

Perspektif Hukum terhadap Tren Resign Cepat (Job-Hopping) Generasi Z

Nurlia Eka Damayanti¹, Aprilita²

Universitas Palangka Raya^{1,2}

nurliaekadamayanti@feb.upr.ac.id¹, aprilitamanajemen@feb.upr.ac.id²

Riwayat Jurnal

Artikel diterima: 11 Desember 2024

Artikel direvisi: 10 Februari 2025

Artikel disetujui: 09 Maret 2025

Abstrak

Fenomena job-hopping atau kecenderungan berpindah kerja dalam waktu singkat menjadi tren signifikan di kalangan generasi Z, yang membawa implikasi hukum terhadap hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Artikel ini menganalisis bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hak dan kewajiban karyawan serta perusahaan dalam kasus pengunduran diri mendadak. Fokus utama penelitian ini adalah ketentuan notice period, klausul non-kompetisi, dan dampaknya terhadap perjanjian kerja dan kontrak yang berlaku. Berdasarkan analisis normatif, ditemukan bahwa pengunduran diri mendadak sering kali melanggar ketentuan kontrak, sementara klausul non-kompetisi dapat menimbulkan konflik hukum jika dianggap membatasi kebebasan karyawan. Artikel ini merekomendasikan perlunya revisi regulasi untuk menciptakan kerangka hukum yang lebih responsif, termasuk fleksibilitas dalam masa pemberitahuan dan pengaturan klausul non-kompetisi yang proporsional. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam mengelola dinamika ketenagakerjaan yang terus berkembang di era modern.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Job-hopping, Generasi Z, Pengunduran Diri

Abstract

The phenomenon of job-hopping or the tendency to change jobs in a short time has become a significant trend among generation Z, which has legal implications for the work relationship between employees and companies. This article analyzes how employment law in Indonesia regulates the rights and obligations of employees and companies in cases of sudden resignation. The main focus of this research is notice period provisions, non-competition clauses, and their impact on applicable work agreements and contracts. Based on normative analysis, it was found that sudden resignation often violates contractual provisions, while non-competition clauses can give rise to legal conflicts if they are deemed to limit employee freedom. This article recommends the need to revise the regulations to create a more responsive legal framework, including flexibility in notice periods and the provision of

proportionate non-competition clauses. It is hoped that this research can become a reference in managing employment dynamics which continue to develop in the modern era.

Keywords: *Employment Law, Job-hopping, Generation Z, Resignation.*

Pendahuluan

Generasi Z atau Gen-Z merupakan kelompok usia penduduk Indonesia yang banyak menjadi pusat perhatian dalam beberapa tahun ini. Mereka memiliki karakteristik unik yang membedakan dari generasi sebelumnya, seperti adaptasi yang cepat terhadap teknologi, preferensi kerja yang fleksibel, serta kecenderungan untuk mencari makna dan keseimbangan dalam pekerjaan mereka. Hal ini menjadikan mereka sebagai generasi yang mendorong perubahan signifikan di dunia kerja, termasuk dalam pola kerja seperti job-hopping. McKinsey & Company mendefinisikan Gen-Z sebagai ‘kelompok individu yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012.’ Dengan demikian pada tahun ini, Gen-Z di Indonesia terdiri dari penduduk dalam kelompok usia 12 hingga 27 tahun.

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

Menurut statistik yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2021, populasi Gen-Z di Indonesia diketahui mencapai hampir 75 juta jiwa atau 27 persen dari total populasi nasional. Hal ini menjadikan Gen-Z sebagai kelompok usia dengan populasi terbanyak di Indonesia. Adapun

menurut data tersebut, dari total populasi pekerja di Indonesia, kelompok Gen-Z memiliki total jumlah lebih dari 20 juta jiwa, lagi-lagi merupakan jumlah terbanyak dibanding kategori kelompok usia lainnya. Namun, perilaku kerja mereka, termasuk job-hopping, juga membawa tantangan hukum, khususnya dalam pengaturan kontrak kerja dan kewajiban karyawan serta perusahaan dalam menghadapi pengunduran diri mendadak. McKinsey & Company mendefinisikan Gen-Z sebagai 'kelompok individu yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012.' Dengan demikian pada tahun ini, Gen-Z di Indonesia terdiri dari penduduk dalam kelompok usia 12 hingga 27 tahun.

