua pihak. Jika pekerja melanggar, terutama dalam PKWT, pengusaha berhak atas ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021.
- 2) Perlindungan dari Pengunduran Diri Sepihak
- Apabila pekerja mundur tanpa pemberitahuan sesuai Pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha berhak menuntut ganti rugi atas kerugian akibat pelanggaran kontrak atau gangguan operasional.
- 3) Keamanan Informasi Perusahaan
- Jika terjadi pelanggaran perjanjian kerahasiaan, pengusaha dapat menindak berdasarkan UU No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Kontrak kerja juga dapat memuat klausul non-compete untuk mencegah pekerja langsung pindah ke kompetitor.
- 4) Mekanisme Penyelesaian Sengketa
- Sesuai UU No. 2 Tahun 2004, pengusaha memiliki hak untuk menyelesaikan perselisihan melalui jalur hukum bila terjadi pelanggaran atau kerugian akibat tindakan pekerja. Melalui perlindungan ini, pengusaha memiliki dasar hukum untuk menjaga kelangsungan usaha, melindungi aset, dan memastikan kedisiplinan di tempat kerja²².
- Perlindungan hukum di Indonesia bersifat dua arah, melindungi hak pekerja dan juga memberikan kepastian hukum kepada pengusaha. UUD 1945, UU No. 13 Tahun

²¹ Gaudensia Mariana and Dipo Wahyoen, "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 663–78, <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.209>.

²² Rika Widiastuti et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Pengusaha," *Letterlijk: Jurnal Hukum Perdata Perikatan* 1, no. 2 (2024): 1–20.

2003, PP No. 35 Tahun 2021, UU No. 2 Tahun 2004, dan KUH Perdata Pasal 1338 menjadi dasar hukum yang kokoh untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan industrial yang adil dan harmonis.²³

Pengusaha memiliki landasan hukum untuk menuntut ganti rugi apabila pekerja melanggar kontrak kerja yang menyebabkan kerugian finansial. Misalnya, dalam PKWT, jika pekerja mengundurkan diri secara sepihak sebelum kontrak berakhir tanpa alasan yang sah, pengusaha berhak menuntut kompensasi sebesar sisa upah hingga akhir masa kontrak, sesuai Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 yang ditegaskan dalam PP No. 35 Tahun 2021. Penegakan hak ini dilakukan bertahap melalui perundingan bipartit, mediasi di Disnaker, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika tidak tercapai kesepakatan.

Kontrak kerja menjadi dasar hubungan kerja yang mengikat secara hukum antara pengusaha dan pekerja, memuat hak-kewajiban, masa kerja, aturan PHK, sanksi, serta klausul tambahan bila diperlukan. Berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata, kontrak yang sah mengikat para pihak. Jika dilanggar, pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan. Ketentuan ini diperjelas melalui Pasal 51–54 UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur teknis pelaksanaan PKWT dan mekanisme PHK.²⁴

Serikat atau asosiasi pengusaha berkontribusi dalam membentuk regulasi internal perusahaan, seperti peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, yang mencakup tata tertib kerja, prosedur PHK, perlindungan rahasia dagang, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Serikat juga memberikan pendampingan hukum bagi anggotanya. Peran ini didukung oleh UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta Pasal 108–115 UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 35 Tahun 2021 terkait penyusunan aturan kerja.

Pemerintah berperan menjaga keseimbangan hubungan industrial melalui penyelesaian konflik, pembentukan regulasi yang responsif, dan edukasi hukum bagi pekerja serta pengusaha. Fungsi ini dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵

²³ Samuel Hutabarat Ismaidar, Aruf Bahirra, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja,” *Media Hukum Indonesia (MHI) Diterbitkan Oleh Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, no. 7 (2025): 2442–7667, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.15580880>.

²⁴ Rena Putri Nirwana and Ratih Damayanti, “Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, no. 4 (2024): 523.

²⁵ Devani Alyska Bambang Firtianto, Nesrita Dahlia Sinaga, Kesya Dina Sari Sitio, “Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja,” *Jurnal Hukum Al Adl Harapan* 5, no. 5 (2025).

Pemerintah berfungsi sebagai fasilitator dalam penyelesaian konflik hubungan kerja melalui mekanisme mediasi. Proses dimulai dari perundingan bipartit dan, jika buntu, dilanjutkan ke mediasi oleh pihak netral. Ketentuan ini diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 8–16 dan didukung oleh PP No. 35 Tahun 2021. Bila mediasi tidak berhasil, sengketa dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atau arbitrase. Prinsip kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUH Perdata turut menjadi landasan proses ini.²⁶

Pemerintah menyesuaikan kebijakan ketenagakerjaan dengan dinamika pasar melalui regulasi adaptif seperti PP No. 35 Tahun 2021 dan UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja), yang mengatur PKWT, alih daya, jam kerja, dan PHK. Tujuannya adalah menciptakan sistem kerja yang fleksibel namun tetap melindungi hak pekerja dan memberi kepastian hukum bagi pengusaha.

