



Strategi Bertahan Gen Z Sebagai Tenaga Kerja Muda Terdidik Dalam Menghadapi Pengangguran Perspektif *Human Capital*

Rifdah Hartiningtyas¹, Saskia Mayza Nashahu² Oki Anggraeni³ Dijan Rahajuni⁴

^{1,2,3,4} Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman

rifdah.hartiningtyas@mhs.unsoed.ac.id, saskia.mayza@mhs.unsoed.ac.id oki.anggraeni@unsoed.ac.id,

dijan.rahajuni@unsoed.ac.id

Abstrak

Tingginya angka pengangguran terdidik di kalangan Generasi Z memiliki kaitan dengan modal manusia. Hasil data tinjauan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun angka pengangguran makro nasional turun menjadi 4,76%, angkatan kerja muda menghadapi hambatan struktural berupa *hyper-selection* korporasi yang menuntut pengalaman tidak realistis serta horizontal mismatch yang tidak sejalan dengan teori Human Capital. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan menyebarkan kuesioner pertanyaan terbuka kepada responden Gen Z yang didominasi oleh lulusan strata satu (S1) dan sekolah menengah. Analisis data dilakukan secara naratif kualitatif dengan mereduksi data, menyajikan data hasil kuesioner terbuka, dan menarik kesimpulan yang dihubungkan dengan teori modal manusia. Kondisi lapangan pekerjaan saat ini dipandang sangat menantang dan kompetitif akibat adanya kesenjangan yang lebar antara kebijakan, kebutuhan pasar kerja, pendidikan dengan kompetensi yang dibutuhkan industri. Fenomena ini diperparah oleh standar rekrutmen perusahaan yang dinilai kurang realistis bagi lulusan baru. Krisis ekonomi, ketidakseimbangan struktur lapangan kerja, standar rekrutmen yang tinggi, serta pertumbuhan jumlah angkatan kerja baru yang tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja formal semakin mempersempit peluang pada penyerapan tenaga kerja muda terdidik. Strategi bertahan yang diimplementasikan meliputi upskilling dan reskilling dengan modal social networking untuk menembus jangkauan pasar kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi bertahan yang diadopsi oleh Gen Z sebagai tenaga kerja muda terdidik dalam menghadapi tantangan pengangguran, serta bagaimana mereka mengelola dan meningkatkan modal manusia mereka di tengah situasi pasar kerja yang kompetitif.

Kata Kunci: Generasi Z, Human Capital, Pengangguran Terdidik, Strategi Bertahan.

1. Pendahuluan

Fenomena dan kondisi dimana seseorang yang sebenarnya sudah masuk usia kerja dan siap bekerja secara aktif mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi di lapangan belum bisa mendapatkan pekerjaan ini menjadi stigma bagaimana teori Human Capital tidak diterapkan dengan semestinya. Dikutip dari Kompas.com (2026) persentase tingkat pengangguran Terdidik secara makro mengalami penurunan, jumlah absolut pengangguran di Indonesia tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2026 adalah 4,68 persen. Total angkatan kerja sebanyak 154,91 juta orang. Meskipun begitu, riilnya masih sangat tinggi, yakni mencapai sekitar 7,24 juta orang yang belum mendapatkan kepastian kerja. Kepemilikan gelar pendidikan tinggi atau ijazah formal terbukti tidak lagi bertindak sebagai jaminan instan bagi individu untuk dapat langsung terserap ke dalam sektor kerja formal. Faktor-faktor makro seperti terjadinya krisis ekonomi, sempitnya ruang lapangan kerja formal, ketidakseimbangan struktur pasar, hingga pertumbuhan masif jumlah angkatan kerja baru yang tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang relevan dan fungsional menjadi barikade utama yang menghambat penyerapan tenaga kerja muda. Sholatia & Mustika (2022)

