

Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi

Fahmy Fotaleno^{1*}, Denny Setiawan Batubara²
^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: fahmy.fae@bsi.ac.id, denny.dyb@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji fenomena kesulitan yang dihadapi oleh Generasi Z dalam memperoleh pekerjaan, dengan menggunakan perspektif teori kesenjangan generasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan generasi ini mengalami tantangan dalam pasar kerja, serta menganalisis bagaimana perbedaan nilai, keterampilan, dan harapan antara Generasi Z dan generasi sebelumnya berkontribusi terhadap kesulitan tersebut. Melalui pendekatan kualitatif dan analisis data sekunder, penelitian ini menemukan bahwa kesenjangan generasi yang signifikan dalam hal keterampilan yang dibutuhkan, ekspektasi karir, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi memainkan peran besar dalam masalah ini. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembuat kebijakan, perusahaan, dan lembaga pendidikan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menjembatani kesenjangan tersebut dan meningkatkan kesempatan kerja bagi Generasi Z.

Kata Kunci: Generasi Z, Pekerjaan, Kesenjangan Generasi

Abstract

This study examines the phenomenon of difficulties faced by Generation Z in obtaining a job, using the perspective of generation gap theory. The purpose of this study is to understand the factors that cause this generation to experience challenges in the job market, as well as to analyze how the differences in values, skills, and expectations between Generation Z and previous generations contribute to these difficulties. Through a qualitative approach and secondary data analysis, the study found that a significant generation gap in terms of in-demand skills, career expectations, and adaptation to technological changes plays a major role in this issue. These findings are expected to provide insights for policymakers, companies, and educational institutions to develop more effective strategies in bridging the gap and increasing employment opportunities for Generation Z.

Keywords: Generation Z, Jobs, Generation Gap

Pendahuluan

Persoalan sulitnya Generasi Z (Gen Z) mendapatkan pekerjaan di era sekarang semakin menarik perhatian berbagai kalangan, termasuk akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan (Sa'adah, Rosma, & Aulia, 2022). Gen Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, merupakan generasi pertama yang tumbuh besar di era digital dengan

akses luas ke informasi dan teknologi (Adityara & Rakhman, 2019). Meski demikian, mereka menghadapi tantangan besar dalam memasuki pasar kerja.

Menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dari Badan Pusat Statistik (BPS), terjadi penurunan signifikan dalam serapan tenaga kerja bagi lulusan baru di semua jenjang pendidikan. Pada periode September 2016 hingga Agustus 2017, terdapat 5,8 juta lulusan dengan 1,2 juta atau 21,9 persen di antaranya diterima bekerja di sektor formal. Namun, pada periode yang sama tahun 2021 hingga 2022, jumlah lulusan meningkat menjadi 7,1 juta, tetapi hanya 967.806 orang atau 13,6 persen yang diterima di sektor formal. Data ini menunjukkan penurunan signifikan dalam tingkat penyerapan kerja bagi lulusan baru, yang sebagian besar adalah Gen Z.

Salah satu faktor yang menjadi sorotan adalah perubahan pola pikir dan preferensi kerja Gen Z. Penelitian oleh Randstad Workmonitor pada tahun 2022 menunjukkan bahwa 58 persen pekerja Gen Z berusia 18 hingga 24 tahun lebih memilih berhenti bekerja daripada menjalani pekerjaan yang tidak mereka nikmati atau yang tidak sesuai dengan minat mereka. Sikap ini berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih fleksibel dan cenderung menerima pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan minat pribadi. Selain itu, standar gaji yang diharapkan oleh Gen Z juga lebih tinggi, seiring dengan terbukanya informasi mengenai gaji dan kompensasi di era digital (Hutamy, Marham, Alisyahbana, Arisah, & Hasan, 2021);(Setiawan, 2017).

Selain preferensi dan ekspektasi yang tinggi, Gen Z juga menghadapi tantangan lain berupa kurangnya pengalaman kerja yang relevan (da Cunha, Erom, & Talok, 2023). Perusahaan seringkali mencari individu dengan pengalaman yang dapat langsung diterapkan, sementara banyak lulusan baru yang masih terbatas pada pengalaman organisasi atau magang yang tidak selalu relevan dengan kebutuhan industri (Muslim, Nurwanah, Sari, & Arsyad, 2020).

