



Fenomena Resign Generasi Zoomer (Z) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Mutiara^{1*}, Nazwa Fithri², M. Ikhsan Syahputra³, Sabarudin⁴, Tri Reni Novita⁵

¹⁻⁵ Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah, Indonesia

*Penulis Korespondensi: mutiara1@umnaw.ac.id

Abstract. *The phenomenon of sudden resignations, which is common among Generation Z, has become a concern in the modern world of employment. Changes in mindset, expectations of work, and demands for work-life balance are the main factors driving these decisions. However, sudden resignations also raise legal issues related to breaches of employment agreements and the moral responsibilities of employees. This article discusses this phenomenon from the perspective of Indonesian labor law, outlining the contributing factors, the impact on employment relationships, and the legal provisions that govern it. This study uses a normative-descriptive approach based on Law Number 13 of 2003 concerning Labor and Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of the Job Creation Law into Law. This phenomenon shows a gap between normative labor regulations and the reality of a younger generation that is more dynamic and flexible in their work. Therefore, companies and policymakers need to be more adaptive in order to adjust labor regulations to the changing characteristics of today's workforce. In addition, this study also highlights the importance of effective communication between workers and employers to prevent sudden resignations. The results of this study are expected to contribute to the development of labor policies that are more responsive to the needs of Generation Z. Thus, a balance between legal certainty and flexibility in employment relationships can be achieved harmoniously.*

Keywords: *Employment Relationships; Generation Zoomer; Labor Law; Sudden Resignation; Work-Life Balance.*

Abstrak. Fenomena resign tiba-tiba yang banyak dilakukan oleh generasi Z menjadi perhatian dalam dunia ketenagakerjaan modern. Perubahan pola pikir, ekspektasi terhadap pekerjaan, dan tuntutan keseimbangan hidup menjadi faktor pendorong utama di balik keputusan tersebut. Namun, tindakan resign tiba-tiba juga menimbulkan persoalan hukum terkait pelanggaran terhadap perjanjian kerja dan tanggung jawab moral pekerja. Artikel ini membahas fenomena tersebut dari perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, menguraikan faktor penyebab, dampak terhadap hubungan kerja, serta ketentuan hukum yang mengaturnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-deskriptif berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi ketenagakerjaan yang bersifat normatif dengan realitas generasi muda yang lebih dinamis dan fleksibel dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih adaptif dari pihak perusahaan maupun pembuat kebijakan untuk menyesuaikan aturan ketenagakerjaan dengan perubahan karakteristik tenaga kerja masa kini. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif antara pekerja dan pemberi kerja guna mencegah terjadinya pengunduran diri tiba-tiba. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan generasi Z. Dengan demikian, keseimbangan antara kepastian hukum dan fleksibilitas dalam hubungan kerja dapat tercapai secara harmonis.

Kata kunci: Generasi zoomer; Hubungan Kerja; Hukum Ketenagakerjaan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Pengunduran Diri Mendadak.

1. LATAR BELAKANG

Generasi Z, yakni individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, yang kini mulai mendominasi dunia kerja di Indonesia. Ciri khas generasi ini adalah keinginan untuk mendapatkan makna, fleksibilitas, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Namun, muncul fenomena baru yang cukup mengkhawatirkan, yaitu meningkatnya kasus resign tiba-tiba, pekerja mengundurkan diri tanpa pemberitahuan yang memadai kepada perusahaan.

Fenomena ini menimbulkan berbagai implikasi, baik dari sisi etik, sosial, maupun hukum. Dari segi hukum, tindakan tersebut dapat menimbulkan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja, terutama Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur prosedur pengunduran diri. Perusahaan seringkali mengalami kerugian akibat ketidaksiapan pengganti tenaga kerja dan terganggunya operasional. Sementara dari sisi pekerja, banyak yang tidak menyadari bahwa keputusan tersebut berpotensi menimbulkan sanksi administratif atau kerugian hukum.

Tulisan ini bertujuan untuk meninjau fenomena resign tiba-tiba generasi Z dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta memberikan pemahaman mengenai tanggung jawab hukum dan solusi yang dapat diterapkan oleh kedua belah pihak. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya menjawab sejumlah permasalahan yang muncul terkait fenomena resign tiba-tiba di kalangan generasi Z serta implikasinya dalam dunia ketenagakerjaan. Pertama, penting untuk memahami bagaimana karakteristik dan pola kerja generasi Z yang kini mulai mendominasi angkatan kerja. Generasi ini dikenal memiliki orientasi nilai, ekspektasi profesional, serta gaya bekerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga kerap memengaruhi stabilitas hubungan kerja dan dinamika budaya organisasi.