Ahmad Mahdi (2021) menyatakan bahwa pengangguran terdidik disebabkan oleh beberapa faktor, biasanya sering dipengaruhi oleh kecilnya kesempatan kerja, upah minimum, jumlah lapangan kerja dan yang terpenting adalah personal skill para calon tenaga kerja muda terdidik sehingga tingkat pendidikan mereka pun hanya formalitas. Skill atau keterampilan yang merupakan satu kesatuan dari pengetahuan dan pengalaman juga realitasnya tidak sesuai dengan tingkat pendidikan. Masih banyak tenaga kerja yang tidak terampil. Faktanya kondisi seperti ini juga menjadi penyebab pengangguran atau yang bias disebut sebagai seseorang yang tidak bekerja tetapi masih tetap berusaha untuk masuk ke pasar kerja. Persoalan struktural yang persisten ini menjadi penanda kuat bahwa isu ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya terselesaikan dan memerlukan penanganan yang lebih serius dari sisi evaluasi kebijakan maupun penyediaan lapangan kerja yang relevan secara fungsional. Kondisi ketenagakerjaan ini menjadi semakin mengkhawatirkan ketika diarahkan pada kelompok tenaga kerja muda terdidik, khususnya kelompok Generasi Z yang baru saja menyelesaikan pendidikan mereka. Data historis maupun mutakhir Badan Pusat Statistik konsisten menunjukkan sebuah ketidaksesuaian struktural di mana tingkat

pengangguran justru banyak didominasi oleh lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas (SMA), hingga lulusan universitas S1. Tingginya angka pengangguran di kalangan kelompok berpendidikan ini bermula dari ketimpangan antara kompetensi (*skill*) yang dihasilkan oleh institusi pendidikan dengan kualifikasi riil yang dibutuhkan oleh dunia industri, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas. Human capital dipahami sebagai sekumpulan integral dari akumulasi ilmu pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta kemahiran fungsional yang dimiliki oleh individu dan digunakan oleh korporasi sebagai instrumen strategis untuk mencapai tujuan keunggulan organisasi. Sebuah entitas bisnis atau perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan apabila menempatkan kualitas kapasitas sumber daya manusia sebagai standarisasi utama dalam proses rekrutmen karyawan Kusumaningrum dkk. (2024). Krisis ekonomi, ketidakseimbangan struktur lapangan kerja, standar rekrutmen yang tinggi, serta pertumbuhan jumlah angkatan kerja baru yang tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja formal semakin mempersempit peluang penyerapan tenaga kerja muda terdidik.

Dzikrullah & Nur Alia Abdullah (2024) menyebutkan banyak faktor yang mempengaruhi adanya pengangguran, di antaranya adalah sedikitnya lapangan pekerjaan, kurangnya keahlian yang dimiliki oleh angkatan kerja, kurangnya informasi, kurang meratanya lapangan pekerjaan, upaya pemerintah yang belum maksimal, serta budaya malas yang masih menjangkiti para angkatan kerja. Karena banyak faktor yang mempengaruhinya, pengurangan jumlah pengangguran harus dilakukan melalui kerja sama dengan lembaga pendidikan, masyarakat, dan pihak-pihak lainnya. Hasil dari temuan pengalaman pertanyaan terbuka kami, para Gen Z sebagai tenaga kerja terdidik mengaku bahwa mereka sering kali merasa terjebak dalam lingkaran faktor. Meskipun mereka sudah memiliki ijazah formal, mereka tetap kesulitan mendapatkan kerja karena keahlian yang mereka pelajari di bangku sekolah atau kuliah dirasa kurang pas dengan kebutuhan dunia industri modern (*skill mismatch*), ditambah lagi dengan sulitnya mendapatkan informasi lowongan kerja yang transparan.