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena job-hopping atau kecenderungan berpindah kerja dalam waktu singkat telah menjadi tren yang signifikan di kalangan generasi Z, yakni individu yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Generasi ini dikenal memiliki preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti keinginan akan pengembangan karier yang cepat, lingkungan kerja yang fleksibel, serta penghargaan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, perilaku job-hopping yang semakin marak memunculkan berbagai tantangan, baik dari sisi organisasi maupun aspek hukum ketenagakerjaan.

Tenaga kerja modern dianggap penting untuk keberhasilan perusahaan (Saif, Siddiqui, 2019). Akibatnya, mereka semakin rentan untuk kehilangan pekerjaan mereka. Mereka yang baru saja bekerja biasanya meninggalkan pekerjaan mereka untuk jangka waktu yang lebih lama (Saleem, Qamar, 2017). Tren ini menantang perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan karyawan berbakat dengan pengalaman kerja yang positif (Lake et al., 2018). Dalam beberapa tahun terakhir, semakin banyak orang yang berganti pekerjaan secara berkala, dan kebanyakan dari mereka tidak akan bertahan di satu tempat kerja lebih dari dua tahun. Singkatnya, mereka yang bekerja di satu perusahaan disebut sebagai "job hopper". Mereka tidak akan ragu untuk meninggalkan pekerjaan mereka untuk berbagai alasan. Mereka

ingin bekerja di posisi yang menawarkan kondisi kerja yang menarik, seperti gaji yang lebih baik dan banyak peluang untuk berkembang. Perlu diingat bahwa ini mungkin merupakan akibat dari tujuan yang terlalu tinggi dan harapan yang tidak sebanding dengan kemampuan yang ada (<https://www.praca.pl>).

Dari sudut pandang perusahaan, job-hopping menciptakan kerugian finansial dan operasional, seperti peningkatan biaya rekrutmen, pelatihan, dan penurunan produktivitas akibat kurangnya stabilitas tenaga kerja. Sementara itu, dari sisi karyawan generasi Z, keputusan untuk berpindah kerja seringkali dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pengakuan profesional, kompensasi, atau kurangnya prospek pengembangan diri. Fenomena ini memunculkan pertanyaan mendasar tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan yang ada dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak.

Secara hukum, pengunduran diri mendadak yang menjadi karakteristik job-hopping dapat menimbulkan konflik. Misalnya, ketentuan terkait masa pemberitahuan pengunduran diri (notice period) sering kali diabaikan oleh karyawan. Hal ini dapat merugikan perusahaan yang bergantung pada kesinambungan tenaga kerja untuk operasionalnya. Sebaliknya, perjanjian kerja yang terlalu ketat, seperti klausul non-kompetisi, juga dapat mengekang kebebasan karyawan generasi Z dalam mencari peluang yang lebih baik.

Di Indonesia, regulasi ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan revisinya melalui Undang-Undang Cipta Kerja mencoba mengatur keseimbangan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Namun, implementasinya sering kali tidak sejalan dengan dinamika dunia kerja modern, termasuk tren job-hopping. Minimnya mekanisme yang melindungi perusahaan dari risiko pengunduran diri mendadak, sekaligus menjamin hak karyawan untuk mengembangkan karier, menciptakan celah hukum yang perlu ditinjau lebih lanjut.

Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis fenomena job-hopping dari perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi implikasi hukum dari tren tersebut, mengevaluasi regulasi yang ada, dan memberikan rekomendasi untuk menciptakan kerangka hukum yang lebih responsif terhadap kebutuhan generasi Z dan dunia kerja yang dinamis.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode analisis deskriptif. Pendekatan yuridis normatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengkajian peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum yang mengatur fenomena tertentu, dalam hal ini fenomena job-hopping di kalangan Generasi Z. Penelitian ini mengutamakan kajian terhadap sumber-sumber hukum tertulis seperti undang-undang, peraturan, keputusan pengadilan, dan dokumen resmi lainnya yang relevan. Data yang digunakan meliputi data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber hukum, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan lainnya yang relevan. Selain itu, digunakan juga literatur akademik, jurnal hukum, laporan statistik dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, serta data terkait fenomena job-hopping di kalangan Gen-Z.

