

Aktualisasi Undang-Undang Cipta Kerja Pencipta Lapangan Kerja Bagi Generasi Z

Ar-Rahiim Innash¹, Adhi Budi Susilo²

¹Universitas Ngudi Waluyo

²Universitas Dian Nuswantoro

E-mail: rahmiinash@gmail.com¹, adhi.susilo@dsn.dinus.ac.id²

Article History:

Received: 27 Juli 2024

Revised: 10 Agustus 2024

Accepted: 14 Agustus 2024

Keywords: *Cipta Kerja, Lapangan Kerja, Generasi Z*

Abstract: *Generasi yang dianggap tumbuh dan berkembang generasi yang maju dan cepat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi pada kenyataannya merupakan generasi yang rapuh. Maka perlu untuk 1) Mengetahui Landasan Filosofis, Landasan Sosiologis, Landasan Yuridis Bagi Generasi Z Guna mendukung Undang-Undang Cipta Kerja 2) Mengetahui Aktualisasi Undang-Undang Cipta Kerja Pencipta Lapangan Kerja Bagi Generasi Z dengan metode socio-legal research dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder diperoleh hasil 1) Dalam Filosofis terdapat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, dalam sosiologis dampak bonus demografi diperlukan upaya yang sesuai dengan karakteristik persoalan yang dihadapi dalam penciptaan lapangan pekerjaan yang dilakukan melalui upaya meningkatkan investasi dan kemudahan dan perlindungan hukum dan Yuridis kebijakan penciptaan lapangan kerja harus dilakukan melalui teknik omnibus law guna mencerminkan integrasi sehingga kodifikasi peraturan efektif 2) kebijakan penciptaan lapangan kerja harus dilakukan melalui teknik omnibus law guna mencerminkan integrasi sehingga kodifikasi peraturan efektif dengan melihat penciptaan nilai dan prinsip kerja yang pelaksanaannya selaras dengan dengan kebijakan guna mendukung kinerja dengan menindaklanjuti mengadopsi inovasi dan karakteristik Generasi Z*

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang nantinya diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dalam persaingan yang semakin kompetitif guna kesiapan globalisasi ekonomi melalui kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah, dengan peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional dalam hubungan antara penciptaan lapangan kerja yang akan berdampak kepada fenomena pertumbuhan ekonomi dan proyeksi penduduk (*population projection*) (Vitezić &

Perić, 2021) dengan kebutuhan perekonomian Indonesia berimplikasi terhadap aspek ketenagakerjaan hal tersebut merupakan bagian *integral* dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjadi dasar bagi Pemerintah guna mengatur sekaligus memberikan perlindungan khususnya kepada pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual (Riyanti et al., 2023)

Guna Pencapaiannya di Indonesia mengenal Generasi Z dalam indeks channel menyebutkan terdapat pengangguran sebanyak 10 Juta Generasi Z yang menimbulkan sejumlah pertanyaan, terkait bagaimana penerapan Undang-Undang Cipta kerja terimplementasi dengan harapan pemerintah menggenjot investasi dan pembukaan lapangan kerja dikarenakan data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan terdapat 10 juta generasi muda kesulitan mendapatkan pekerjaan (Farhan, 2024) dan dalam CNCB menyebutkan “ Gen Z ternyata menjadi pekerja yang paling gampang depresi mudah putus pada mendapatkan tekanan di kantor padahal jam kerjanya lebih sedikit dengan prevalensi depresi Indonesia sebesar 1,4% pada 2023. (Dewi, 2024)

Apabila kita mengenal lebih jauh Generasi Z yang merupakan individu yang dijelaskan sebagai berikut:

1. sebagai *digital native* tumbuh dalam era teknologi digital yang maju dan cepat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. (Reid et al., 2023)
2. Cenderung lebih memilih pekerjaan yang memiliki tujuan yang jelas dan berdampak positif
3. Fleksibel dalam gaya kerja yang mana lebih menerima konsep jarak jauh (*remote work*) dan fleksibel dalam jam kerja (Yacine & Karjaluo, 2022)
4. Mengadalkan alat-alat digital seperti pesan instan, video konferensi, dan platform kolaborasi *online* untuk interaksi
5. Dikenal kreativitas dan keinginan mencari Solusi terhadap tantangan yang dihadapi.
6. Kerja sesuai passion dalam menentukan profesi.