Selain itu, pemerintah juga memberikan edukasi hukum kepada pekerja dan pengusaha melalui pelatihan, seminar, serta penyuluhan oleh Disnaker. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman atas hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk pendampingan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.²⁷

Peran pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan didukung oleh sejumlah regulasi, antara lain UU No. 2 Tahun 2004 sebagai dasar penyelesaian perselisihan industrial, serta UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur kebijakan ketenagakerjaan secara adaptif. Sementara itu, Pasal 102 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan peran pemerintah dalam edukasi hukum melalui kolaborasi dengan pengusaha dan pekerja guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis.²⁸

Dengan berbagai peran tersebut sebagai mediator, regulator, dan edukator pemerintah memegang posisi strategis dalam menciptakan hubungan industrial yang stabil, adil, dan berkelanjutan. Upaya ini juga menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di era modern yang terus berkembang.

²⁶ Nurul Fazri Elfikri Rahmawaty Ma'Ruf, Nirwan Junus, "Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Gorontalo," *Jurnal Riset Ilmiah* 2, no. 2 (2025): 823–35, <https://doi.org/https://doi.org/10.62335>.

²⁷ Efi Widya Astutik Irnawati, Andry Irdyansah, Radiana Fitriati, "Peningkatan Kesadaran Hukum Tentang Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia," *JPM Jurnal Pengabdian Mandiri* 3, no. 9 (2024): 905–14.

²⁸ Andri Herman Setiawan, "Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor ,," *JIRK Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. Table 10 (2024): 4–6.

D. 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. Di sisi lain, edukasi terhadap pekerja, khususnya Generasi Z, mengenai tanggung jawab hukum dan etika kerja juga perlu ditekankan agar tercipta kesadaran kolektif dalam menjaga harmonisasi hubungan industrial di era yang terus berubah ini.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Penyampaian terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada rekan saya kolaborator yang telah bersama-sama berkontribusi dalam penyusunan artikel ini. Semangat kerja sama, dukungan, dan komitmen yang diberikan selama proses penulisan menjadi kekuatan utama dalam menyelesaikan penulisan artikel ini. Kolaborasi yang solid, diskusi yang konstruktif, serta saling mendukung satu sama lain merupakan fondasi penting yang membawa artikel ini hingga tahap akhir. Semoga kerja sama yang baik ini dapat terus terjalin dalam karya-karya ilmiah selanjutnya.

F. DAFTAR PUSTAKA

Agro, Bumitama Gunajaya. "Analisis Faktor Penyebab Tingkat Turnover Staf Terhadap Strategi Retensi Pada Pt Bumitama Gunajaya Agro," 2025.
Amanah, Ana Nurul. "Pengaruh Psychological Capital (Modal Psikologis) Terhadap Job Hopping Intention Pada Pekerja Generasi Z." *Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, no. Table 10 (2024): 4–6.