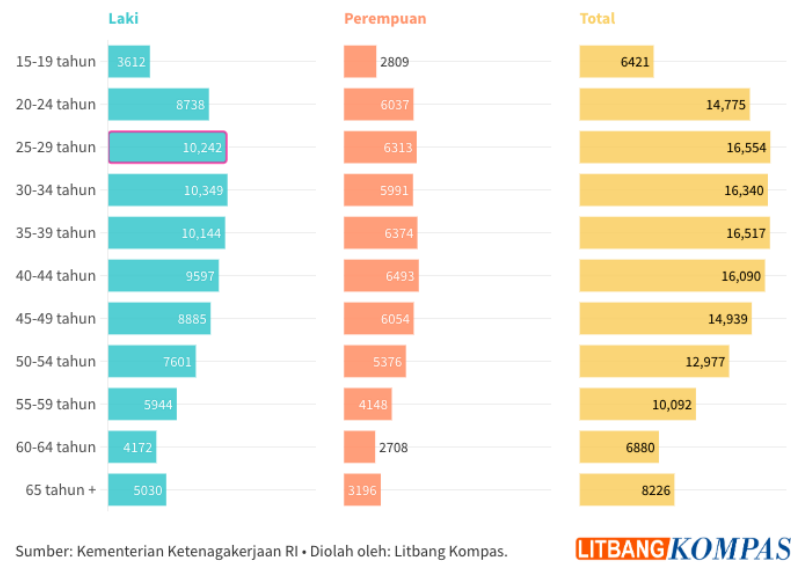
Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi bagaimana regulasi yang ada mengatur fenomena pengunduran diri mendadak, termasuk penerapan klausul non-kompetisi, ketentuan notice period, dan dampaknya terhadap hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi relevansi dan efektivitas regulasi tersebut dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern, serta memberikan rekomendasi yang dapat menciptakan kerangka hukum yang lebih adaptif dan adil.

Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara sistematis fenomena yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh. Dalam konteks ini, metode ini bertujuan untuk memaparkan bagaimana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan, serta dampak dari pengunduran diri mendadak terhadap kontrak kerja. Penelitian ini tidak hanya menggambarkan situasi yang ada, tetapi juga mengevaluasi apakah regulasi yang ada efektif dalam mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh fenomena job-hopping.

Pembahasan

Fenomena *Job-Hopping* di Kalangan Generasi Z

Menurut Ghiselli (1974), *job hopping* yang dikenalkan dengan istilah “hobo-syndrome” merupakan kecenderungan dalam berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan tanpa mempertimbangkan motif yang rasional. Menurut statistik yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2021, populasi Gen-Z di Indonesia diketahui mencapai hampir 75 juta jiwa atau 27 persen dari total populasi nasional. Hal ini menjadikan Gen-Z sebagai kelompok usia dengan populasi terbanyak di Indonesia. Adapun menurut data tersebut, dari total populasi pekerja di Indonesia, kelompok Gen-Z memiliki total jumlah lebih dari 20 juta jiwa, lagi-lagi merupakan jumlah terbanyak dibanding kategori kelompok usia lainnya. Namun, perilaku kerja mereka, termasuk job-hopping, juga membawa tantangan hukum, khususnya dalam pengaturan kontrak kerja dan kewajiban karyawan serta perusahaan dalam menghadapi pengunduran diri mendadak. McKinsey & Company mendefinisikan Gen-Z sebagai ‘kelompok individu yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012.’ Dengan demikian pada tahun ini, Gen-Z di Indonesia terdiri dari penduduk dalam kelompok usia 12 hingga 27 tahun.