Fenomena ini berbanding terbalik yang mana menurut penulis generasi Z bisa dibidang merupakan generasi rapuh yang diperkuat pada kutipan Kompas (Lola Klarissa, 2024) yang menyebutkan “kondisi mental yang dianggap kurang kuat dan mudah putus dalam menghadapi permasalahan kehidupan dikarenakan lahir dan besar di era serba modern dan instan, terbiasa dimanjakan sejak kecil dan jarang menghadapi kesulitan hidup” hal ini biasa disebut dengan bonus demografi yang di khawatirkan akan membawa dampak tersendiri di bidang ketenagakerjaan.

Bonus demografi merupakan potensi apabila dapat dimanfaatkan dengan baik dan maksimal, berdampak memberikan keuntungan bagi perekonomian Indonesia. Namun apabila, tidak dimanfaatkan dengan baik justru dapat menimbulkan dampak negative dengan meningkatnya angka pengangguran dan kemiskinan diharapkan dengan adanya suatu proses deregulasi Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja sebagai suatu (*business as usual*) sebagai penerapan metode *Omnibus Law* (Susilo & Efendi, 2020) membentuk 1 (satu) Undang-Undang tematik yang diatur dalam berbagai undang-undang lainnya. diharapkan mampu menata dan mengharmoniskan juga dapat menciptakan simplifikasi peraturan perundang undangan yang terkait Penciptaan Lapangan Kerja dalam, melahirkan pelayanan perizinan berusaha yang mudah, cepat, terintegrasi dan memastikan penerapan teknik legislasi *omnibus law* tidak memberikan dampak negatif pada sistem perundang-undangan yang menimbulkan kekosongan hukum.

Berdasarkan deskripsi yang menjadi latar belakang di atas maka penulis mengangkat

permasalahan yang hangat untuk ulasan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Landasan Filosofis, Landasan Sosiologis, Landasan Yuridis Bagi Generasi Z Guna mendukung Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakan bentuk Aktualisasi Undang-Undang Cipta Kerja Pencipta Lapangan Kerja Bagi Generasi Z?

LANDASAN TEORI

Teori Utilitarisme dari Jeremy Bentham (Crimmins, 2015) relevan dijadikan dasar rujukan. Dikarena negara harus mengadopsi beberapa pengaturan (misalnya membuat peraturan perundang-undangan) yang dapat memaksimalkan kebahagiaan anggota masyarakat (Mill, 2022) dimana pembentukan hukum oleh pembentuk undang-undang (*legislator*) adalah manfaat umum (kebaikan publik).(Susilo, 2022) Pengaturan umum atau publik yang merupakan kemanfaatan atau hasil yang berguna sebagai salah satu penilaian konsekuensi atau tujuan yang ingin dicapai *Utilitarianisme* merumuskan tiga kriteria obyektif yang dijadikan dasar obyektif sekaligus norma untuk menilai suatu kebijaksanaan atau tindakan yaitu manfaat, manfaat terbesar dan pihak yang merasakan manfaat tersebut.

1. Kriteria pertama adalah manfaat yaitu kebijaksanaan atau tindakan mendatangkan manfaat atau kegunaan tertentu.
2. Kriteria kedua adalah manfaat terbesar yaitu kebijaksanaan atau tindakan mendatangkan manfaat terbesar dibandingkan dengan kebijaksanaan atau tindakan alternatif lainnya.
3. Kriteria ketiga adalah pihak yang merasakan manfaat adalah pihak dalam jumlah yang besar atau sebanyak mungkin orang

Ketiga kriteria etika *utilitarianisme* di atas sampai pada rumusan *utilitarianisme* yang telah dikenal luas yaitu *the greatest happiness of the greatest number*.(Mashdurohatun, 2021)

