



Pusat Analisis Keparlemenan
Badan Keahlian Setjen DPR RI

PENGANGGURAN GENERASI Z: TANTANGAN DAN SOLUSI

Sulis Winurini

Analisis Legislatif Ahli Madya
sulis.winurini@dpr.go.id

Eva Mutia Ghofarany

Analisis Legislatif Ahli Pertama
eva.ghofarany@dpr.go.id

Isu dan Permasalahan

Pengangguran di kalangan Generasi Z (Gen Z) telah menjadi isu serius yang perlu mendapat perhatian khusus. Banyak lulusan baru dari generasi ini menghadapi tantangan signifikan dalam memasuki pasar kerja. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) per Februari 2024, tercatat sebanyak 3,6 juta Gen Z berusia 15 hingga 24 tahun yang menganggur. Jika dibandingkan dengan total pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia yang mencapai 7,2 juta orang, Gen Z menyumbang sekitar 50 persen dari keseluruhan angka pengangguran terbuka di Indonesia.

Tantangan yang dihadapi Gen Z dalam memasuki dunia kerja banyak diperbincangkan, terutama setelah munculnya fenomena penggunaan *banner* atau label #Desperate di profil LinkedIn. Label ini mencerminkan rasa frustrasi Gen Z dalam mencari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan data Sakernas 2023 yang menunjukkan bahwa sekitar 1,47 persen dari populasi Gen Z, atau sekitar 600 ribu orang, berada dalam kondisi "putus asa" dalam upaya memperoleh pekerjaan. Penyebab Gen Z sulit memasuki dunia kerja karena kurangnya pengalaman kerja, ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri, dan adanya pembatasan usia yang diberlakukan oleh perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan struktural dan persepsi negatif yang memperburuk peluang kerja bagi Gen Z.

Selain tantangan dalam memperoleh pekerjaan, Gen Z juga rentan terhadap risiko pemutusan hubungan kerja (PHK). Laporan terbaru dari platform konsultasi pendidikan dan karier, Intelligent, mengungkapkan bahwa 6 dari 10 perusahaan telah melakukan PHK terhadap lulusan baru yang mereka rekrut sepanjang tahun ini. Beberapa alasan yang dikemukakan oleh perusahaan dalam melakukan PHK tersebut mencakup rendahnya motivasi kerja, kurangnya profesionalisme, dan terbatasnya keterampilan komunikasi.

Sebagai generasi pertama yang tumbuh di era digital, Gen Z dikenal kreatif dan inovatif dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap teknologi, kesadaran sosial yang kuat, serta perhatian yang besar terhadap isu-isu lingkungan dan kesejahteraan mental. Kelebihan-kelebihan ini memberikan potensi besar bagi kontribusi mereka dalam pembangunan bangsa, terutama dalam menyongsong Indonesia Emas 2045. Mengingat Gen Z mendominasi populasi Indonesia, dengan jumlah mencapai 71,5 juta jiwa atau sekitar 26,4 persen dari total penduduk berdasarkan Sensus Penduduk 2020 yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS), menjadikan mereka menempati posisi strategis dalam peta pembangunan nasional.

Melihat potensi besar yang dimiliki Gen Z, serta tantangan yang mereka hadapi dalam memberikan kontribusi bagi pembangunan bangsa, menjadi penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap masalah ini. Diperlukan kebijakan dan program yang lebih efektif untuk memfasilitasi akses Gen Z ke dunia kerja. Langkah-langkah solutif perlu diperkuat dengan berfokus pada pemerataan kesempatan kerja, peningkatan dan penyesuaian keterampilan selaras dengan kebutuhan industri, serta perluasan akses ke sektor-sektor baru. Dengan demikian, potensi besar yang dimiliki oleh Gen Z dapat diberdayakan secara optimal guna mendukung pembangunan Indonesia di masa mendatang.

Atensi DPR

Dalam rangka mengembangkan potensi Gen Z di dunia kerja, Komisi IX DPR RI perlu mendorong pemerintah khususnya Kementerian Ketenagakerjaan untuk:

1. memperluas program pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini, baik mencakup keterampilan *hard skills* maupun *soft skills*, seperti komunikasi, kerja tim, dan profesionalisme;
2. memperkuat kemitraan antara pemerintah, perusahaan dan institusi pendidikan untuk memastikan keselarasan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjawab tantangan pengangguran Gen Z;
3. membuat kebijakan kepada perusahaan mengenai kualifikasi kerja yang lebih fleksibel untuk membuka jalan yang lebih mudah untuk Gen Z masuk ke dunia kerja;
4. memperketat regulasi untuk memastikan bahwa lulusan baru mendapatkan pelatihan *on-the-job* yang memadai sebelum evaluasi kinerja dilakukan; dan
5. meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan yang sering melakukan PHK tanpa memberikan kesempatan pengembangan.

Sumber

cnbc.com, 18 Agustus & 11 Oktober 2024; dan
detiknews.com, 7 & 23 Oktober 2024.



Koordinator Sali Susiana
Polhukam Puteri Hikmawati
Ekkuinbang Sony Hendra P.
Kesra Hartini Retnaningsih

EDITOR

Polhukam

Prayudi
Novianto M. Hantoro
Ahmad Budiman
Rachmi Suprihartanti S.

Ekkuinbang

Sri Nurhayati Q.
Sulasi Rongiyati
Suhartono
Venti Eka Satya
Dewi Wuryandani
Eka Budiyantri

Kesra

Yulia Indahri
Trias Palupi K.
Luthvi Febryka Nola

LAYOUTER

Dewi Sendhikasari D.
Sita Hidriyah
Noverdi Puja S.
Devindra R. Oktaviano

Anih S. Suryani
Teddy Prasetiawan
T. Ade Surya
Masyithah Aulia A.
Yosephus Mainake
M. Z. Emir Zanggi

Mohammad Teja
Nur Sholikhah P.S.
Fieka Nurul A.