Kedua, penelitian ini juga menelaah bagaimana tinjauan hukum ketenagakerjaan memosisikan tindakan resign secara mendadak yang dilakukan tanpa memenuhi ketentuan masa pemberitahuan (*notice period*) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kajian ini diperlukan untuk memahami apakah perilaku tersebut dapat dibenarkan secara hukum atau justru bertentangan dengan kewajiban normatif yang harus dipenuhi pekerja terhadap pemberi kerja.

Ketiga, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis konsekuensi hukum yang timbul akibat tindakan resign tiba-tiba, baik dari sisi pekerja maupun pemberi kerja. Penelitian menelusuri potensi sanksi, kerugian, maupun hak dan kewajiban yang mungkin terpengaruh sebagai akibat tidak dipenuhinya prosedur pengunduran diri sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, tiga rumusan masalah tersebut menjadi dasar bagi penelitian dalam mengkaji fenomena resign mendadak secara komprehensif dari perspektif sosial, generasional, dan hukum ketenagakerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif-deskriptif. Pendekatan normatif diterapkan untuk menelaah ketentuan hukum positif yang mengatur hubungan kerja dan pengunduran diri pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara nyata fenomena sosial berupa kecenderungan generasi Z melakukan pengunduran diri secara tiba-tiba, serta menjelaskan relevansi antara norma hukum ketenagakerjaan dengan realitas sosial dalam hubungan kerja modern.

Data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan yang relevan, sedangkan bahan hukum sekunder meliputi literatur, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan menafsirkan dan menghubungkan norma hukum yang berlaku dengan praktik pengunduran diri generasi Z di dunia kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Pola Kerja Generasi Z di Dunia Ketenagakerjaan

Generasi Z, yang umumnya lahir antara tahun 1995 hingga 2010, merupakan generasi yang tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan arus informasi yang serba cepat. Dalam konteks dunia ketenagakerjaan, generasi ini memiliki karakteristik dan pola kerja yang berbeda secara signifikan dibandingkan dengan generasi sebelumnya seperti generasi X maupun generasi milenial (Kompas, 2023). Pola pikir, cara beradaptasi, serta nilai-nilai yang mereka pegang dalam bekerja mencerminkan perubahan besar dalam dinamika hubungan industrial modern.

Sebagai generasi yang lahir dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi dan digitalisasi, generasi Z membawa perspektif baru yang segar serta tantangan tersendiri dalam lingkungan kerja. Mereka dikenal dengan karakteristik khas, seperti keterlibatan tinggi dengan teknologi, kesadaran sosial yang kuat, dan dorongan untuk mencari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (Agus Yani, 2025). Generasi Z juga dikenal dengan kecakapan teknologi yang tinggi, mereka tumbuh di era digital di mana internet dan perangkat mobile merupakan bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Akibatnya, mereka memiliki kemampuan luar biasa dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan

efisiensi kerja. Selain itu, Generasi Z juga memiliki preferensi kuat terhadap fleksibilitas kerja, mereka menginginkan kebebasan untuk menentukan jam kerja dan lokasi kerja, yang memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Reformasioanto & Faizah).

Generasi Z memiliki orientasi kerja yang lebih berfokus pada makna dan tujuan hidup, bukan semata-mata pada keuntungan materi. Mereka mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi, memiliki dampak sosial yang positif, serta memungkinkan mereka untuk berkontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar dari sekadar pekerjaan rutin. Pola pikir ini sering kali membuat mereka tampak “idealis” di mata generasi yang lebih tua, namun sesungguhnya mencerminkan perubahan paradigma kerja dari sekadar mencari nafkah menjadi upaya mencapai keseimbangan antara karier, kehidupan pribadi, dan kepuasan batin.

Keseimbangan hidup atau *work-life balance* menjadi hal yang sangat penting bagi generasi Z. Mereka tidak ingin terjebak dalam pola kerja yang monoton dan menuntut jam kerja panjang tanpa ruang untuk mengembangkan diri atau menikmati waktu pribadi. Bagi mereka, kesejahteraan mental memiliki nilai yang sama pentingnya dengan keberhasilan profesional. Oleh sebab itu, generasi Z lebih cenderung memilih lingkungan kerja yang fleksibel, mendukung kesehatan mental, serta memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas. Mereka menghargai perusahaan yang memberikan kebebasan berekspresi dan mendukung pertumbuhan personal melalui pelatihan, mentoring, atau kesempatan eksplorasi ide-ide baru.