METODE PENELITIAN

Penelitian *Socio-Legal Research* menurut Susilo, (2022) Penelitian hukum yuridis dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan penelitian ini disebut juga penelitian hukum kepustakaan (Soemitro, 1990). Penelitian ini untuk mengungkap bagaimana bentuk Aktualisasi Undang-Undang Cipta Kerja Pencipta Lapangan Kerja Bagi Generasi Z dalam dimanfaatkan secara maksimal dengan salah satu cara sebagai peningkatan lapangan kerja, akan tetapi pada priktiknya masih banyak pengangguran bagi generasi Z sampai saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Landasan Filosofis, Landasan Sosiologis, Landasan Yuridis Bagi Generasi Z Guna Undang-Undang Cipta Kerja

1. Landasan Filosofis

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan” “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan’ Maka negara perlu melakukan suatu upaya atau tindakan guna memenuhi hak-hak warga negara Indoensia Khususnya generasi muda agar memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak akan tetapi pemenuhan tersebut terkendala banyaknya pertumbuhan jumlah usia produktif yang tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dan ketersediaan lapangan pekerjaan.

Beberapa tantangan perkembangan karier Generasi Z, diantaranya terkait dengan

media sosial dan kematangan karier, perencanaan karier dan pengaruh orang tua, ekspekasi karier, dan persaingan global maka perlu adanya strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan tersebut demi terciptanya Sumber Daya Manusia yang unggul dalam pengambilan keputusan karir (Sawitri, 2022) Di sisi lain, harus diakui ketersediaan lapangan pekerjaan sangat terbatas adanya kondisi tersebut maka Pemerintah harus melakukan berbagai upaya strategis dalam rangka memenuhi hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945.

2. Landasan Sosiologis

Generasi Z menghabiskan lebih dari 6 jam sehari menggunakan ponsel dan sering menggunakan media sosial Bahkan, survei tersebut memaparkan bahwa Generasi Z di Indonesia menduduki peringkat tertinggi dalam penggunaan ponsel, yakni 8,5 jam setiap harinya (Kim & Austin, 2020) meskipun Generasi Z dikenal sebagai generasi digital, 44% Generasi Z lebih menyukai bekerja dengan tim dan menganggap dirinya sebagai generasi yang paling pekerja keras, namun Generasi Z tidak akan bersedia dipaksa bekerja saat mereka tidak ingin bekerja (Sakitri, 2020) tidak terlalu percaya diri untuk memasuki dunia kerja dan adanya tuntutan untuk bekerja dalam waktu yang panjang

Generasi Z mengkhawatirkan kemampuan mereka untuk sukses terdapat tiga hambatan emosional yang dialami Generasi Z sehingga menciptakan ketidakpercayaan diri akan pencapaian secara profesional, diantaranya:

- a. Kecemasan (34%),
- b. Kurangnya motivasi (20%), dan
- c. Adanya perasaan rendah diri (17%). (sakitri, 2020)

Maka guna menghadapi dampak bonus demografi diperlukan upaya yang sesuai dengan karakteristik persoalan yang dihadapi dalam penciptaan lapangan pekerjaan yang dilakukan melalui upaya meningkatkan investasi dan kemudahan dan perlindungan hukum.

3. Landasan Yudiris

Peraturan yang sudah ada tetapi tidak memadai dengan perkembangan zaman sehingga menimbulkan kekosongan hukum dan undang-undang dalam jumlah yang sangat banyak maka kebijakan penciptaan lapangan kerja harus dilakukan melalui teknik *omnibus law* guna mencerminkan integrasi sehingga kodifikasi peraturan efektif

Bagaimanakan Bentuk Aktualisasi Undang-Undang Cipta Kerja Pencipta Lapangan Kerja Bagi Generasi Z

Bentuk aktualisasi Undang-Undang Cipta Kerja Bagi Generasi Z yang dilakukan oleh dapat menjadi wirausahawan yang mampu memberikan dampak positif pada perekonomian yang terdapat pada BAB III dengan Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha yang terbagi:

1. Penerapan perizinan berusaha berbasis resiko

Yang mana dalam penerapan perizinan berbasis resiko dilakukan dalam penetapan resiko dan peningkatan skala kegiatan usaha berdasarkan penilaian Tingkat bahaya dan potensi terjadinya bahaya yang terbagi:

- a. Penilaian Tingkat bahaya dilakukan terhadap aspek:
 - 1) Kesehatan
 - 2) Keselamatan
 - 3) Lingkungan
 - 4) Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya

Dengan memperhitungkan jenis kegiatan usaha, kreteria kegiatan usaha, Lokasi kegiatan usaha, keterbatasan sumberdaya dan resiko voklalitas.

b. Potensi terjadinya bahaya meliputi:

- 1) Hampir tidak mungkin berlaku
- 2) Kemungkinan kecil terjadi
- 3) Kemungkinan terjadi atau
- 4) Hamper pasti terjadi

Maka Tingkat resiko dan peringkat skala usaha kegiatan usaha harus ditetapkan melalui:

a. Kegiatan usaha beresiko rendah

Pemberian nomor induk berusaha sebagai identitas bagi pelaku usaha dalam melaksanakan kegiatan usaha

b. Kegiatan usaha berersiko menengah

Pemberian induk berusaha dan sertifikat standar (merupakan pernyataan pelaku usaha untuk memenuhi standar usaha dalam rangka kegiatan usaha yang diterbitkan pemerintah pusat atau daerah berdasarkan hasil verifikasi pemenuhan standar pelaksanaan usaha oleh pelaku usaha)

c. Kegiatan usaha beresiko tinggi

Pemberian nomor induk dan izin (yang merupakan persetujuan pemerintah pusat atau daerah guna pelaksanaan kegiatan usaha yang wajib dipenuhi dengan menerbitkan sertifikat standar usaha dan sertifikat standar produk berdasarkan hasil verifikasi)

2. Penyederhanaan persyaratan dalam perizinan berusaha

Penerapan persyaratan dalam perizinan berusaha Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah meliputi:

a. Kesesuaian kegiatan pemanfaatan ruang;

Dimana pemerintah daerah wajib Menyusun dan menyediakan

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2021, PP ini mengatur mengenai Perizinan Berusaha berdasarkan Tingkat Risiko kegiatan usaha.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2021 tentang penataan ruang, regulasi ini merupakan peraturan pelaksana dari UU No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, ini memiliki fungsi sebagai bentuk perizinan dasar yang perlu didapatkan sebelum pelaku usaha melanjutkan proses ke perizinan berusaha.
- 3) Peraturan Menteri ATR/BPN Nomor 13 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Kesesuaian Kegiatan Pemanfaatan Ruang dan Sinkronisasi Program Pemanfaatan Ruang
- 4) Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 4 tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Fasilitas Penanaman Modal

b. Persetujuan lingkungan; dan

Terdapat dalam Pasal 1 angka 35 UU Cipta Kerja tentang Perubahan UU PPLH yang mengatur bahwa Persetujuan Lingkungan sebagai Keputusan kelayakan lingkungan hidup atau pernyataan kesanggupan pengelolaan lingkungan hidup yang telah mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah.

c. Persetujuan Bangunan Gedung dan Sertifikat laik fungsi

Adalah izin atas kelayakan sebuah perencanaan Bangunan Gedung untuk

dibangun. Sedangkan sertifikat Laik Fungsi ialah pernyataan atas kelaikan fungsi bangunan yang telah selesai dibangun.

Pemerintah akan menyiapkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) dalam rangka melakukan penyederhanaan birokrasi perizinan berusaha berdasarkan Pasal 8, Pasal 9 dan Pasal 10 Undang-Undang Cipta Kerja, yang mana proses perizinan kegiatan berusaha diubah dari berbasis izin berubah menjadi berbasis risiko. Yang mana ini memiliki 3 kategori, yaitu:

1. Risiko Rendah (Nomor Izin Berusaha/NIB)
2. Risiko Menengah (NIB dan Standar)
3. Risiko Tinggi (NIB dan Izin)

Pelaku UMK hanya perlu mendaftar di system Online Single Submission (OSS) melalui oss.go.id. Pendaftaran dilakukan guna untuk mendapatkan NIB yang mana nantinya dapat dijakdikan izin usaha.