Akar permasalahan dari fenomena ini adalah bagaimana teori Human Capital (modal manusia) dan teori Job Search (pencarian kerja) menyediakan hasil pandangan pengalaman analisis dari sisi penawaran tenaga kerja. Menurut perspektif Human Capital, modal manusia yang berwujud akumulasi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemahiran merupakan instrumen strategis yang digunakan oleh individu untuk meningkatkan produktivitas diri sekaligus menjadi ukuran bagi perusahaan dalam merekrut karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Komponen pembentuk sumber daya manusia ini berfungsi sebagai aset strategis untuk memenangkan persaingan di pasar kerja yang ketat. Teori pencarian kerja memiliki jalur penalaran yang sejalan dan berpotongan langsung dengan teori modal manusia dalam meninjau determinan serta akar penyebab pengangguran golongan usia muda. Sebagaimana dinyatakan secara langsung oleh Sahira & Bintoro (2023) dalam studinya bahwa: "Menurut Human Capital, faktor tingkat pendidikan yang tinggi dan partisipasi pelatihan kerja dapat menciptakan angkatan kerja yang terampil (*Skilled Worker*)". Namun, realitas di Indonesia menunjukkan bahwa kepemilikan gelar pendidikan tinggi atau ijazah formal tidak lagi secara otomatis menjamin seseorang untuk langsung mendapatkan pekerjaan yang layak jika tidak diimbangi dengan keterampilan praktis yang adaptif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi bertahan yang diadopsi oleh Gen Z sebagai tenaga kerja muda terdidik dalam menghadapi tantangan pengangguran, serta bagaimana mereka mengelola dan meningkatkan modal manusia mereka di tengah situasi pasar kerja yang kompetitif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi dan memahami pengalaman langsung dengan pertanyaan kuisioner terbuka terhadap Generasi Z yang berstatus sebagai tenaga kerja muda terdidik dalam menghadapi situasi pengangguran. Penggunaan metode kualitatif dipilih agar peneliti dapat menangkap perspektif mendalam, pengalaman subjektif, serta pemaknaan emosional dari para informan mengenai ketatnya persaingan kerja. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner pertanyaan terbuka secara daring kepada 12 responden yang termasuk ke dalam kategori generasi muda terdidik. Karakteristik demografis dari 12 responden tersebut didominasi oleh lulusan Strata Satu (S1) dan lulusan SMA/SMK.

Prosedur analisis data dilakukan secara sistematis mengacu pada teknik analisis naratif kualitatif mengumpulkan semua jawaban hasil pengalaman mereka yang meliputi kategorisasi topik dan penarikan kesimpulan. Data hasil jawaban terbuka dari seluruh kuisioner dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama, yaitu pandangan mengenai kondisi lapangan kerja, pengalaman menghadapi tantangan mencari kerja, faktor penyebab pengangguran terdidik, pengaruh persaingan terhadap kondisi kehidupan, produktivitas tambahan, serta strategi bertahan dan upaya peningkatan skill. Analisis mendalam dilakukan dengan mengaitkan narasi empiris para responden dengan konsep modal manusia (*Human Capital*) serta teori pencarian kerja (*Job Search Theory*) untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Ketidaksesuaian Pasar Kerja

Menurut Human Capital, faktor tingkat pendidikan yang tinggi dan partisipasi pelatihan kerja dapat menciptakan angkatan kerja yang terampil. Berdasarkan pandangan Gen Z Terhadap Kondisi Lapangan Pekerjaan ditemukan sebuah narasi seragam yang memandang pasar tenaga kerja di Indonesia saat ini berada dalam kondisi yang sangat restriktif dan kompetitif. Para partisipan pertanyaan terbuka menggarisbawahi adanya kontradiksi tajam antara narasi pertumbuhan ekonomi yang digaungkan pemerintah dengan realitas sempitnya ruang penyerapan tenaga kerja formal. Secara makro, situasi ini tercermin dari data yang fluktuatif namun persisten. "Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 7,86 juta, dari total 147,71 juta angkatan kerja." Meskipun data paling mutakhir per Februari 2025 menunjukkan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka menjadi 4,76 persen dengan jumlah absolut 7,28 juta orang, penurunan statistik tersebut tidak serta-merta mereduksi hambatan struktural di lapangan. Responden yang merupakan Generasi Z lulusan terdidik menilai bahwa penurunan angka persentase tersebut ditopang oleh perluasan sektor informal yang melalui proses perekrutan rentan orang dalam, bukan oleh penyediaan lapangan kerja formal yang layak bagi lulusan terdidik. Hal ini senada dengan pandangan responden yang menyatakan bahwa kondisi lapangan kerja saat ini dicirikan oleh dominasi pekerjaan informal berupah rendah dengan beban pengeluaran yang besar serta keuntungan benefit yang semakin mengecil.