Gambar 1. Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia Berdasarkan Usia dan Gender (Data Tahun 2021, Dalam Ribu Orang)

Job-hopping dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam kurun waktu relatif singkat, umumnya kurang dari dua tahun. Fenomena ini sering dipandang sebagai strategi individu untuk memperoleh peluang yang lebih baik, baik dari segi kompensasi maupun pengembangan karier. Meskipun memberikan keuntungan berupa peningkatan pengalaman dan keterampilan yang beragam bagi karyawan, praktik job-hopping juga menimbulkan implikasi negatif, khususnya terhadap stabilitas operasional perusahaan yang bergantung pada keberlanjutan tenaga kerja.

Generasi Z, yang dikenal sebagai generasi digital atau digital natives, merupakan kelompok usia yang banyak menjadi pusat perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Populasi Gen-Z di Indonesia mencapai hampir 75 juta jiwa atau 27 persen dari total populasi nasional. Kelompok usia ini menunjukkan karakteristik unik dalam pendekatan mereka terhadap dunia kerja. Salah satu fenomena yang mencolok adalah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja dalam waktu singkat, yang dikenal sebagai job-hopping. Perilaku ini tidak hanya mencerminkan pola pikir mereka yang berorientasi pada pertumbuhan pribadi dan profesional,

tetapi juga menunjukkan perubahan mendasar dalam ekspektasi terhadap pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya.

Motivasi utama job-hopping di kalangan Generasi Z mencakup keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang beragam, menjajaki berbagai peluang karir, serta mencari lingkungan kerja yang lebih selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti keberlanjutan, inklusivitas, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Mereka juga cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, tidak segan meninggalkan pekerjaan yang dirasa tidak memenuhi aspirasi mereka.

Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Generasi Z mencakup lebih dari 20 juta pekerja, menjadikannya kelompok usia terbesar di pasar tenaga kerja nasional. Namun, fenomena job-hopping ini sering kali membawa dampak negatif bagi perusahaan, seperti gangguan pada stabilitas tenaga kerja, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini memaksa organisasi untuk menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia agar dapat mempertahankan talenta muda sekaligus mengelola tantangan yang muncul akibat pola kerja yang dinamis ini.

Regulasi Ketenagakerjaan tentang Pengunduran Diri Mendadak

Di Indonesia, regulasi mengenai pengunduran diri karyawan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Regulasi ini secara eksplisit menetapkan bahwa karyawan yang ingin mengundurkan diri dari suatu perusahaan diwajibkan untuk memberikan pemberitahuan tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal efektif pengunduran diri. Tujuan utama ketentuan ini adalah untuk memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk melakukan langkah-langkah transisi, seperti merekrut pengganti atau mendistribusikan kembali beban kerja kepada karyawan lain.

Ketentuan tersebut juga mencerminkan upaya untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, yakni perusahaan dan karyawan. Dari sisi perusahaan, pemberitahuan yang memadai memberikan waktu untuk mengurangi potensi gangguan operasional yang dapat terjadi akibat pengunduran diri mendadak. Sementara itu, dari sisi karyawan, kepatuhan terhadap pemberitahuan 30 hari memberikan peluang untuk menyelesaikan kewajiban kerja yang tersisa, termasuk serah terima tugas.

Namun, dalam praktiknya, kepatuhan terhadap ketentuan ini sering kali tidak terpenuhi, khususnya di kalangan karyawan Generasi Z. Motivasi untuk segera berpindah ke peluang baru sering kali membuat mereka mengabaikan pemberitahuan 30 hari. Hal ini kerap menimbulkan sejumlah masalah hukum, seperti konflik terkait hak atas gaji terakhir, tunjangan, atau kompensasi lainnya. Selain itu, perusahaan juga dihadapkan pada risiko kehilangan keahlian tertentu tanpa persiapan yang memadai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan stabilitas organisasi.

Lebih jauh, kendala implementasi regulasi ini juga disebabkan oleh kurangnya pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajiban hukum mereka. Meskipun regulasi telah disusun untuk memberikan kepastian hukum, mekanisme pengawasan dan penegakan hukum terkait ketentuan pengunduran diri masih memerlukan penguatan. Hal ini menjadi tantangan bagi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan kerangka hukum yang lebih responsif terhadap kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang, khususnya di era generasi Z yang memiliki pola kerja yang dinamis.