Pendaftaran dilakukan secara online guna untuk menghilangkan adanya pungutan liar, hal ini sebagai upaya pencegahan Tindakan korupsi, dan lain-lain.

3. Penyederhanaan perizinan berusaha sektor

Perizinan berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai serta menjalankan usahanya. Guna memberikan kepastian hukum dalam berusaha, hal ini perlu ditingkatkannya ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas perizinan yang nantinya dapat dipertanggungjawabkan. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha meliputi:

- a. Perizinan berusaha berbasis risiko
 Proses perizinan kegiatan usaha diubah dari berbasis izin ke risiko:
 - 1) Pendaftaran dengan Nomor Induk Berusaha
 - 2) Memenuhi Standar Profesi Bersertifikat
 - 3) Wajib memiliki izin
- b. Persyaratan dasar perizinan berusaha
 Sebagai bentuk upata penyederhanaan sejumlah Undang-Undang yang mengatur perizinan dasar
 - 1) Izin Lokasi terdiri 4 Undang-Undang dan 51 Pasal
 - 2) Izin lingkungan terdiri 2 Undang-Undang dan 36 Pasal
 - 3) Izin bangunan Gedung terdiri dari 2 Undang-Undang dan 48 Pasal
- c. Perizinan berusaha sektor dan kemudahan persyaratan investasi
- d. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah, menghapus dan/atau menetapkan peraturan baru
- e. Kegiatan risiko tinggi wajib berizin
- f. Kegiatan risiko tinggi berdampak pada Kesehatan, keselamatan, lingkungan dan pengelolaan sumber daya alam
- g. Kegiatan risiko menengah memakai standar
- h. Kegiatan risiko rendah cukup mendaftar
- i. Penilaian standar oleh profesi bersertifikat
- j. Pemerintah mengawasi kegiatan berisiko tinggi

4. Penyederhanaan persyaratan investasi

Adanya penyederhanaan persyaratan investasi memiliki tujuan untuk menciptakan iklim berusaha dan investasi yang berkualitas bagi para pelaku bisnis termasuk UMKM dan investor asing, hal ini juga agar Indonesia dapat bersaing dengan negara tetangga yang telah

terlebih dahulu menerapkan Langkah yang sama.

Hal yang disederhanakan seperti mengenai perizinan, retribusi, izin gangguan, pajak daerah, izin mendirikan bangunan, izin usaha, pelayanan public, jasa kontruksi, tanda daftar Perusahaan yang dinilai menghambat pertumbuhan ekonomi, memperpanjang jalur birokrasi, investasi dan kemudahan berusaha atau jika tidak sesuai dengan Norma Standar Prosedur dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat melalui Kementrian/Lembaga.

Dengan Undang-Undang Cipta Kerja persyaratan untuk berinvestasi menjadi lebih sederhana

- a. Menetapkan priority list atas bidang usaha yang didorong untuk investasi. Kroteria priority list mencakup: teknologi tinggi, investasi besar, berbasis digital dan padat karya.
- b. Untuk kegiatan usaha UMKM dapat bermitra dengan modal asing
- c. Status PMA hanya dikaitkan dengan batas kepemilikan asing
- d. Ketentuan persyaratan investasi Undang-Undang Sektor fihapus karena akan diatur dalam Perpres Daftar Prioritas Investasi.

Menurut hemat penulis kemanfaatan dapat diartikan sebagai kebahagiaan (*happiness*), baik dan buruknya suatu hukum bergantung pada apakah hukum itu sendiri memberikan kebahagiaan atau tidak pada manusia, Hukum yang baik adalah hukum yang dapat memberikan manfaat kepada setiap subjek hukum. Hukum sudah dapat di kategorikan baik apabila mampu memberikan kebahagiaan kepada bagian terbesar masyarakat. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan dan penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum atau penegaka hukum harus memberikan manfaat atau kegunaan bagi masyarakat yang diartikan sebagai kebahagiaan.