Tabel 1. Tabel Badan Pusat Statistik Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2025

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2,30
SMP	3,80
SMA	6,88
SMK	8,63
Diploma I/II/III	4,31
Universitas	5,39

Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian pasar kerja yang gagal merespons suplai tenaga kerja terdidik. Tingginya angka pengangguran yang justru didominasi oleh lulusan sekolah menengah atas / kejuruan dan universitas. Secara teoritis, Mudawamah dkk. (2024) menjelaskan secara tidak langsung bahwa pengangguran bukan sekadar masalah ketiadaan aktivitas ekonomi, melainkan kegagalan bertemunya pencari kerja dengan lapangan kerja yang selaras, baik dari aspek kualifikasi profesi maupun kompensasi upah. Bagi Gen Z, kondisi ini dipandang sebagai bentuk pemborosan sumber daya, di mana perusahaan menerapkan standar rekrutmen tingkat pemula yang tidak realistis dengan menuntut pengalaman kerja bertahun-tahun, sehingga menciptakan barikade yang mengeksklusikan para lulusan baru dari pasar tenaga kerja formal.

3.2. Dekonstruksi Teori Human Capital Dengan Kualifikasi Pendidikan Dan Kebutuhan Industri

Hasil kuesioner terbuka ini secara langsung membedah kegagalan struktural dari kondisi lapangan dengan teori Human Capital. Teori modal manusia berasumsi bahwa peningkatan investasi dalam pendidikan formal secara linier akan meningkatkan produktivitas, nilai tawar, dan pendapatan individu di pasar kerja. Namun, realitas yang dialami responden menunjukkan terjadinya devaluasi modal manusia formal. Mayoritas responden mengeluhkan terjadinya ketidakselarasan yang parah (mismatch) antara kebijakan, pendidikan dengan kompetensi riil yang diminta oleh industri. Responden mengungkapkan bahwa pasar kerja saat ini terlalu terpaku pada kepemilikan ijazah baku, pengalaman lebih dan penguasaan teori abstrak tanpa dibekali kemampuan praktis, komunikasi profesional, dan pemecahan masalah. Narasi kritis ini diperkuat oleh pemikiran Sholatia & Mustika (2022) yang menyatakan secara tidak langsung bahwa akar dari pengangguran terdidik adalah ketidakseimbangan mendalam antara laju produksi lulusan berpendidikan dengan kapasitas aktual sektor formal, yang diperparah oleh jurang pemisah kualifikasi antara dunia akademik dan kebutuhan praktis industri.

Akibat dari ketidaksesuaian (mismatch) ini, terjadi fenomena penurunan derajat keahlian (underemployment) dan pergeseran bidang kerja secara paksa. Beberapa responden lulusan pemasaran, misalnya, harus berkompromi dengan bekerja di luar negeri pada bidang yang sepenuhnya berbeda demi menghindari status pengangguran. Berdasarkan kajian Sahira & Bintoro (2023), teori pencarian kerja mengintegrasikan variabel modal manusia dengan karakteristik unik individu dalam mengalokasikan tenaga kerja. Namun secara kritis, proses pencarian kerja bagi Gen Z saat ini tidak lagi didasarkan pada optimalisasi potensi keilmuan, melainkan pada pemenuhan kebutuhan ekonomi jangka pendek. Ketidaksesuaian modal manusia ini memaksa tenaga kerja muda terdidik

menurunkan ekspektasi karier, mengorbankan kepuasan kerja *job passion*, dan terjebak dalam pola pikir pasrah menerima pekerjaan apa saja meskipun dengan upah rendah dan beban kerja berlebihan.

Pada kenyataan realitas sosial Indonesia, peningkatan IPM yang biasanya diikuti oleh peningkatan tingkat pendidikan dan harapan hidup tidak selalu diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja yang sepadan, sehingga menimbulkan pengangguran terdidik atau *job mismatch* (Maulana & Nufus, 2025). Skill atau keterampilan yang merupakan satu kesatuan dari pengetahuan dan pengalaman juga realitasnya tidak sesuai dengan tingkat pendidikan. Masih banyak tenaga kerja yang tidak terampil. Faktanya kondisi seperti ini juga menjadi penyebab dari pengangguran. Analisis terhadap hasil pengamatan dari pertanyaan terbuka kami juga memperlihatkan adanya benturan nyata antara kuantitas angkatan kerja produktif dengan kualitas daya serap pasar kerja regional. Mereka mengeluhkan bahwa lonjakan lulusan baru dari berbagai institusi perguruan tinggi setiap tahunnya memicu inflasi gelar, di mana ijazah sarjana tidak lagi memiliki nilai keunikan strategis. Realitas ini mengonfirmasi bahwa pertumbuhan kuantitas penduduk usia produktif yang tidak diimbangi dengan ekspansi industri manufaktur dan jasa formal akan berujung pada ledakan Pengangguran Terbuka.

