

PERAN DAN FUNGSI HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA PADA GENERASI Z

Wahyu Adi Luarno*, Marylin Fridolin & Viktor Rigen Atmadja

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

E-mail: wahyuadiluarno@gmail.com*

Article History

Received: 30 March 2026

Accepted: 30 April 2026

Published: 13 Mei 2026

Abstract

This paper examines the role and function of Indonesian labor law in the context of Generation Z. Generation Z is a significant group in today's workforce, with unique characteristics and needs. Through an analysis of the role and function of labor law, this paper aims to provide a deeper understanding of how the law protects and regulates employment relationships for Generation Z in Indonesia. Generation Z is an important group in today's workforce, and an understanding of labor law is crucial for them. Through an analysis of the role and function of labor law, this paper aims to provide a deeper understanding of the legal protections available to Generation Z in the Indonesian workforce. This paper aims to explain the role and function of Indonesian labor law in the context of Generation Z. Generation Z is an important group in today's workforce, and an understanding of labor law is crucial for them. Through an analysis of the role and function of labor law, this paper aims to provide a deeper understanding of the legal protections available to Generation Z in the Indonesian workforce.

Keywords: Paper, Generation Z, Group.

Abstrak

Makalah ini membahas peran dan fungsi hukum tenaga kerja Indonesia dalam konteks Generasi Z. Generasi Z merupakan kelompok yang signifikan dalam dunia kerja saat ini, dengan karakteristik dan kebutuhan yang unik. Melalui analisis peran serta fungsi hukum tenaga kerja, makalah ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana hukum tersebut melindungi dan mengatur hubungan kerja Generasi Z di Indonesia. Generasi Z merupakan kelompok yang penting dalam dunia kerja saat ini, dan pemahaman akan hukum tenaga kerja menjadi krusial bagi mereka. Melalui analisis peran serta fungsi hukum tenaga kerja, makalah ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perlindungan hukum yang tersedia bagi Generasi Z dalam dunia kerja Indonesia. Makalah ini bertujuan untuk menjelaskan peran dan fungsi hukum tenaga kerja Indonesia dalam konteks Generasi Z. Generasi Z merupakan kelompok yang penting dalam dunia kerja saat ini, dan pemahaman akan hukum tenaga kerja menjadi krusial bagi mereka. Melalui analisis peran serta fungsi hukum tenaga kerja, makalah ini bertujuan untuk

memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perlindungan hukum yang tersedia bagi Generasi Z dalam dunia kerja Indonesia.

Kata kunci: Makalah, Generasi Z, kelompok

A. PENDAHULUAN

Transformasi dunia kerja akibat digitalisasi, fleksibilitas pasar kerja, dan perubahan pola hubungan industrial telah membuat isu perlindungan ketenagakerjaan semakin penting, terutama bagi kelompok pekerja muda. Di Indonesia, Generasi Z menjadi kelompok demografis yang besar dan mulai memasuki pasar kerja, sehingga keberadaan hukum ketenagakerjaan tidak lagi cukup dipahami sebagai aturan administratif, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial dan kepastian hubungan kerja. Generasi ini memiliki karakteristik yang relatif berbeda karena lebih dekat dengan teknologi digital, menghendaki fleksibilitas, serta menaruh perhatian pada keamanan kerja, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang adil. Permasalahan muncul ketika karakter kerja Generasi Z berkembang dalam ruang kerja yang semakin fleksibel, sementara pemahaman terhadap hak pekerja, kontrak kerja, upah, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian sengketa belum selalu memadai. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan pada konteks Indonesia dengan fokus pada peran dan fungsi Hukum Tenaga Kerja Indonesia dalam melindungi hak, mengatur hubungan kerja, serta menjawab tantangan pemahaman dan implementasi hukum ketenagakerjaan bagi Generasi Z.