Masyarakat akan mentaati hukum tanpa perlu dipaksa dengan sangsi apabila masyarakat merasakan manfaatnya. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat. Dalam hal adanya Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha Generasi Z.

KESIMPULAN

1. Dalam Filosofis terdapat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, dalam sosiologis dampak bonus demografi diperlukan upaya yang sesuai dengan karakteristik persoalan yang dihadapi dalam penciptaan lapangan pekerjaan yang dilakukan melalui upaya meningkatkan investasi dan kemudahan dan perlindungan hukum dan Yuridis kebijakan penciptaan lapangan kerja harus dilakukan melalui teknik *omnibus law* guna mencerminkan integrasi sehingga kodifikasi peraturan efektif
2. Perlunya melihat penciptaan nilai dan prinsip kerja yang pelaksanaannya selaras dengan dengan kebijakan guna mendukung kinerja dengan menindaklanjuti mengadopsi inovasi dan karakteristik Generasi Z diharapkan dapat menjadikan Generasi Z yang inovatif kompeten guna menghadapi perubahan dan tuntutan di masa depan melalui Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha yang mudah dengan mempertimbangkan syarat-syarat administratif dalam pengajuannya

DAFTAR REFERENSI

- Crimmins, J. E. (2015). *Jeremy Bentham*.
- Dewi, S. S. & I. R. (2024). Data Kemenkes, Gen Z Indonesia Paling Gampang Depresi di Tempat Kerja. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240803191844-4-560156/data-kemenkes-gen-z-indonesia-paling-gampang-depresi-di-tempat-kerja>
- Farhan, M. (2024). 10 Juta Gen Z Menganggur, UU Cipta Kerja Belum Efektif? *Milenomic*. <https://www.idxchannel.com/milenomic/10-juta-gen-z-menganggur-uu-cipta-kerja-belum-efektif>
- Kim, S., & Austin, L. (2020). Effects of CSR initiatives on company perceptions among Millennial and Gen Z consumers. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 299–317.
- LolaKlarissa, K. (2024). Generasi Mental Tempe, Gen Z yang Lebih Rapuh dibanding Generasi Sebelumnya. *Kompasiana*. <https://www.kompasiana.com/keilolris/65cd8fdfe948f509c0a38e2/generasi-mental-tempe-gen-z-yang-lebih-rapuh-dibanding-generasi-sebelumnya>
- Mashdurohatun, A. (2021). COPYRIGHT PROTECTION TOWARDS THE SOCIETY 5.0. *JOURNAL OF SOUTHWEST JIAOTONG UNIVERSITY*, 56. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.2.32>
- Mill, J. S. (2022). *The Collected Works of John Stuart Mill*. DigiCat.
- Reid, L., Button, D., & Brommeyer, M. (2023). Challenging the myth of the digital native: A narrative review. *Nursing Reports*, 13(2), 573–600.
- Riyanti, D., Susilo, A. B., & Abd Aziz, A. S. (2023). Legal Analysis of the Role of the Regional Assembly in the Monitoring of Notaries After Amendment of Law No. 2/2014. *Walisongo Law Review (Walrev)*, 5(2).
- Sakitri, G. (2020). “*Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi !*.” 1995(2018), 1–10.
- Sawitri, D. R. (2022). *Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul*. 0.
- Soemitro, R. H. (1990). *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Jakarta, PT. Indonesia.
- Susilo, A. B. (2022). *Rekonstruksi pengaturan hak cipta yang dapat dijadikan objek jaminan fidusia berbasis nilai kemanfaatan*. UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG.
- Susilo, A. B., & Efendi, I. (2020). Omnibus Law Foreign Investment in Indonesia. *The 1st Proceeding International Conference And Call Paper*, 1(1).
- Vitezić, V., & Perić, M. (2021). Artificial intelligence acceptance in services: connecting with Generation Z. *The Service Industries Journal*, 41(13–14), 926–946.
- Yacine, L., & Karjaluo, H. (2022). Hybrid work: Gen Z expectations and internal employer branding implications. In *Re-envisioning organizations through transformational change* (pp. 21–50). Productivity Press.