Di samping itu, adanya pergeseran makna bekerja juga turut mempengaruhi kesulitan Gen Z dalam mendapatkan pekerjaan. Banyak dari mereka yang lebih memilih fleksibilitas kerja seperti bekerja dari mana saja atau bekerja dari rumah, terutama di sektor industri kreatif. Hal ini menuntut perusahaan untuk sesuai dengan keinginan dan kebutuhan generasi baru. Bagi Gen Z yang berada di daerah, tantangan ini semakin kompleks dengan terbatasnya lapangan kerja dan pandangan tradisional yang masih mengutamakan pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Minimnya lapangan kerja di daerah membuat persaingan semakin ketat dan peluang semakin kecil.

Teori Kesenjangan Generasi (*Generation Gap Theory*) menjelaskan perbedaan nilai, sikap, dan perilaku antara generasi yang berbeda (Sutrasna & SE, 2023). Perbedaan ini seringkali disebabkan oleh berbagai faktor seperti pengalaman hidup, kondisi sosial, dan perkembangan teknologi yang unik bagi masing-masing generasi. Kesenjangan ini menciptakan perbedaan mendasar dalam pandangan dunia, cara berkomunikasi, harapan, dan perilaku antar generasi.

Karl Mannheim adalah salah satu ahli yang pertama kali mengemukakan konsep generasi dalam konteks sosiologis. Menurut Mannheim, setiap generasi

dipengaruhi oleh pengalaman sejarah dan sosial yang membentuk pandangan dunia mereka. Dia menekankan bahwa kesenjangan generasi terjadi karena perbedaan dalam pengalaman formative selama masa muda mereka, yang membentuk perspektif dan nilai-nilai mereka.

Sementara itu William Strauss dan Neil Howe mengembangkan teori generasi yang dikenal sebagai "*Generational Theory*." Mereka mengidentifikasi pola berulang dalam sejarah Amerika Serikat yang terdiri dari siklus empat generasi: Prophet, Nomad, Hero, dan Artist. Menurut mereka, setiap generasi dipengaruhi oleh peristiwa historis besar yang terjadi selama masa muda mereka, yang menciptakan perbedaan mendasar antara generasi satu dengan yang lain (Okros & Okros, 2020).

Kesenjangan generasi muncul ketika generasi yang lebih tua dan generasi yang lebih muda memiliki pandangan dunia yang berbeda akibat pengalaman hidup yang berbeda. Istilah ini populer pada tahun 1960-an, mencerminkan perbedaan antara generasi yang mengalami Perang Dunia II dan generasi pasca perang. Schmidt (2000) mengatakan generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompok berdasarkan pada tahun lahir, usia, lokasi, dan peristiwa dalam kehidupan kelompok individu yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan (Arif, 2021). Dalam teori generasi (*generation theory*).

Codrington et al. (2004) mengemukakan generasi manusia dibedakan menjadi 5 berdasarkan tahun kelahirannya, yaitu: generasi baby boomer lahir 1946-1964, generasi X lahir 1965-1980, generasi Y lahir 1981-1994, sering disebut generasi millennial, generasi Z lahir 1995-2010 disebut juga iGeneration, generasi iNet, generasi internet dan generasi alpha lahir 2011-2025. Kelima generasi tersebut memiliki perbedaan pertumbuhkembangan kepribadian.

Penelitian Stillman (2017) mengemukakan generasi Z adalah generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2012, disebut juga generasi net atau generasi internet. Berdasarkan penelitian tersebut, generasi Z ini berbeda dengan generasi Y atau milenial. Pada bukunya Stillman (2017) *How the Next Generation Is Transforming the Workplace* dijelaskan perbedaannya, salah satu perbedaan gen Y dan gen Z adalah generasi Z menguasai teknologi dengan lebih maju, pikiran lebih terbuka dan tidak terlalu peduli dengan norma.

Menurut Arum (2023), generasi Z adalah generasi yang sedini mungkin telah mengenal teknologi dan internet, generasi yang haus akan teknologi. Teknologi yang baru merupakan air segar yang harus segera diteguk agar bisa merasakan manfaatnya (Firamadhina & Krisnani, 2020). Generasi Z atau yang lebih dikenal sebagai generasi digital tumbuh dan berkembang dengan ketergantungan terhadap teknologi dan berbagai macam alat teknologi (Kartika, 2024).