Penelitian terdahulu telah membahas Generasi Z dan isu ketenagakerjaan dari beberapa sudut pandang yang relevan. Rani et al. (2022) menemukan bahwa ekspektasi kerja Generasi Z berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan, dengan pertimbangan utama berupa asuransi kesehatan, manajer yang mampu membimbing, dan keamanan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z tidak hanya mencari pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kualitas perlindungan dan kepastian yang diberikan oleh lingkungan kerja. Abas dan Nopianti (2025) menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z di ekosistem digital masih menghadapi persoalan perlindungan hukum, terutama terkait ketidakjelasan status kepegawaian, rendahnya literasi hukum, ketidakpastian upah, serta kerentanan pekerja *freelance* dan mitra platform. Wibowo dan Susanto (2025) juga menemukan bahwa kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia belum sepenuhnya mampu menjawab karakter kerja berbasis platform karena masih terdapat ketidakpastian klasifikasi hubungan kerja, keterbatasan akses perlindungan sosial, dan lemahnya hak perundingan kolektif bagi pekerja gig.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada perhatian terhadap perlindungan pekerja muda, perubahan pasar kerja, dan kebutuhan kepastian hukum dalam hubungan kerja modern. Penelitian ini juga sejalan dengan kajian sebelumnya yang melihat bahwa Generasi Z menghadapi tantangan baru dalam dunia kerja, terutama pada aspek keamanan kerja, perlindungan sosial, status hubungan kerja, serta akses terhadap informasi ketenagakerjaan. Meskipun demikian, penelitian ini berbeda karena tidak hanya menyoroti pekerja digital, pekerja gig, atau ekspektasi kerja Generasi Z, melainkan mengkaji peran dan fungsi Hukum Tenaga Kerja Indonesia secara lebih luas dalam konteks hubungan kerja Generasi Z. Perbedaan lain terletak pada fokus analisis yang mencakup tiga aspek utama, yaitu perlindungan hak pekerja, fungsi hukum dalam mengatur hubungan kerja antara Generasi Z dan pengusaha, serta tantangan pemahaman dan implementasi hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak berhenti pada pembahasan perilaku kerja atau fenomena

digital semata, tetapi menempatkan hukum ketenagakerjaan sebagai kerangka utama untuk menilai keadilan, kepastian, dan keseimbangan hubungan industrial bagi Generasi Z.

Originalitas penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan perspektif perlindungan hukum, hubungan industrial, dan pekerjaan layak dalam membaca posisi Generasi Z sebagai subjek hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian sebelumnya cenderung membahas Generasi Z dari sisi ekspektasi kerja, rekrutmen, pekerja digital, atau status pekerja gig, sedangkan penelitian ini menempatkan Generasi Z dalam kerangka yang lebih komprehensif sebagai pekerja yang membutuhkan perlindungan normatif, kepastian hubungan kerja, dan akses penyelesaian sengketa. Penelitian ini juga menghadirkan kebaruan dengan memadukan isu hukum ketenagakerjaan formal dengan realitas sosiologis Generasi Z yang bekerja dalam lingkungan kerja konvensional, fleksibel, dan terdigitalisasi. Originalitas tersebut penting karena perubahan pola kerja tidak selalu diikuti oleh pemahaman hukum yang memadai, baik dari sisi pekerja muda maupun pemberi kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap kajian hukum ketenagakerjaan sekaligus kontribusi praktis bagi penguatan perlindungan pekerja Generasi Z.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada semakin besarnya keterlibatan Generasi Z dalam pasar kerja Indonesia dan semakin kompleksnya bentuk hubungan kerja yang mereka hadapi. Perubahan dunia kerja menuntut hukum ketenagakerjaan tidak hanya hadir sebagai perangkat normatif, tetapi juga sebagai instrumen yang mampu memberikan perlindungan nyata terhadap pekerja muda. Tanpa pemahaman hukum yang memadai, Generasi Z berpotensi mengalami kerentanan dalam bentuk ketidakjelasan kontrak kerja, upah yang tidak layak, pelanggaran jam kerja, diskriminasi, lemahnya jaminan sosial, serta keterbatasan akses terhadap penyelesaian sengketa. Pada saat yang sama, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap menjadi isu penting karena sengketa hak, sengketa kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja masih menjadi bagian dari dinamika hubungan kerja di Indonesia. Urgensi tersebut menegaskan bahwa penelitian mengenai peran dan fungsi Hukum Tenaga Kerja Indonesia pada Generasi Z perlu dilakukan agar perlindungan hukum dapat disesuaikan dengan karakter, kebutuhan, dan tantangan pekerja muda dalam ekosistem kerja kontemporer.

Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu, perbedaan kajian, dan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan fungsi Hukum Tenaga Kerja Indonesia dalam konteks Generasi Z. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hukum ketenagakerjaan melindungi hak dan kepentingan Generasi Z di tempat kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis fungsi hukum ketenagakerjaan dalam mengatur hubungan kerja antara Generasi Z dan pengusaha. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi Generasi Z dalam memahami dan mengimplementasikan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman akademik dan praktis mengenai pentingnya penguatan perlindungan hukum bagi Generasi Z sebagai bagian dari pembangunan hubungan industrial yang adil, adaptif, dan berkelanjutan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Teori Perlindungan Hukum

Teori Perlindungan Hukum menjelaskan bahwa hukum berfungsi memberikan perlindungan terhadap harkat, martabat, hak, dan kepentingan subjek hukum agar tidak mengalami tindakan sewenang-wenang. Dalam konteks ketenagakerjaan, teori ini relevan karena pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga negara perlu hadir melalui aturan, pengawasan, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Hadjon membedakan perlindungan hukum ke dalam perlindungan preventif dan represif, yaitu perlindungan sebelum pelanggaran terjadi serta perlindungan setelah muncul sengketa atau pelanggaran hak. Teori ini dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana hukum ketenagakerjaan melindungi Generasi Z dari praktik upah tidak adil, eksploitasi jam kerja, diskriminasi, pelecehan, dan ketidakpastian kontrak kerja. Dengan demikian, perlindungan hukum menjadi dasar teoritis untuk menilai sejauh mana sistem hukum ketenagakerjaan mampu menjamin rasa aman, kepastian hukum, dan keadilan bagi Generasi Z sebagai pekerja muda (Hadjon, 1987; Nurhayati et al., 2019). Indikator:

- Perlindungan hak upah.
- Perlindungan jam kerja yang wajar.
- Perlindungan dari diskriminasi dan pelecehan.
- Perlindungan pekerja muda.
- Akses terhadap penyelesaian sengketa.
- Kepastian hukum dalam kontrak kerja.

Teori Sistem Hubungan Industrial

Teori Sistem Hubungan Industrial memandang hubungan kerja sebagai suatu sistem yang melibatkan pekerja, pengusaha, organisasi pekerja, dan negara sebagai aktor utama. Dunlop menjelaskan bahwa hubungan industrial tidak hanya berkaitan dengan relasi individual antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga dengan seperangkat aturan yang mengatur upah, jam kerja, kontrak, perundingan, serta penyelesaian konflik. Dalam penelitian hukum ketenagakerjaan, teori ini relevan karena hukum berfungsi sebagai kerangka normatif yang menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Generasi Z sebagai angkatan kerja muda membutuhkan sistem hubungan industrial yang adaptif, transparan, dan responsif terhadap perubahan dunia kerja digital, fleksibel, serta kompetitif. Oleh karena itu, teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja Generasi Z dengan pengusaha agar tercipta keadilan, keseimbangan, dan stabilitas hubungan kerja (Dunlop, 1958). Indikator:

- Peran pekerja dalam hubungan kerja.
- Peran pengusaha dalam pemenuhan hak pekerja.
- Peran negara dalam regulasi dan pengawasan.
- Aturan kerja, upah, dan kontrak.
- Dialog sosial dan negosiasi.
- Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