-
-
- Azzuhri, Fahmi M, Farika Nikmah, Halid Hasan, Heny Sidanti, Joni Dwi Pribadi, Mohammad Hamim Sultoni, Muhammad Iqbal, et al. "Perspektif Generasi Z Terhadap Pendidikan Karakter, Dinamika Organisasi, Kondisi Ekonomi, Sosial Dan Budaya Indonesia," no. February 2025 (2024): 1–148.
- Bambang Firtianto,, Nesrita Dahlia Sinaga, Kesya Dina Sari Sitio, Devani Alyska. "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Al Adl Harapan* 5, no. 5 (2025).
- Dharmakirty, Indira Zharifah. "Pengaruh Work-Life Balance, Psychological Capital, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta." *Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* 87, no. 1,2 (2023): 149–200.
- Fabiansyah, Alhimni, and Almaas Adibah. "Studi Kualitatif: Intensi Menetap Atau Berpindah Kerja Pada Karyawan." *Jurnal EMPATI* 13, no. 3 (2024): 19–33. <https://doi.org/10.14710/empati.2024.43932>.
- Geraldine Salma Sabila, Kismiyati El Karimah, and Frila Nurfadila. "Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi." *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora* 2, no. 2 (2024): 98–106. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>.
- Ghina Ambarwulan,Christian Wiradendi Wolor, Eka Dewi Utari. "Analisis Work-Life Balance Karyawan Generasi Z Di Perusahaan." *Kampus Akademik Publisher Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa Vol.3*, 3, no. 3 (2025): 188–96.
- Hananto, Muhammad Ramdhan, and Gunardi Lie. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)." *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–22.
- Irnawati, Andry Irdyansah, Radiana Fitriati, Efi Widya Astutik. "Peningkatan Kesadaran Hukum Tentang Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia." *JPM Jurnal Pengabdian Mandir* 3, no. 9 (2024): 905–14.
- Ismaidar, Aruf Bahirra, Samuel Hutabarat. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Media Hukum Indonesia (MHI) Diterbitkan Oleh Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, no. 7 (2025): 2442–7667. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.15580880>.
- Itu, Yohana Fransiska, and Arif Hidayat. "YUME: Journal of Management Kompensasi Dan Work Life Balance Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Generasi Z: Studi Kasus Pada CV . Nika Group." *YUME: Journal of Management* 8, no. 2 (2025): 1569–83.
- Laka, Laurensius, Rafik Darmansyah, Loso Judijanto, Justin Foera-era Lase, Farid Haluti, Febti Kuswanti, and Kalip. "Pendidikan Karakter Gen Z Di Era Digital." *Son Pedia*, 2024, 132.
- Mann, Jan Jaap Bouma, Teun Wolters, A.J. Gilbert J. Gilbert Silvius, Stefano Armenia, Rosa Maria Dangelico, Fabio Nonino, et al. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Job Hopping Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi." *Pakistan Research Journal of Management Sciences* 7, no. 5 (2018): 1–2.
- Mariana, Gaudensia, and Dipo Wahyoenno. "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 663–78. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.209>.
- Naresh, Bura, and B Venkat Rathnam. "Job Hopping In Software Industry With Reference To Select Software Companies: A Study." *International Journal of*

-
-
- Recent Research Aspects* 2, no. 1 (2015): 38–45.
- Nirwana, Rena Putri, and Ratih Damayanti. “Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, no. 4 (2024): 523.
- Nuraeni, Yeni, Nurlia Rahmatika, Firdausi Nuzula, and Faizal Amir Nasution. “Menciptakan Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan Secara Profesional, Modern Dan Bermartabat Berbasis Teknologi Digital.” *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer* 9, no. 1 (2022): 181–90. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2022915595>.
- Permatasari, Bertha. “Pengaruh Grit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial,” 2019, 1–16.
- Pramana, Ratih Latif, Sugiyanto. “Tantangan Pemerintah Indonesia Dalam Menghadapi Gig Economy.” *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 6 (2024): 857–74.
- Purnama, Ari, Komang Rahayu Indrawati. “Tinjauan Literature : Mengeksplorasi Faktor-Faktor Yang Memotivasi Generasi Z Untuk Bekerja Literature Review : Exploring Factors That Motivate Generation Z to Work Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia . Menurut Siagian (1995) Motivasi.” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)* 16, no. 2 (2025): 165–76. <https://doi.org/10.29244/jmo.v16i2.62422>.
- Putri, Swastuti Amalia. “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* 11, no. 1 (2025): 1–14.
- Rahmawaty Ma’Ruf , Nirwan Junus, Nurul Fazri Elfikri. “Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Gorontalo.” *Jurnal Riset Ilmiah* 2, no. 2 (2025): 823–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.62335>.
- Rangkuti, Melva Yuliandini. “Kontrak Magang Sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan Terhadap Ambiguitas Regulasi Dan Pengawasan Ketenagakerjaan.” *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary* 04, no. 01 (2025): 44–51.
- Setiawan, Andri Herman. “Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor .” *JIRK Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. Table 10 (2024): 4–6.
- Syandika, Muhammad Arya, Irfan Aditya Harahap, and Try Aditya Suhardiman. “Transformasi Hukum Ketenagakerjaan Di Era Digital : Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja Di Era Ekonomi Digital.” *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights* 1, no. 1 (2025): 4–8.
- Taufik, Donny, Ryan Irawan, Direktorat Program Pascasarjana, and Universitas Muhammadiyah Malang. “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Job Hopping Motives Dengan Optimism Sebagai Moderator Pada Karyawan Milenial,” 2024.
- Widiastuti, Rika, Syalsa Nabila Anisa, Muhammad Syahdan Daniyal, and Dikha Anugrah. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Pengusaha.” *Letterlijk: Jurnal Hukum Perdata Perikatan* 1, no. 2 (2024): 1–20.