Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia
p–ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398
Vol. 11, No. 1, Januari 2026

Analisis Karakter dan Nilai-Nilai Generasi Z Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja di Perusahaan

Langga Lagandhy*, Rut Gloria Anugrah
Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia
Email: langgalagandhy@polteknaker.ac.id*, rutgloria@polteknaker.ac.id

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan peluang yang dihadapi serikat pekerja dalam meningkatkan partisipasi Generasi Z (Gen Z) sebagai anggota serikat di perusahaan. Gen Z, yang lahir antara tahun 1996-2012, memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya, termasuk kemahiran teknologi digital, kesadaran sosial yang tinggi, dan orientasi pada work-life balance. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus di PT LEN Industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi serikat pekerja meliputi sikap individualis Gen Z, kurangnya sosialisasi yang efektif, dan stigma negatif terhadap serikat pekerja sebagai organisasi yang berkonflik dengan manajemen. Penelitian ini menemukan bahwa Gen Z cenderung memprioritaskan pengembangan karir individual dan menghindari keterlibatan dalam organisasi yang dianggap dapat menghambat kemajuan karir mereka. Strategi yang direkomendasikan untuk meningkatkan partisipasi Gen Z mencakup: (1) sosialisasi digital yang efektif melalui platform media sosial dan webinar; (2) pelaksanaan program kaderisasi terstruktur yang fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan; (3) kampanye anti-stigma bersama manajemen untuk mengubah persepsi negatif; dan (4) pemberian insentif berupa pelatihan dan pengembangan keterampilan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi serikat pekerja dalam merancang strategi rekrutmen yang lebih adaptif dan relevan dengan nilai-nilai serta preferensi Gen Z, sehingga serikat pekerja dapat mempertahankan relevansinya di era digital dan tetap efektif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.
Kata Kunci: *Generasi Z; serikat pekerja; partisipasi pekerja; hubungan industrial; work-life balance; sosialisasi digital.*

Abstract
This study aims to analyze the challenges and opportunities faced by trade unions in increasing the participation of Generation Z (Gen Z) as union members in companies. Gen Z, born between 1996-2012, has unique characteristics that differ from previous generations, including digital technology proficiency, high social awareness, and an orientation to work-life balance. The research method uses a qualitative approach with a case study at PT LEN Industri. The results of the study show that the main challenges faced by unions include the individualistic attitude of Gen Z, lack of effective socialization, and the negative stigma against unions as organizations that conflict with management. The study found that Gen Z tends to prioritize individual career development and avoid involvement in organizations that are perceived to hinder their career progress. Recommended strategies to increase Gen Z participation include: (1) effective digital socialization through social media platforms and webinars; (2) the implementation of a structured cadre regeneration program that focuses on the development of leadership skills; (3) anti-stigma campaigns with management to change negative perceptions; and (4) providing incentives in the form of training and skill development. This research makes a practical contribution to trade unions in designing recruitment strategies that are more adaptive and relevant to Gen Z's values and preferences, so that unions can maintain their relevance in the digital age and remain effective in fighting for workers' rights.
Keywords: *Generation Z, trade unions, worker participation, industrial relations, work-life balance, digital socialization*

PENDAHULUAN

Generasi Z, atau yang dikenal juga sebagai Gen Z, merupakan genarasi yang lahir di antara tahun 1996–2012 (Dimock, 2019; Seemiller & Grace, 2018). Gen Z mempunyai ciri demografis dan sosio-kultural yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Francis & Hoefel, 2018). Gen Z adalah generasi pertama yang sepenuhnya tumbuh di era digital, dikelilingi oleh telepon pintar, media sosial, dan internet cepat (Prensky, 2018; Turner, 2020). Mereka mahir menggunakan teknologi untuk komunikasi, pendidikan, dan

hiburan, dan sering kali lebih memilih interaksi digital daripada komunikasi tatap muka (Twenge, 2019). Gen Z juga tumbuh dalam periode perubahan budaya yang cepat, yang ditandai dengan pergeseran norma, sikap, dan nilai masyarakat. Akibatnya, Gen Z sering sekali menolak norma-norma, stereotip, kultur dan budaya tradisional demi dapat mengekspresikan diri dan keunikan mereka (Buchanan et al., 2020).