Teori Pekerjaan Layak / *Decent Work Theory*

Teori Pekerjaan Layak atau *Decent Work Theory* menjelaskan bahwa pekerjaan yang baik tidak hanya diukur dari adanya kesempatan bekerja, tetapi juga dari kualitas perlindungan, keamanan, penghasilan, waktu istirahat, dan kesesuaian nilai kerja dengan kehidupan sosial pekerja. Duffy et al. menempatkan *decent work* sebagai pusat dalam *Psychology of Working Theory*, terutama untuk memahami bagaimana kondisi sosial, ekonomi, dan hukum

memengaruhi akses seseorang terhadap pekerjaan yang bermartabat. Dalam konteks Generasi Z, teori ini relevan karena generasi muda tidak hanya membutuhkan pekerjaan, tetapi juga mengharapkan lingkungan kerja yang aman, adil, fleksibel, sehat, dan memberi ruang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hukum ketenagakerjaan dapat dianalisis melalui teori ini karena regulasi upah, jam kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, dan perlindungan dari perlakuan tidak adil merupakan bagian dari syarat pekerjaan layak. Dengan demikian, teori pekerjaan layak memperkuat penelitian ini untuk menilai apakah hukum tenaga kerja Indonesia telah mendukung kualitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik Generasi Z (Duffy et al., 2016). Indikator:

- Lingkungan kerja aman secara fisik dan psikologis.
- Kompensasi atau upah yang layak.
- Akses terhadap jaminan kesehatan dan perlindungan sosial.
- Waktu istirahat dan keseimbangan kerja-hidup.
- Nilai kerja yang sesuai dengan kehidupan sosial.
- Perlindungan dari eksploitasi kerja.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan sosio-legal. Metode ini dipilih karena penelitian berupaya memahami peran hukum ketenagakerjaan dalam melindungi hak Generasi Z, fungsi hukum dalam mengatur hubungan kerja, serta tantangan pemahaman dan implementasi hukum tenaga kerja dalam praktik. Pendekatan sosio-legal relevan karena hukum tidak hanya dikaji sebagai norma tertulis, tetapi juga sebagai instrumen sosial yang bekerja dalam relasi antara pekerja, pengusaha, dan negara. Metode kualitatif memungkinkan peneliti menggali pengalaman, persepsi, dan pemahaman informan secara mendalam, terutama terkait isu upah, jam kerja, kontrak kerja, diskriminasi, perlindungan pekerja muda, dan penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, desain ini sesuai dengan masalah penelitian yang menempatkan Generasi Z sebagai kelompok pekerja muda yang membutuhkan perlindungan hukum, kepastian hubungan kerja, serta akses informasi ketenagakerjaan yang lebih memadai (Creswell & Creswell, 2018; Chui & McConville, 2017).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, wawancara semi-terstruktur, dan observasi terbatas terhadap sumber informasi ketenagakerjaan digital. Studi dokumentasi digunakan untuk menelaah peraturan ketenagakerjaan, artikel ilmiah, laporan kelembagaan, serta dokumen yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja dan hubungan industrial. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada pekerja Generasi Z, HRD atau pengusaha, praktisi ketenagakerjaan, dan pihak yang memahami isu hubungan industrial. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria informan yang memiliki pengalaman atau pengetahuan terkait dunia kerja, hukum ketenagakerjaan, dan posisi Generasi Z sebagai pekerja muda. Teknik analisis data menggunakan analisis tematik melalui tahap pembacaan data, pengodean, pembentukan tema, peninjauan tema, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik (Bowen, 2009; Braun & Clarke, 2006; Campbell et al., 2020)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum tenaga kerja mengacu pada seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Fungsi utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat. Hal ini dilakukan melalui regulasi yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk kontrak kerja, upah, jam kerja, dan tanggung jawab sosial pengusaha terhadap kesejahteraan pekerja. Peran hukum tenaga kerja sangat penting dalam melindungi hak dan kepentingan Generasi Z di tempat kerja. Hukum ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas upah yang adil, jam kerja yang wajar, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan. Fungsi utama hukum tenaga kerja adalah menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Ini dilakukan melalui regulasi yang mengatur kontrak kerja, ketentuan upah, dan tanggung jawab sosial pengusaha terhadap kesejahteraan pekerja. Meskipun demikian, Generasi Z masih menghadapi sejumlah tantangan terkait dengan pemahaman dan implementasi hukum tenaga kerja di Indonesia. Beberapa tantangan tersebut meliputi kurangnya kesadaran akan hak-hak mereka sebagai pekerja, kesenjangan informasi tentang prosedur penyelesaian sengketa, dan tekanan dari lingkungan kerja yang kompetitif.