Akses yang semakin mudah, membuat semua mahasiswa dapat dengan mudah pula menjelajah dunia maya. Para mahasiswa yang tergolong generasi Z ini kurang menyukai proses, pada umumnya kurang sabar dan lebih menyukai hal-hal yang sifatnya instan (Salsabila et al., 2022). Noordiono (2016) menyatakan generasi ini memiliki intuisi yang kuat terhadap teknologi, tanpa melihat panduan akan mengerti

cara menggunakan sesuatu. *Always connected* adalah logo generasi ini, dimanapun dan kapanpun harus terkoneksi dengan internet.

Generasi Z memiliki kesamaan dengan generasi Y, tetapi generasi Z mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu seperti nge-tweet menggunakan ponsel, browsing dengan perangkat seluler, dan mendengarkan musik menggunakan headset (Wirausaha, 2020). Apapun yang dilakukan mayoritas berhubungan dengan dunia maya. Sejak kecil generasi Z sudah mengenal teknologi dan akrab dengan gadget canggih yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepribadiannya. Pada usia ini generasi Z dikategorikan sebagai usia remaja yang pada usia ini mengalami perubahan-perubahan cepat pada jasmani, emosi, sosial, akhlak dan kecerdasan. Remaja dibedakan menjadi 3 kategori masa remaja yaitu masa remaja awal usia 12-15 tahun, masa remaja pertengahan usia 15-18 tahun dan masa remaja akhir usia 18-21 tahun (Monks, et al. 2002).

Putra (2016) menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan dalam karakteristik generasi Z dengan generasi lainnya, salah satu faktor utama yang membedakan adalah penguasaan informasi dan teknologi. Generasi Z dan teknologi adalah hal-hal yang telah menjadi bagian dari kehidupan, karena generasi Z dilahirkan di mana akses ke informasi, khususnya internet telah menjadi budaya global, sehingga mempengaruhi nilai-nilai, pandangan, dan tujuan hidup. Munculnya generasi Z juga menimbulkan tantangan baru bagi praktik manajemen dalam organisasi, terutama untuk praktik manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian (Thalib & Sabidullah, 2017);(Donny Rommy et al., 2022). Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Jannah, 2023).

Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau man power. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*work-ing age population*) (Sumarsono, 2009). Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Hamer et al., 2020).

Pada UU No. 25 tahun 1997 mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk usia 15 tahun atau lebih, sedangkan pada undang-undang terbaru tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 tahun 2013 tidak memberikan batasan umur dalam definisi tenaga kerja, namun pada undang-undang tersebut melarang mempekerjakan anak – anak.

Anak-anak menurut UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 tahun.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Christy, Widyadana, & Budiman, 2017). Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain – lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu – waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan potensial labor force. Besarnya penyediaan atau supply tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau employed persons. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka dinamakan pencari kerja atau pengangguran. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau labor force (Simanjuntak, 1985).

Penelitian ini akan mendeskripsikan berbagai faktor yang menyebabkan kesulitan Gen Z dalam mendapatkan pekerjaan di era sekarang. Dengan pendekatan yang menggabungkan sikap realistis, keterbukaan terhadap peluang baru, dan pengembangan soft skill, diharapkan Gen Z dapat memaksimalkan potensi mereka dalam pasar kerja yang terus berkembang.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara terperinci problematika dan perkembangan generasi milenial golongan Z di era yang serba digital ini. Bogdan dan Taylor (2015:14) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak bermula dari teori acuan sebelumnya, tetapi bermula dari kondisi (Strauss & Corbin, 2013).

Data utama yang digunakan bersumber dari data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa fresh graduate dari GenZ, Akademisi dan juga Politisi yang fokus pada ketenagakerjaan. Sumber data primer ini akan memberikan informasi atau data yang diperlukan peneliti yang berkaitan dengan generasi Z di desa tersebut.