Angkatan Kerja merupakan penduduk usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi seperti penduduk bekerja (Adriyanto et al., 2020; Ashari & Athoillah, 2023; David et al., 2019; Ramadhan & Setyowati, 2023; Simangunsong, 2023), atau yang punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (ILO, 2018; BPS, 2023a). Pada Agustus 2023, jumlah angkatan kerja di Indonesia adalah 147,71 juta orang (BPS, 2023b). Berdasarkan data Biro Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2023, jumlah penduduk Indonesia yang bekerja adalah 139,85 juta orang (BPS, 2023b; Suryahadi et al., 2020). Melansir data BPS pada tahun 2022, berikut ini adalah data jumlah angkatan kerja berdasarkan kelompok umur (Manning & Pratomo, 2018).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB) memberikan definisi dan kerangka kerja bagi serikat pekerja di Indonesia. Menurut UU SP/SB Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.

Bagi perusahaan, keberadaan serikat pekerja juga memiliki beberapa manfaat, termasuk menciptakan hubungan yang lebih stabil dan harmonis antara manajemen dan pekerja, mengurangi risiko konflik kerja, dan meningkatkan produktivitas dengan memastikan kesejahteraan dan kepuasan pekerja.

Secara keseluruhan, serikat pekerja memainkan peran yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia. Dengan memberikan suara kolektif bagi pekerja, mereka membantu memastikan bahwa kepentingan pekerja diwakili dan dilindungi dengan adil, sementara juga berkontribusi pada keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan melalui negosiasi yang berkeadilan dan kerja sama yang harmonis.

Salah satu tantangan utama bagi serikat pekerja dalam hal ini adalah kurangnya pemahaman tentang peran dan fungsi serikat pekerja di perusahaan. Banyak pekerja muda mungkin tidak menyadari bahwa serikat pekerja dapat memberikan perlindungan, advokasi bagi para pekerja di perusahaan. Dengan jumlah pekerja muda yang cukup besar di Indonesia dan pertumbuhan yang terus meningkat, serikat pekerja memiliki peluang besar untuk memperkuat peran mereka dalam mewakili dan melindungi kepentingan pekerja. Meskipun serikat pekerja di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan dalam merekrut dan menarik pekerja muda, ada juga peluang besar untuk meningkatkan keterlibatan mereka. Dengan pendekatan yang inovatif, pendidikan yang efektif, dan pemanfaatan teknologi, serikat pekerja dapat memperluas basis anggota mereka dan memperkuat representasi pekerja muda dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengajukan proposal penelitian dosen terapan muda dengan judul Analisis Karakter dan Nilai-Nilai Generasi Z Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja di Perusahaan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Tantangan yang dihadapi Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk meningkatkan

partisipasi Gen Z. 2) Strategi-strategi yang dapat dilakukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam meningkatkan partisipasi Gen Z.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang bagi serikat pekerja untuk meningkatkan kepesertaan Gen Z dan mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat dilakukan serikat pekerja untuk menjembatani kesenjangan antara nilai-nilai serikat pekerja dengan tujuan, peran dan fungsi serikat pekerja di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif yaitu melakukan wawancara mendalam, pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder, yang kemudian hasil data primer dan sekunder diolah sehingga akan di peroleh data. Dan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Serikat Pekerja di PT. LEN Industri Bandung, Jawa Barat.

Serikat pekerja merupakan organisasi yang berperan penting dalam mewakili kepentingan dan hak-hak pekerja di perusahaan, serta mendorong implementasi peraturan ketenagakerjaan yang sesuai dengan hukum yang berlaku. Generasi Z, yang dikenal karena keterbukaannya terhadap teknologi dan nilai-nilai individualisme, menunjukkan kecenderungan yang lebih rendah untuk bergabung dengan serikat pekerja dibandingkan generasi sebelumnya. Fenomena ini memunculkan kekhawatiran akan hilangnya solidaritas pekerja di masa depan dan mengancam peran historis serikat pekerja sebagai instrumen perlindungan hak karyawan.