Peran HTKI Dalam Melindungi Hak dan Kepentingan Gen Z

Peran hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam melindungi hak dan kepentingan Generasi Z sangat penting karena kelompok ini mulai memasuki dunia kerja dengan karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Hukum ketenagakerjaan menetapkan standar minimum mengenai upah yang harus diterima pekerja agar Generasi Z terlindungi dari praktik pengupahan yang tidak adil, diskriminatif, atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur jam kerja yang wajar, ketentuan lembur, serta batasan waktu kerja agar pekerja muda tidak mengalami eksploitasi, terutama dalam pola kerja modern yang semakin fleksibel dan berbasis teknologi.

Hukum ketenagakerjaan juga berperan dalam memberikan perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja. Perlindungan ini mencakup pencegahan perlakuan tidak adil berdasarkan usia, jenis kelamin, latar belakang sosial, maupun status pekerja sebagai kelompok muda yang baru memasuki pasar kerja. Selain itu, hukum ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja, termasuk Generasi Z, untuk berorganisasi dan melakukan perundingan kolektif dengan pengusaha. Hak tersebut penting karena memberi ruang bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan kepentingan bersama, serta membangun hubungan kerja yang lebih seimbang dan adil.

Perlindungan terhadap pekerja muda menjadi aspek penting lain dalam hukum ketenagakerjaan, terutama karena sebagian Generasi Z masih berada pada tahap awal pengalaman kerja. Hukum ketenagakerjaan mengatur batasan jenis pekerjaan, kondisi kerja, serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja agar pekerja muda tidak ditempatkan dalam situasi yang membahayakan. Selain itu, hukum ketenagakerjaan menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha sehingga Generasi Z memiliki akses terhadap proses yang adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Secara keseluruhan, hukum ketenagakerjaan Indonesia berfungsi sebagai kerangka perlindungan yang memastikan Generasi Z dapat bekerja dalam lingkungan yang aman, adil, layak, dan berkelanjutan.

Fungsi Dari HTKI dalam mengatur hubungan kerja Generasi Z dengan pengusaha.

Dalam konteks hubungan kerja antara Generasi Z dan pengusaha, hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi utama untuk menetapkan standar kerja yang adil. Standar tersebut mencakup ketentuan mengenai upah minimum, jam kerja, waktu istirahat, keselamatan kerja, serta kondisi kerja yang aman dan sehat. Kehadiran aturan tersebut penting karena Generasi Z sebagai kelompok pekerja muda sering memasuki dunia kerja pada fase awal karier, sehingga membutuhkan kepastian mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan juga berperan mencegah praktik kerja yang merugikan, seperti pemberian upah tidak layak, jam kerja berlebihan, serta perlakuan kerja yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan.

Selain menetapkan standar kerja, hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi hak-hak dasar pekerja dan mengatur pelaksanaan kontrak kerja. Perlindungan ini mencakup hak atas upah yang adil, hak cuti dan istirahat, perlindungan dari diskriminasi, serta perlindungan dari pelecehan di tempat kerja. Pengaturan kontrak kerja menjadi penting karena memuat durasi kerja, status hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, serta prosedur penyelesaian sengketa apabila terjadi perselisihan. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan memberikan kepastian hukum agar Generasi Z tidak mengalami eksploitasi, ketidakjelasan status kerja, atau perlakuan yang tidak seimbang dalam hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan juga berfungsi memberikan jaminan perlindungan sosial, mendorong dialog antara pekerja dan pengusaha, serta menegakkan keadilan dalam hubungan industrial. Perlindungan sosial dapat mencakup jaminan kesehatan, perlindungan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua yang mendukung keamanan finansial pekerja. Dialog dan negosiasi diperlukan agar perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan secara adil, baik melalui komunikasi langsung maupun mekanisme perundingan kolektif. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang seimbang, adil, dan berkelanjutan bagi Generasi Z di lingkungan kerja.