Dalam hubungan kerja, generasi Z juga menunjukkan preferensi terhadap struktur organisasi yang lebih terbuka dan non-hierarkis. Mereka tidak terlalu nyaman dengan sistem kerja yang kaku dan penuh birokrasi, melainkan lebih menyukai komunikasi yang setara antara atasan dan bawahan. Mereka ingin didengar, diberikan kesempatan untuk berpendapat, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Sikap ini menggambarkan semangat kolaboratif yang kuat serta keinginan untuk membangun hubungan kerja yang berbasis pada rasa saling menghormati dan kepercayaan.

Dari sisi loyalitas, generasi Z dikenal lebih dinamis dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tidak segan berpindah tempat kerja jika merasa lingkungan kerjanya tidak sesuai dengan nilai-nilai atau harapan mereka. Bagi sebagian generasi yang lebih tua, hal ini mungkin dianggap sebagai kurangnya komitmen, namun bagi generasi Z, keputusan untuk berpindah pekerjaan merupakan bagian dari upaya menemukan tempat kerja yang benar-benar cocok dengan diri mereka. Mereka lebih menghargai pertumbuhan pribadi dan keseimbangan hidup daripada sekadar stabilitas pekerjaan.

Lebih jauh lagi, generasi Z memiliki kecenderungan tinggi terhadap semangat kewirausahaan dan kemandirian. Banyak di antara mereka yang tertarik menjadi *freelancer*, *content creator*, atau bahkan memulai usaha sendiri. Kemampuan mereka memanfaatkan teknologi digital membuat mereka mampu menciptakan peluang kerja baru tanpa harus bergantung sepenuhnya pada perusahaan besar. Hal ini memperlihatkan bahwa generasi Z tidak hanya menjadi pencari kerja, tetapi juga pencipta lapangan kerja baru melalui inovasi dan kreativitas.

Secara keseluruhan, karakteristik dan pola kerja generasi Z menunjukkan pergeseran besar dalam dinamika ketenagakerjaan modern. Mereka menghadirkan paradigma baru yang menekankan keseimbangan hidup, kebermaknaan kerja, fleksibilitas, dan kesehatan mental. Generasi ini menuntut sistem kerja yang lebih manusiawi, adaptif, dan inklusif. Perusahaan yang mampu memahami nilai-nilai tersebut dan menyesuaikan budaya kerjanya dengan kebutuhan generasi Z akan lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta muda yang potensial. Dengan demikian, generasi Z bukan sekadar tantangan bagi dunia kerja masa kini, tetapi juga peluang untuk menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih progresif dan berkelanjutan di masa depan.

Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Resign Tiba-Tiba

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hak untuk mengundurkan diri dijamin oleh Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 6, 2023). Pekerja yang ingin mengundurkan diri wajib menyampaikan pemberitahuan secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelumnya, tidak sedang dalam ikatan dinas, dan tetap menjalankan kewajiban hingga tanggal pengunduran diri (Peraturan Pemerintah Nomor 35, 2021). Apabila pekerja tidak memenuhi ketentuan tersebut, pengunduran diri dianggap tidak sah secara hukum. Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 50-81, pekerja yang mengundurkan diri tiba-tiba dapat kehilangan hak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

Pengunduran diri yang tidak sesuai prosedur melanggar asas itikad baik dan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Namun, di sisi lain, hak pekerja untuk berhenti bekerja juga dilindungi oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menjamin kebebasan memilih pekerjaan. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat penyeimbang antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan pengusaha.

Konsekuensi Hukum Terhadap Resign Tiba-Tiba

Dalam hubungan kerja, proses pengunduran diri (resign) seharusnya dilakukan dengan tata cara yang sesuai dengan peraturan perusahaan maupun ketentuan hukum ketenagakerjaan. Mengundurkan diri secara tiba-tiba tanpa adanya pemberitahuan minimal 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri, maka tidak dapat memenuhi ketentuan pengunduran diri yang sah menurut peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini dapat menimbulkan berbagai konsekuensi hukum yang merugikan pekerja. Tindakan ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap kewajiban pekerja dalam hubungan kerja (Rahmatul'ula, 2025).