Penelitian terhadap serikat pekerja dalam konteks Generasi Z menjadi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi minat mereka serta merumuskan strategi agar serikat pekerja tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan dinamika tenaga kerja

Penelitian ini dilaksanakan di Serikat Pekerja PT. LEN. Sebagai bahan pertimbangannya adalah Serikat Pekerja PT. LEN adalah organisasi pekerja di PT. LEN Bandung, yang berfungsi sebagai jembatan antara manajemen dan karyawan untuk dapat menciptakan hubungan industrial yang sehat, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja di perusahaan. Bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui dua sumber data, yaitu: 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan. 2) Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi yaitu Serikat Pekerja PT. LEN dengan permasalahan dilapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka, dan laporan-laporan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Observasi adalah pengamatan yang dilakukan peneliti secara langsung di tempat penelitian. 2) Wawancara adalah meneliti melakukan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan informan kunci melalui daftar pertanyaan yang disiapkan terlebih dahulu. 3) Dokumentasi atau dokumenter adalah dengan cara mengumpulkan dan menelaah dokumen - dokumen tertulis yang tersedia dilokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Partisipasi Generasi Z Pada Keanggotaan Serikat Pekerja

Generasi Z, yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka dikenal dengan nilai-nilai seperti individualisme, ketergantungan pada teknologi, dan kecenderungan terhadap fleksibilitas dalam bekerja. Di sisi lain, serikat pekerja merupakan organisasi kolektif yang menekankan solidaritas dan kerja sama untuk memperjuangkan hak-hak pekerja.

PT LEN Industri (Persero) adalah perusahaan BUMN yang berbasis di Bandung, Jawa Barat, dengan fokus pada pengembangan teknologi di bidang elektronika, transportasi, energi terbarukan, pertahanan, dan teknologi informasi. Sebagai salah satu perusahaan strategis di Indonesia, PT LEN Industri memainkan peran penting dalam mendukung pembangunan nasional melalui inovasi teknologi. Sebagai entitas besar yang melibatkan tenaga kerja dari berbagai generasi, PT LEN Industri menyediakan lingkungan kerja yang dinamis dengan tantangan industri yang kompleks. Keberadaan Serikat Pekerja di perusahaan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan dan memastikan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Dari wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa manajemen PT LEN Industri sangat mendukung keberadaan serikat pekerja. Komunikasi antara manajemen dan serikat telah terjalin dengan baik, dan pengembangan karir dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Fakta bahwa dua ketua serikat pekerja sebelumnya telah dipromosikan menunjukkan bahwa manajemen tidak melakukan diskriminasi terhadap karyawan yang aktif dalam serikat pekerja. Ini seharusnya menjadi sinyal positif bagi pekerja Generasi Z bahwa keterlibatan dalam serikat tidak akan menghambat karir mereka.

Namun, walaupun ada jaminan formal ini, masih ada kekhawatiran di kalangan pekerja Generasi Z mengenai dampak keterlibatan mereka di serikat terhadap perkembangan karir mereka. Stigma negatif ini menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi pekerja dengan realitas yang disampaikan oleh manajemen. Meskipun manajemen telah menunjukkan itikad baik, tampaknya komunikasi ini belum sepenuhnya dipahami oleh pekerja, khususnya Generasi Z.

Serikat pekerja di PT LEN Industri menghadapi tantangan besar dalam menarik minat Generasi Z. Mereka menilai bahwa sikap individualis generasi ini menjadi salah satu faktor utama yang menghambat partisipasi aktif. Generasi Z lebih fokus pada pengembangan diri dan cenderung skeptis terhadap gagasan solidaritas kolektif yang menjadi inti dari serikat pekerja. Selain itu, serikat pekerja juga mengakui adanya kekurangan dalam proses kaderisasi dan sosialisasi. Tidak adanya program kaderisasi yang terstruktur untuk mempersiapkan pemimpin muda menyebabkan minimnya regenerasi. Generasi Z, yang umumnya membutuhkan kejelasan arah karir dan peluang pengembangan diri, tidak menemukan daya tarik dalam struktur serikat pekerja yang kurang terorganisasi dengan baik dalam hal pengembangan kader. Hal ini memperkuat ketidakminatan mereka untuk bergabung.

Serikat pekerja juga menghadapi tantangan dalam mengubah stigma yang ada di masyarakat. Stigma bahwa serikat pekerja sering berkonflik dengan manajemen masih kuat di benak Generasi Z. Ketakutan bahwa keterlibatan di serikat akan mempersulit karir mereka menjadi penghalang besar, meskipun sudah ada jaminan dari manajemen bahwa tidak ada diskriminasi dalam promosi karir bagi anggota serikat.