Tantangan Utama yang dihadapi Generasi Z Terkait pemahaman dan implementasi

Untuk menyoroti tantangan utama yang dihadapi Generasi Z terkait dengan pemahaman dan implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, diperlukan proses identifikasi masalah yang dilakukan secara sistematis melalui studi kasus, survei, forum diskusi, dan *focus group discussion*. Studi kasus dan survei dapat digunakan untuk menggali pengalaman Generasi Z dalam memahami hak-hak pekerja, kontrak kerja, jam kerja, upah, perlindungan dari diskriminasi, serta akses terhadap penyelesaian sengketa. Forum diskusi dan *focus group discussion* juga penting karena dapat memberikan ruang bagi Generasi Z untuk menyampaikan pengalaman langsung, hambatan, serta kebutuhan mereka terhadap informasi hukum ketenagakerjaan yang lebih mudah dipahami.

Selain pengumpulan data dari pengalaman langsung, penelitian dan analisis literatur juga perlu dilakukan untuk memahami perkembangan isu hukum ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja muda di Indonesia. Kajian literatur dapat mencakup artikel akademik, laporan riset, regulasi ketenagakerjaan, berita, serta dokumen kelembagaan yang membahas kondisi hubungan kerja, perlindungan hak pekerja, dan dinamika pasar kerja bagi Generasi Z. Melalui analisis ini, tantangan yang dihadapi Generasi Z dapat dipahami secara lebih utuh, baik dari sisi regulasi, praktik hubungan kerja, maupun kesenjangan informasi yang memengaruhi kesadaran hukum mereka.

Upaya peningkatan pemahaman dan implementasi hukum ketenagakerjaan bagi Generasi Z juga dapat dilakukan melalui kampanye pendidikan, kolaborasi kelembagaan, serta advokasi kebijakan. Kampanye pendidikan dapat dilaksanakan melalui penyuluhan, materi edukatif, media sosial, seminar, lokakarya, atau kursus daring yang membahas hak dan kewajiban pekerja secara praktis. Kolaborasi antara lembaga pendidikan, organisasi pekerja, pemerintah, dan LSM juga diperlukan untuk memperluas akses edukasi hukum serta memperjuangkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, adil, dan responsif terhadap kebutuhan pekerja muda.

E. SIMPULAN

Hukum Tenaga Kerja Indonesia (HTKI) memiliki peran yang sangat penting dalam melindungi hak dan kepentingan Generasi Z di tempat kerja. Dalam konteks hubungan kerja antara Generasi Z dan pengusaha, HTKI berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengatur standar kerja yang adil, melindungi hak-hak pekerja, mengatur kontrak kerja, memberikan jaminan atas perlindungan sosial, mendorong dialog dan negosiasi, serta menegakkan keadilan dan keseimbangan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, HTKI memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan berkelanjutan bagi Generasi Z. Namun, masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam pemahaman dan implementasi HTKI, seperti kurangnya kesadaran, kesenjangan informasi, tekanan lingkungan kerja yang kompetitif, dan ketidakpastian kontrak kerja.

Pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi buruh perlu memperkuat pendidikan serta penyuluhan mengenai hak-hak pekerja dan Hukum Tenaga Kerja Indonesia kepada Generasi Z. Program tersebut dapat dilakukan melalui seminar, lokakarya, kampanye kesadaran di sekolah, perguruan tinggi, dan tempat kerja agar Generasi Z memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai hak, kewajiban, serta mekanisme perlindungan hukum dalam dunia kerja. Selain itu, akses terhadap informasi ketenagakerjaan perlu diperluas melalui platform digital, situs resmi pemerintah, media sosial edukatif, dan sumber daya daring lainnya agar kesenjangan informasi mengenai hukum tenaga kerja dapat dikurangi.