Implikasi Hukum dari Job-Hopping

Pengunduran diri mendadak yang dilakukan oleh karyawan Generasi Z membawa sejumlah implikasi hukum yang signifikan, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Beberapa implikasi tersebut meliputi:

1. Pelanggaran Masa Pemberitahuan: masa pemberitahuan yang diatur dalam undang-undang atau kontrak kerja bertujuan untuk memberikan waktu bagi perusahaan melakukan penyesuaian, seperti mencari pengganti atau mendistribusikan beban kerja. Namun, kegagalan karyawan dalam memenuhi kewajiban ini dapat dianggap sebagai pelanggaran kontrak. Perusahaan memiliki hak untuk menuntut kompensasi finansial sebagai bentuk ganti rugi atau menahan gaji terakhir sesuai dengan klausul yang tercantum dalam kontrak kerja. Dalam beberapa kasus, pelanggaran ini juga dapat memengaruhi hubungan profesional karyawan di masa depan, terutama jika disertai dengan catatan buruk yang dicatat oleh perusahaan sebelumnya.
2. Klausul Non-Kompetisi: Klausul non-kompetisi merupakan mekanisme hukum yang digunakan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan berpindah ke perusahaan pesaing dalam periode tertentu setelah pengunduran diri. Meskipun sah secara hukum jika memenuhi syarat keadilan dan proporsionalitas, klausul ini seringkali diperdebatkan karena dapat melanggar hak karyawan untuk mencari nafkah. Dalam konteks Generasi Z, yang cenderung lebih dinamis dalam berpindah pekerjaan, klausul non-kompetisi sering kali dianggap tidak relevan dengan pola kerja mereka yang fleksibel. Hal ini memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan klausul tersebut tidak memberatkan salah satu pihak.
3. Hak atas Kompensasi: Pengunduran diri mendadak juga menimbulkan kendala dalam penyelesaian hak-hak karyawan, seperti gaji terakhir, tunjangan, atau insentif lainnya. Perusahaan seringkali menghadapi kesulitan administratif dalam menyelesaikan kewajiban ini, terutama jika pengunduran diri dilakukan tanpa pemberitahuan atau dengan cara yang melanggar kontrak. Hal ini dapat memicu konflik hukum yang memerlukan penyelesaian melalui jalur mediasi atau pengadilan.

Relevansi dan Efektivitas Regulasi yang Ada

Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mencakup pengaturan tentang pengunduran diri, efektivitas implementasi regulasi tersebut masih perlu ditingkatkan. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan antara regulasi yang ada dengan dinamika dunia kerja modern, terutama dalam menghadapi pola kerja Generasi Z yang lebih fleksibel dan cepat berubah. Misalnya, ketentuan pemberitahuan 30 hari yang bersifat rigid sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan muda yang cenderung berpindah kerja dengan cepat.

Selain itu, pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajiban hukum mereka masih terbatas. Banyak karyawan, termasuk Generasi Z, yang tidak sepenuhnya memahami implikasi hukum dari tindakan mereka, seperti pelanggaran kontrak atau kewajiban kompensasi. Di sisi lain, perusahaan juga sering kali kurang optimal dalam memberikan edukasi terkait hak dan kewajiban ini kepada karyawan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk menjembatani kesenjangan ini, seperti revisi regulasi yang lebih adaptif, peningkatan sosialisasi hukum ketenagakerjaan, dan penguatan mekanisme penyelesaian sengketa kerja yang lebih efisien. Pengunduran diri mendadak yang dilakukan oleh karyawan Generasi Z memiliki beberapa implikasi hukum yaitu :

Pelanggaran Masa Pemberitahuan: Kegagalan mematuhi masa pemberitahuan dapat dianggap sebagai pelanggaran kontrak kerja. Hal ini memberikan hak bagi perusahaan untuk menuntut kompensasi atau menahan gaji terakhir sesuai dengan ketentuan kontrak.

Klausul Non-Kompetisi: Beberapa perusahaan menggunakan klausul non-kompetisi untuk mencegah karyawan berpindah ke perusahaan pesaing. Namun, klausul ini sering kali diperdebatkan karena dapat melanggar hak karyawan untuk bekerja.