Pekerja Generasi Z di PT LEN Industri mengemukakan bahwa kurangnya sosialisasi tentang peran dan fungsi serikat pekerja membuat mereka tidak memahami pentingnya keberadaan organisasi ini. Sebagai generasi yang sangat bergantung pada informasi yang cepat dan akurat, ketidakmampuan serikat pekerja dalam menyampaikan

informasi secara efektif menjadi hambatan besar. Serikat pekerja gagal menjangkau mereka dengan cara yang sesuai dengan preferensi komunikasi generasi ini, seperti melalui media sosial atau platform digital lainnya.

Lebih lanjut, stigma bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang bertentangan dengan manajemen juga menjadi penghalang. Generasi Z cenderung menghindari konflik, terutama yang dapat memengaruhi jalur karir mereka. Ketakutan akan dampak negatif pada karir membuat mereka enggan untuk terlibat aktif, meskipun tidak ada bukti nyata yang mendukung kekhawatiran tersebut di PT LEN Industri.

Strategi yang dapat dilakukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam meningkatkan partisipasi Gen Z

Generasi Z memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka memiliki preferensi terhadap fleksibilitas, komunikasi digital, dan pengembangan individu. Tanpa strategi yang adaptif, serikat pekerja berisiko kehilangan relevansi dengan Generasi Z karena tidak sesuai dengan nilai-nilai generasi Z. Strategi yang dapat dilakukan Ikatan Karyawan PT. LEN Industri dalam meningkatkan partisipasi aktif pekerja Generasi Z di Serikat Pekerja adalah sebagai berikut:

Sosialisasi Digital yang Efektif

Generasi Z adalah generasi yang tumbuh bersama teknologi digital, sehingga informasi yang diperoleh umumnya berasal dari platform online seperti media sosial, website, dan aplikasi lainnya. Untuk menarik perhatian mereka, Ikatan Karyawan PT. LEN Industri harus beralih dari metode tradisional seperti pertemuan fisik dan pengumuman cetak, ke pendekatan berbasis digital. Serikat pekerja dapat memanfaatkan platform media sosial seperti Instagram dan TikTok untuk berbagi konten yang menarik, seperti video pendek, infografis, dan cerita sukses anggota serikat. Selain itu, menyelenggarakan webinar, diskusi virtual, dan tanya jawab interaktif akan membantu menjangkau pekerja muda yang lebih terbiasa dengan komunikasi daring. Dengan pendekatan ini, sosialisasi akan lebih efektif dan relevan bagi Generasi Z.

Melaksanakan Program Kaderisasi yang Terstruktur

Generasi Z sangat senang apabila diberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Ikatan Karyawan PT. LEN Industri dapat meningkatkan partisipasi dengan mengembangkan program kaderisasi yang jelas dan terstruktur, yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, negosiasi, kemampuan manajerial dan hubungan industrial. Program ini dapat mencakup pelatihan berkala, mentoring oleh pemimpin serikat, serta pemberian tanggung jawab kepada anggota muda dalam proyek atau kegiatan-kegiatan di serikat pekerja. Dengan memberikan peran aktif, Generasi Z akan merasa lebih terlibat dan memiliki kesempatan untuk membangun jalur karir yang jelas di dalam organisasi. Selain itu, program ini akan membantu membangun kepercayaan diri mereka dalam mengelola tanggung jawab kepemimpinan.

Bersama dengan Manajemen Melakukan Kampanye Anti Stigma di Perusahaan

Stigma atau pandangan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang selalu berkonflik dengan manajemen masih melekat kuat, terutama di kalangan Generasi Z. Untuk mengubah persepsi ini, Ikatan Karyawan PT. LEN Industri Bersama-sama dengan manajemen perlu meluncurkan kampanye anti-stigma yang menonjolkan peran serikat sebagai mitra strategis perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja dan kondisi hubungan industrial yang harmonis dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di PT. LEN Industri.

Kampanye anti stigma ini harus menyoroti pencapaian serikat dalam berkolaborasi dengan manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti perundingan Perjanjian Kerja Bersama yang sukses, peningkatan syarat kerja dan penyelesaian perselisihan yang dilaksanakan secara bipartit. Selain itu, menampilkan testimoni dari anggota Ikatan Karyawan PT. LEN Industri yang berhasil mengembangkan karir mereka meskipun aktif di serikat juga dapat membantu menghilangkan stigma negative terhadap serikat.