Dari sisi hukum, pekerja yang melakukan resign tiba-tiba berisiko kehilangan hak-haknya, seperti Uang Pisah dan sebagian Uang Penggantian Hak (UPH), sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat menahan pembayaran hak tertentu seperti bonus tahunan atau gaji terakhir sebagai bentuk sanksi administratif. Dan pekerja berpotensi tidak memperoleh Surat Keterangan Kerja (Paklaring) yang penting untuk melamar pekerjaan baru.

Bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), resign sebelum masa kontrak kerja berakhir menimbulkan kewajiban membayar ganti rugi kepada Perusahaan sesuai dengan perjanjian, besaran denda yang harus dibayarkan sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya kontrak (Dealls, 2025).

Tindakan resign tiba-tiba dapat menimbulkan kerugian material besar bagi perusahaan, seperti terganggunya operasional, hilangnya klien, dan tertundanya proyek penting, maka perusahaan dapat menempuh jalur hukum dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkan akibat tindakan pengunduran diri tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Generasi Z memiliki karakteristik unik yang menonjolkan fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), serta kebutuhan akan lingkungan kerja yang inklusif dan bermakna. Mereka lebih memilih pekerjaan yang memberikan kebebasan, kesempatan berkembang, serta nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip pribadi. Pola kerja mereka cenderung dinamis, adaptif terhadap teknologi, dan tidak terlalu terikat pada loyalitas jangka panjang terhadap satu perusahaan.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, tindakan resign tiba-tiba tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pekerja

memberikan pemberitahuan paling lambat 30 hari sebelum pengunduran diri. Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan pekerja untuk mengundurkan diri tetap diatur oleh norma hukum demi menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja.

Tindakan resign secara mendadak dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi pekerja, seperti kehilangan hak atas uang pesangon atau kompensasi tertentu, serta berpotensi menimbulkan gugatan ganti rugi dari pihak perusahaan apabila terbukti menyebabkan kerugian operasional. Selain itu, tindakan tersebut dapat memengaruhi reputasi profesional pekerja di dunia kerja, mengingat pentingnya etika dan tanggung jawab dalam hubungan kerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Pemerintah perlu menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan agar lebih responsif terhadap dinamika dunia kerja modern, terutama terkait fleksibilitas kerja, work-life balance, serta perlindungan kesehatan mental pekerja. Selain itu, sosialisasi mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan harus ditingkatkan, khususnya bagi generasi muda, agar mereka memahami prosedur dan aspek hukum dalam hubungan kerja.

Perusahaan disarankan menerapkan kebijakan manajemen yang lebih manusiawi dan transparan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, komunikasi terbuka, serta perhatian pada kesejahteraan karyawan sangat penting untuk meminimalkan risiko pengunduran diri mendadak. Ketentuan mengenai prosedur resign juga perlu dicantumkan secara jelas dalam perjanjian kerja agar tidak menimbulkan perselisihan. Pekerja perlu meningkatkan kesadaran hukum dan profesionalitas dalam mengambil keputusan untuk mengundurkan diri. Resign harus dilakukan sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku demi menghindari kerugian bagi perusahaan serta menjaga reputasi dan integritas profesional pekerja itu sendiri.

DAFTAR REFERENSI

- Dealls. (2025, April 9). *Berencana resign sebelum kontrak habis? Ketahui aturannya!* <https://dealls.com>
- Deloitte. (2023). *Global 2023 Gen Z and millennial survey*. Deloitte Insights.
- Husni, L. (2018). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). RajaGrafindo Persada.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta keputusan hubungan kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 57.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 43.
- Rahmatul'ula, S. (2025, April 28). *Akibat hukum karyawan resign tanpa pemberitahuan*. ILS Law Firm. <https://lawfirm-ils.com>

- Reformasianto, V. L., & Faizah, N. (2024). Leadership challenges in managing Generation Z: An Indonesian work culture perspective. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(4).
- Sani, A. (2025). *Contributed youths: Mengungkap strategi efektif menggali motivasi kerja Gen Z di Indonesia*. UMSU Press.
- Sari, L. P. (2023). Tantangan hukum dan etika dalam pengunduran diri tenaga kerja milenial dan Gen Z. *Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan Sosial*, 4(1), 73–84.
- Westu, B. (2024). *Mengenal pola kerja Generasi Z saat kesesuaian job desk jadi penentu produktivitas*. Kompasiana. <https://kompasiana.com>