Selain sumber data primer, adapun yang menjadi sumber data sekunder penelitian ini yaitu dokumentasi hasil wawancara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Keberadaan jurnal-jurnal pendukung sendiri berperan untuk melengkapi dan memperkuat ide maupun gagasan yang telah dikemukakan oleh penulis sebelumnya. Kebenaran dari sumber-sumber referensi yang telah penulis kutip dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, hal ini karena semua sumber yang telah diambil berasal dari jurnal ilmiah terdaftar dan website resmi yang turut serta mendukung penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Secara umum, generasi Z, juga dikenal sebagai Gen Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, tampaknya mengalami kesulitan menemukan pekerjaan, terutama setelah lulus sekolah. Di semua jenjang pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, terjadi penurunan jumlah serapan kerja dan peningkatan durasi mendapatkan kerja bagi lulusan baru (fresh graduate), menurut perbandingan data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) antara tahun 2017 dan 2022.

Dari September 2016 hingga Agustus 2017, 5,8 juta orang lulus dari semua jenjang pendidikan. Sebanyak 1,2 juta orang, atau 21,9 persen dari mereka, dipekerjakan di sektor formal. Meskipun jumlah orang yang lulus dari September 2021 hingga Agustus 2022 naik menjadi 7,1 juta, hanya 967.806 orang, atau 13,6 persen dari jumlah tersebut, yang diizinkan untuk bekerja di sektor formal. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan 2022, yang sebagian besar terdiri dari Gen Z, menghadapi kesulitan untuk mendapatkan atau memperoleh pekerjaan di sektor formal. Lantas, apa yang menyebabkan Gen Z kesulitan mendapatkan pekerjaan di sektor formal setelah lulus kuliah? Berikut ini beberapa hasil temuan dari penelitian yang dilakukan mengenai masalah tersebut:

Pilih-pilih Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 58 persen atau lebih dari separuh karyawan Gen Z berusia 18 hingga 24 tahun lebih cenderung untuk berhenti karena tidak menikmati pekerjaan mereka atau karena mereka tidak bekerja dalam bidang yang mereka sukai. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Randstad Workmonitor pada 2022, *A Job Thing*, mengungkapkan bahwa Generasi Z lebih suka menganggur daripada tidak bahagia dengan pekerjaan mereka yang tidak disukai. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung lebih memilih pekerjaan daripada generasi sebelumnya, yang akan mengambil pekerjaan dengan serius meskipun itu tidak sesuai dengan keinginan mereka.

Dr Anna Kurniawati, seorang politisi dari Partai Keadilan Sejahtera (PKS) yang fokus pada is-isu anak muda mengatakan bahwa dalam era modern yang serba cepat dan dinamis, Generasi Z harus memiliki cara mencari pekerjaan yang realistis dan fleksibel. Generasi ini, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, dihadapkan pada pasar kerja yang kompetitif dan terus berubah. Menurutnya, "Oleh karena itu, perlu ditekankan agar mereka tidak terlalu selektif dalam memilih pekerjaan." *Senin (20/5/2024)*.

Selain itu, menurut lulusan Universitas Sahid ini, Generasi Z harus belajar soft skill untuk memenuhi kebutuhan tempat kerja saat ini. "Kecerdasan interpersonal dan kecerdasan emosional adalah dua keterampilan utama yang sangat penting.

Standar Gaji Tinggi

Sebuah kisah viral tentang seorang lulusan baru yang menolak tawaran gaji Rp 8 juta per bulan, yang kemudian menjadi perbincangan banyak orang tentang standar gaji lulusan baru yang cukup tinggi saat ini. Semakin terbuka informasi, menurut Handi Kurniawan, penulis buku "Go Global: Guide to a Successful Internasional," banyak siswa baru yang berani menawar gaji tinggi. "Kalau saya melihatnya sekarang informasi jauh lebih terbuka. Hal-hal yang dulu tertutup seperti gaji awal dan kompensasi sekarang menjadi lebih transparan," kata Handi.

Pergeseran Makna Bekerja

Tidak hanya kekurangan tenaga kerja Gen Z di sektor formal karena standar gaji yang rendah, tetapi juga pergeseran makna bekerja untuk kelompok usia tersebut. Ini adalah jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dari mana saja (Work From Anywhere) atau dari rumah (Work From Home). Industri kreatif adalah rumah bagi banyak model pekerjaan fleksibel yang disukai Gen Z. Hal ini juga diamini Hilda Yunita Wono, salah satu dosen di Universitas Ciputra Surabaya.