Memberikan Insentif Bagi Anggota

Generasi Z tertarik pada manfaat yang dapat di peroleh dari keterlibatan mereka dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, Ikatan Karyawan PT. LEN Industri dapat menawarkan insentif tambahan yang menarik, seperti pelatihan, program pengembangan keterampilan, atau program mentoring terkait hardskill maupun softskill di bidang negosiasi, kemampuan manajerial dan hubungan industrial. Dengan memberikan manfaat tambahan ini, serikat pekerja dapat menunjukkan bahwa keanggotaan tidak hanya tentang perjuangan kolektif, tetapi juga tentang pengembangan individu dan peluang karir. Insentif ini akan membuat Generasi Z merasa bahwa mereka mendapatkan sesuatu yang bernilai dari keterlibatan mereka di serikat pekerja, khususnya di Ikatan Karyawan PT. LEN Industri.

KESIMPULAN

Generasi Z memiliki karakteristik unik yang memengaruhi partisipasi mereka dalam keanggotaan serikat pekerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Tantangan utama yang dihadapi oleh Ikatan Karyawan PT. LEN Industri terhadap partisipasi Generasi Z dalam serikat pekerja adalah sikap individualis, kurangnya sosialisasi, dan stigma negatif yang melekat pada serikat pekerja. Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan partisipasi Generasi Z, serikat pekerja perlu mengadopsi pendekatan yang lebih modern, fleksibel, dan proaktif dalam menjangkau generasi muda. Dengan demikian, serikat pekerja dapat tetap relevan dan efektif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja di era yang terus berubah ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan kerja dan faktor yang memengaruhi pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus, 11*(2), 463–440.

Ashari, R. T., & Athoillah, M. (2023). Analisis pengaruh tingkat pengangguran terbuka, tingkat partisipasi angkatan kerja, upah minimum, indeks pembangunan manusia, pertumbuhan ekonomi, dan jumlah penduduk terhadap kemiskinan di kawasan Tapal Kuda. *Journal of Development Economic and Social Studies, 2*(2), 313–326.

Badan Pusat Statistik. (2023a). *Konsep dan definisi ketenagakerjaan*. BPS. https://www.bps.go.id

Badan Pusat Statistik. (2023b). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. BPS. https://www.bps.go.id

Buchanan, R., Kelly, B., & Yeatman, H. (2020). Exposure to digital culture and identity expression among Generation Z. *Journal of Youth Studies, 23*(5), 620–636. https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1636950

David, Y. B., Engka, D. S. M., & Sumual, J. I. (2019). Pengaruh angkatan kerja bekerja dan jumlah penduduk terhadap pengangguran di Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA:*

Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3).
Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center. https://www.pewresearch.org
Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *'True Gen': Generation Z and its implications for companies*. McKinsey & Company.
International Labour Organization. (2018). *Labour force concepts and definitions*. ILO. https://www.ilo.org
Manning, C., & Pratomo, D. (2018). Labour market developments in Indonesia: Has employment growth been inclusive? *Bulletin of Indonesian Economic Studies, 54*(1), 1–27. https://doi.org/10.1080/00074918.2018.1420312
Prensky, M. (2018). The digital native debate: A decade later. *Educational Technology, 58*(1), 5–10.
Ramadhan, B. A., & Setyowati, E. (2023). Analisis pengaruh populasi penduduk, upah minimum, pertumbuhan ekonomi, dan indeks pembangunan manusia terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja Provinsi Banten tahun 2017–2021. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 21*(3), 82–89.
Seemiller, C., & Grace, M. (2018). *Generation Z: A century in the making*. Routledge.
Simangunsong, S. R. (2023). Analisis dampak inflasi dan angkatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara. *Jurnal Multimedia dan Teknologi Informasi (JATILIMA), 5*(02), 165–170.
Suryahadi, A., Izzati, R., & Suryadarma, D. (2020). *The impact of COVID-19 outbreak on poverty: An estimation for Indonesia* (Working Paper, pp. 1–20). SMERU Research Institute. https://www.smeru.or.id
Turner, A. (2020). Generation Z: Technology and social interest. *Journal of Individual Psychology, 76*(3), 255–263. https://doi.org/10.1353/jip.2020.0020
Twenge, J. M. (2019). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy*. Atria Books.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.