Maulana & Nufus (2025) menegaskan bahwa laju pertumbuhan penduduk dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap tingkat pengangguran terbuka di Indonesia. Secara parsial, tingginya angka IPM yang merepresentasikan keberhasilan investasi pendidikan formal masyarakat justru berkorelasi positif dengan peningkatan angka pengangguran jika struktur ekonomi domestik gagal melakukan hilirisasi industri yang mampu menyerap tenaga kerja terdidik tersebut. Bagi Gen Z, tingginya capaian edukasi formal mereka menjadi tidak fungsional ketika dihadapkan pada struktur pasar kerja yang mengalami stagnasi pertumbuhan, sehingga memaksa mereka bersaing secara destruktif demi mengamankan kuota lowongan kerja yang sangat terbatas. Masa tunggu kerja yang tidak pasti menciptakan beban psikososial yang berat, berupa stigma negatif sebagai beban keluarga dan kecemasan akan masa depan. Menghadapi situasi eksternal yang tidak dapat dikendalikan ini, mereka memfokuskan agensinya pada strategi koping yang berpusat pada regulasi emosi *emotion-focused coping*. Mereka mengonversi ruang kosong masa pengangguran dengan membangun rutinitas harian yang disiplin, membatasi paparan media sosial yang memicu inferioritas, serta mencari lingkungan sosial pendukung (*support system*) yang setara. Studi yang disebutkan oleh Maisuun & Darmawanti (2022) telah mengonfirmasi bahwa bagi penganggur usia muda, kemampuan mengaktifkan *emotion-focused coping* sangat menentukan keberhasilan mereka dalam mempertahankan keyakinan positif (*positive belief*) dan kesehatan mental. Kelenturan psikologis ini bertindak sebagai tingkat struktur pada psikologis internal individu yang tanpa adanya ketahanan mental yang kokoh, modal manusia yang berupa kecerdasan intelektual dan keahlian teknis akan lumpuh sebelum sempat ditawarkan ke dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif.

3.3. Pengembangan Strategi Bertahan

Pengangguran Struktural pada Tenaga Kerja muda terdidik tidak sepenuhnya menjadi korban pasif. Mereka mengembangkan strategi bertahan yang berpusat pada modal manusia. Tenaga kerja muda terdidik menyadari bahwa ijazah institusi formal tidak lagi memiliki daya tawar yang kuat, mereka memanfaatkan masa menganggur atau masa tunggu kerja secara produktif untuk melakukan up-skilling dan re-skilling serta menjadi wirausaha kecil dengan modal terbatas. Upaya nyata yang dilakukan meliputi pengambilan sertifikasi keahlian mandiri secara daring maupun luring, mengikuti pelatihan komunikasi, serta memanfaatkan platform digital seperti YouTube, TikTok, dan media sosial lainnya sebagai ruang belajar alternatif gratis untuk menguasai keahlian baru yang fungsional. Langkah adaptif ini sejalan dengan premis mendasar Sahira & Bintoro (2023) yang secara langsung menyatakan bahwa menurut Human Capital, faktor tingkat pendidikan yang tinggi dan partisipasi pelatihan kerja dapat menciptakan angkatan kerja yang terampil *Skilled Worker*. Melalui faktor ini, Gen Z mencoba memotong jalur birokrasi yang penuh spesifikasi kompleks terhadap pendidikan formal. Biasanya hal ini yang lambat beradaptasi, sehingga dengan langsung menyerap keahlian teknis yang dibutuhkan pasar sehingga adanya usaha untuk tetap bertahan menghadapi kekosongan pendapatan.