Menurut Hilda, banyak siswanya memilih untuk bekerja secara remote daripada di kantor. Gen Z tidak lagi tertarik dengan pekerjaan formal. Dia menyatakan, "Jadi dari sisi akademisi, Gen Z tidak lebih sulit mendapatkan pekerjaan, tapi ada pergeseran makna bekerja di anak-anak ini". Pergeseran ini membawa sejumlah implikasi bagi dunia kerja dan pendidikan. Bisnis harus menyesuaikan diri dengan keinginan dan kebutuhan generasi baru dengan memberikan fleksibilitas kerja yang lebih besar. Sementara itu, lembaga pendidikan harus menerapkan kurikulum yang mempersiapkan siswa untuk dunia kerja yang lebih fleksibel dan dinamis.

Standar Pengalaman yang Harus Terpenuhi

Seringkali, dari jumlah lamaran yang telah diajukan ke berbagai perusahaan, ditemukan bahwa kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi rekrutmen saat ini masih terbatas. Setiap perusahaan mencari calon karyawan berdasarkan berbagai kriteria, seperti pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja, kata Nadya Mayangsari, lulusan Universitas Nasional yang baru lulus pada Februari 2024. "Jika lamaran tidak sesuai dengan kriteria tersebut, peluang untuk melangkah ke tahap berikutnya menjadi sangat kecil," ujarnya.

Nadya memiliki pengalaman kuliah dengan bergabung dengan organisasi kampus dengan harapan dapat berhubungan dan mendapatkan pengalaman baru, yang meningkatkan kemungkinannya untuk mendapatkan pekerjaan. Sayangnya, perusahaan cenderung mencari kandidat dengan pengalaman yang relevan yang dapat diterapkan segera. Jika seorang pelamar tidak memiliki pengalaman yang diperlukan, peluang mereka untuk diterima menjadi lebih rendah.

Nasib Gen Z di Daerah

Bagaimana dengan populasi Gen Z yang tinggal di kota-kota besar seperti Jakarta yang menghadapi kesulitan mendapatkan pekerjaan? Gen Z lebih sulit mendapatkan pekerjaan karena kurangnya lapangan kerja dan mentalitas tradisional orang di daerah tersebut yang menganggap bekerja sebagai PNS. Salah satunya adalah Laode Abdul

Wahid, yang telah lulus dari Universitas Haluoleo selama dua tahun dan memiliki gelar Sarjana Ekonomi tetapi masih belum mendapatkan pekerjaan. Dia mengatakan, "Tes CPNS setahun sekali dan saingannya banyak. Itupun belum tentu ada setiap tahunnya." Selain itu, keinginan untuk mencari pekerjaan di sektor swasta sangat terbatas.

Sudah jelas bahwa Generasi Z dapat memaksimalkan potensi mereka dalam pasar kerja yang terus berubah dengan menggabungkan sikap yang realistis, keterbukaan terhadap peluang baru, dan pengembangan soft skill. Metode ini membantu mereka mencapai tujuan karir mereka dan memberi mereka kemampuan untuk berkontribusi dalam berbagai konteks profesional.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesulitan Generasi Z dalam mendapatkan pekerjaan sebagian besar disebabkan oleh kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Perbedaan ekspektasi pekerjaan, tantangan dalam mengadaptasi teknologi terbaru dan kurangnya pengalaman praktis berkontribusi pada kesulitan tersebut. Teori kesenjangan generasi menjelaskan bagaimana perbedaan nilai dan harapan antara generasi Z dan generasi sebelumnya memperburuk situasi ini. Oleh karena itu, untuk mengurangi kesenjangan ini, penting bagi pendidik, pembuat kebijakan dan perusahaan untuk memperbaiki kurikulum pendidikan, meningkatkan program pelatihan dan menyesuaikan ekspektasi dengan realitas pasar kerja agar generasi Z dapat lebih efektif beradaptasi dan memasuki dunia kerja.