Pemerintah juga perlu memperluas akses bantuan hukum yang terjangkau dan berkualitas bagi Generasi Z yang mengalami pelanggaran hak di tempat kerja, baik melalui layanan bantuan hukum pro bono, klinik hukum, maupun layanan hukum yang didukung oleh negara. Penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan perlu diperkuat melalui inspeksi kerja yang rutin, pemberian sanksi tegas kepada pelanggar, serta pengawasan yang lebih efektif terhadap praktik kerja yang merugikan pekerja muda. Di samping itu, partisipasi Generasi Z dalam serikat pekerja atau organisasi buruh perlu didorong agar mereka memiliki ruang kolektif untuk memperjuangkan hak, menyampaikan aspirasi, dan melakukan negosiasi dengan pengusaha. Implementasi saran tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, perlindungan, dan kepastian hukum bagi Generasi Z sehingga mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih adil, aman, dan produktif.

REFERENSI

Abas, M., & Nopianti, W. (2025). Implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Generasi Z di ekosistem digital. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 29. DOI: 10.30595/pssh.v29i.2072

- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. DOI: 10.3316/QRJ0902027
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: Complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. DOI: 10.1177/1744987120927206
- Chui, W. H., & McConville, M. (Eds.). (2017). *Research methods for law* (2nd ed.). Edinburgh University Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. DOI: 10.1177/1525822X05279903
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, Article 114523. DOI: 10.1016/j.socscimed.2021.114523
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial relations systems*. Henry Holt and Company
- Fadli, M. (2020). Pancasila dan Tantangan Ideologi Generasi Z. *Jurnal Wawasan Kebangsaan*, 7(2), 101-110.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: Sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara*. Bina Ilmu.
- Hidayat, A. (2020). Globalisasi dan Tantangan Implementasi Nilai Pancasila. *Jurnal Sosial Humaniora*, 11(1), 45-55.
- Maulidiyah, L., & Sahlan, M. (2021). Keteladanan Pemimpin dalam Menumbuhkan Nasionalisme Generasi Muda. *Jurnal Civic Education*, 8(1), 76-84.
- Ningsih, R. (2020). Internalisasi Nilai Pancasila melalui Pendidikan Formal dan Informal. *Jurnal Pendidikan Moral Indonesia*, 5(1), 15-23
- Nurhayati, S., Ifrani, I., & Said, M. Y. (2019). Methodological reconstruction of legal protection for women worker in Indonesia. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 6(3), 366–377.
- Pratama, R., & Rahmawati, D. (2021). Generasi Z dan Peranannya dalam Pelestarian Nilai Pancasila. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(3), 122-133.
- Rani, I. H., Jalih, J. H., & Widyowati, L. A. (2022). Indonesian Generation Z work expectation and intention to apply for job: Role of social media. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(2), 193–206. DOI: 10.35877/454RI.qems831
- Rizki, A. (2021). Transformasi Pendidikan Karakter di Era 5.0. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 12(4), 111-120.
- Suryadi, A. (2019). Media Sosial dan Nasionalisme Generasi Z. *Jurnal Komunikasi dan Pendidikan*, 6(2), 87-95.
- Susansi, I., & Akbar, T. (2021). Media Sosial sebagai tantangan dalam Pembentukan Karakter. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 13(2), 65-78.

- Wibowo, S. G., & Susanto, F. (2025). Legal protection for gig workers in the digital economy: A critical review of labor relations in Indonesia. *The Easta Journal Law and Human Rights*, 3(3), 231–240. DOI: 10.58812/eslhr.v3i03.705
- Widodo, H. (2022). Digitalisasi dan Partisipasi Politik Generasi Z. *Jurnal Politik dan Demokrasi*, 4(1), 33-45.
- Widyastuti, T. V., Soponyono, E., Hamzani, A. I., Bawono, B. T., & Mashdurohatun, A. (2024). Industrial relations dispute resolution model in Indonesia. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 323–334. DOI: 10.55927/fjmr.v3i2.8116
- Yuliana, D. (2022). Pendidikan Pancasila di Era Digital: Strategi dan Implementasi. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 11(2), 89-97.