Hak atas Kompensasi: Perusahaan dapat menghadapi tantangan dalam menyelesaikan hak karyawan, termasuk gaji terakhir, jika pengunduran diri terjadi secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan.

Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur pengunduran diri, terdapat beberapa kelemahan dalam implementasinya. Peraturan saat ini belum sepenuhnya mengakomodasi dinamika dunia kerja modern, termasuk fleksibilitas kerja yang menjadi tuntutan Generasi Z. Selain itu, kurangnya pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajibannya sering kali memperburuk masalah ini.

Simpulan

Fenomena job-hopping di kalangan Generasi Z membawa dampak signifikan terhadap hubungan kerja dan memunculkan tantangan hukum baru. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia perlu disesuaikan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Dengan kerangka hukum yang lebih responsif, diharapkan dunia kerja dapat mengakomodasi kebutuhan Generasi Z sekaligus melindungi kepentingan perusahaan. Untuk menghadapi tantangan hukum yang muncul akibat fenomena job-hopping, diperlukan langkah-langkah strategis yang berorientasi pada penyesuaian regulasi ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa rekomendasi perbaikan yang dapat diimplementasikan:

1. **Revisi Ketentuan Notice Period,** Regulasi terkait masa pemberitahuan pengunduran diri perlu memberikan fleksibilitas yang lebih besar, terutama dalam kondisi tertentu di mana karyawan tidak dapat memenuhi ketentuan notice period yang berlaku. Sebagai alternatif, dapat diterapkan skema kompensasi yang memberikan solusi adil bagi kedua belah pihak, yaitu karyawan dan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan potensi konflik dan memastikan transisi kerja yang lebih mulus.

2. **Pengaturan Klausul Non-Kompetisi**, Klausul non-kompetisi sering kali menjadi sumber perselisihan karena dapat membatasi kebebasan karyawan dalam mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih tegas untuk memastikan klausul ini tidak disalahgunakan. Klausul non-kompetisi harus dirancang sedemikian rupa agar tetap melindungi kepentingan perusahaan tanpa melanggar hak dasar karyawan untuk bekerja.
3. **Peningkatan Edukasi Hukum**, Penting untuk meningkatkan literasi hukum di kalangan karyawan, khususnya Generasi Z yang mendominasi angkatan kerja saat ini. Pelatihan atau sosialisasi yang intensif mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai karyawan dapat menjadi langkah proaktif dalam mencegah potensi sengketa. Selain itu, edukasi ini juga akan membantu karyawan memahami konsekuensi hukum dari tindakan mereka, seperti pengunduran diri tanpa pemberitahuan atau pelanggaran klausul kontrak.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dapat lebih adaptif terhadap dinamika dunia kerja modern, sekaligus menciptakan keseimbangan antara perlindungan hak karyawan dan kepentingan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Perceived organizational support dan Grit terhadap Intensi Job hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 14-14.
- Perkasa, D. H., & Purwanto, S. (2024). Job hopping behavior in millennials. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 2(3), 809-821.
- GAJDA, J. (2024). JOB HOPPING AMONG GENERATION Z EMPLOYEES. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management/Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie*, (199).
- Charda, S. (2015). Karakteristik undang-undang ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1-21.
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65-74.
- Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *AN-NIZAM Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 14(2), 121-139.
- Bambar, A. T. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 2035-2041.
- Harahap, N. (2020). Hak dan Kewajiban Pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan*, 6(1), 15-27.
- Juliana, J., Suwarto, S., Pramono, R., & Tukiran, M. (2021). Job Hopping Behaviour and Turnover Intention on Millennial Teachers: A Closer Look to Their Antecedents. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 20(2), 130-144.
- Wijaya, A., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2).

- Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Nuraeni, Y. (2020). Analisis terhadap Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia dalam menghadapi tantangan revolusi industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), 1-12.
- Prihaningrum, S. H., & Purba, H. P. (2021). Career Adaptability dan Job Hopping Intention: Peran Career Satisfaction di Pekerja Generasi Y. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 883-891.
- Ramadhani, D. A. (2018). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis*, 5(2), 186-209.
- Sabila, G. S., El Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 98-106.