BIBLIOGRAFI

- Adityara, Sarah, & Rakhman, Rizki Taufik. (2019). Karakteristik generasi Z dalam perkembangan diri anak melalui visual. *Seminar Nasional Seni Dan Desain 2019*, 401–406. State University of Surabaya.
- Arif, Mohammad. (2021). *Generasi millennial dalam internalisasi karakter Nusantara*. IAIN Kediri Press.
- Arum, Lingga Sekar, Zahrani, Amira, & Duha, Nickyta Arcindy. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72.
- Christy, Albert Valentinus, Widyadana, I. Gede Agus, & Budiman, Januar. (2017). PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA SEBELUM DAN SESUDAH PERUBAHAN VOLUME PADA KONTRAK UNTUK PROYEK PEMBANGUNAN APARTEMEN X DAN HOTEL Y DI SURABAYA. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 4(1), 31–39.
- da Cunha, Adilson Barros, Erom, Kletus, & Talok, Damianus. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 846–852. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6.1635>
- Donny Rommy, S. S., Sulistiyana, H. Catur Setiya, Dermawan Perangin-angin, S. E., Mubtadi, Abdul Ghaffar, SH, M. M., & Muslim Faisal, S. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.
- Firamadhina, Fadhlizha Izzati Rinanda, & Krisnani, Hetty. (2020). Perilaku generasi Z

- terhadap penggunaan media sosial TikTok: TikTok sebagai media edukasi dan aktivisme. *Share Social Work Journal*, 10(2), 199–208.
- Hamer, Welfarina, Pujakesuma, Tubagus Ali Rachman, Lisdiana, Anita, Purwasih, Atik, Karsiwan, Karsiwan, & Wardani, Wardani. (2020). Menyiapkan sumber daya manusia unggul melalui penanaman nilai-nilai religius pada kegiatan keagamaan di Desa Pulau Pehawang Kecamatan Marga Punduh. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 42–54.
- Hutamy, Ericha Tiara, Marham, Adelia, Alisyahbana, Andi Naila Quin Azisah, Arisah, Nur, & Hasan, Muhammad. (2021). Analisis Penerapan Bisnis Model Canvas pada Usaha Mikro Wirausaha Generasi Z. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Digital*, 1(1), 1–11.
- Jannah, Miftahul. (2023). Asuhan Keperawatan Pada Tn. A Dengan Gangguan Sistem Pernafasan Luka Trakheostomi. *Termometer: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan Dan Kedokteran*, 1(1), 234–244.
- Kartika, Dinda Ayuana. (2024). Analisis Pola Komunikasi Organisasi dalam Kesenjangan Generasi di PT Pertamina Bina Medika IHC. *Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat (SENDAMAS)*, 3(1), 172–177.
- Muslim, Muslim, Nurwanah, Andi, Sari, Ratna, & Arsyad, Muhammad. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100–112.
- Okros, Alan, & Okros, Alan. (2020). Generational theory and cohort analysis. *Harnessing the Potential of Digital Post-Millennials in the Future Workplace*, 33–51.
- Sa'adah, Ai Nur, Rosma, Ayu, & Aulia, Dea. (2022). Persepsi generasi Z terhadap fitur Tiktok Shop pada aplikasi Tiktok. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 131–140.
- Salsabila, Annisa Latifah, Khumaira, Luthfiah, Khairani, Khovifah, Fitria, Adinda Dwi, Haridani, Hifza, Sianturi, Anggina Cucu Khetri, Rahmawati, Nurul, Satyo, Rizq Arya, Syahrina, Rahmi Indah, & Lubis, Rosi Ani Riski. (2022). IDENTIFIKASI GENERASI MILENIAL GOLONGAN Z DI DESA TUNTUNGAN II KECAMATAN PANCUR BATU. *PENDIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, 1(2).
- Setiawan, Wawan. (2017). *Era Digital dan Tantangannya*. 1–9.
- Sutrasna, Yudi, & SE, M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Thalib, Tety, & Sabidullah, Iswan. (2017). Kualitas Pelayanan Pasien di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Aloe Saboe. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 4(2), 94–100.
- Wirausaha, B. Generasi. (2020). *GENERASI Z SEBAGAI GENERASI WIRAUSAHA*.

Copyright holder:

Fahmy Fotaleno, Denny Setiawan Batubara (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