Dikutip dari artikel Badan Pusat Statistik yang dijelaskan oleh Meilia Qurrota A'yun meskipun Gen Z sering distereotipkan sebagai generasi manja yang bergantung pada teknologi, Gen Z menghadapi tantangan sosial dan ekonomi yang besar. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan mereka. Masa depan Indonesia sangat bergantung pada bagaimana kita memanfaatkan potensi Gen Z melalui pendidikan, dukungan sosial, dan kesempatan ekonomi yang lebih baik. Seperti yang diungkapkan *Auguste Comte*, perubahan generasi adalah mesin perubahan sosial, dan setiap generasi memiliki tanggung jawab untuk membentuk generasi berikutnya. Karakter mereka yang suka kebebasan dan fleksibilitas, masa menganggur justru dimanfaatkan sebagai kesempatan untuk mengeksplorasi potensi diri yang tidak diajarkan di sekolah atau bangku kuliah. Gen Z membuktikan bahwa meskipun upaya pemerintah belum maksimal dalam menyediakan lapangan kerja, kreativitas dan kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi digital mampu menjadi katup penyelamat ekonomi yang mandiri dan tangguh.

Strategi bertahan hidup dari hasil temuan partisipan berkaitan dengan sulitnya mencari kerja di sektor formal saat ini bias dilihat dalam sebuah artikel dari *Porosmedia* yang berjudul "*Menakar Ulang Strategi Bertahan Hidup Kelas Pekerja*". Artikel tersebut menjelaskan bahwa cara bertahan hidup para pekerja zaman sekarang tidak lagi hanya soal memenuhi kebutuhan makan sehari-hari. Lebih dari itu, tuntutan dunia kerja saat ini telah membuat batas antara kehidupan pribadi di rumah dan dunia kerja di luar menjadi kabur (Jajat Sudrajat, 2026).

Pertanyaan terbuka yang dijawab partisipan ini sangat cocok dengan apa yang dialami dari pengalaman mereka. Karena ijazah sekolah dan kuliah mereka dengan mudah ditolak oleh sistem lowongan kerja formal yang terlalu ketat, Gen Z akhirnya memanfaatkan ruang pribadi mereka sebagai modal utama untuk menghasilkan uang. Selama masa menganggur atau masa tunggu kerja, mereka mengubah kamar tidur, laptop bekas kuliah, dan jaringan internet rumah mereka menjadi alat produksi informal. Mereka bertahan hidup dengan cara mengambil pekerjaan lepas *freelance*, mengelola konten di media sosial, hingga mencoba peruntungan dengan *online shop* skala kecil demi bisa menyambung hidup secara mandiri. Hasil pertanyaan terbuka juga menunjukkan bahwa memiliki ijazah sarjana saat ini tidak lagi menjadi jaminan instan untuk langsung mendapatkan pekerjaan yang layak. Para responden menceritakan bahwa mereka harus bersaing dengan ratusan bahkan ribuan pelamar lain yang memiliki gelar yang sama dalam satu posisi lowongan kerja. Tuntutan pasar kerja yang terlalu tinggi ini membuat investasi waktu dan biaya yang sudah dikeluarkan para responden untuk kuliah seolah-olah kehilangan nilainya. Untuk menyiasati persaingan yang tidak seimbang ini, Gen Z sebagai tenaga kerja muda terdidik yang menghadapi fenomena pengangguran memilih untuk memodifikasi strategi mereka. Mereka sadar tidak bisa lagi hanya mengandalkan ijazah formal di atas kertas, sehingga mereka memilih aktif mengambil sertifikasi keahlian praktis di luar kampus dan memperbanyak portofolio kerja nyata agar bisa terlihat lebih unggul di mata perusahaan.

Selain meningkatkan kapasitas teknis, strategi bertahan hidup yang krusial bagi Gen Z adalah psikologis dan pengelolaannya guna menghindari kurangnya motivasi, dan kejenuhan mental *burnout*. Beberapa dari mereka juga beralih mengoptimalkan peluang ekonomi di luar sektor formal, seperti mengambil pekerjaan lepas *freelance*, mengikuti program magang berulang kali meskipun dengan kompensasi minim, hingga merintis usaha mikro atau wirausaha muda kreatif. Transformasi peran dari pencari kerja menjadi pencipta nilai mandiri ini membuktikan bahwa masa pengangguran dikonversi oleh Gen Z menjadi fase inkubasi keterampilan. Sebagaimana yang disebutkan oleh Nizar & Nazir (2020), penguatan aspek modal manusia yang berbasis pada kreativitas, daya inovasi, dan kedalaman pengetahuan adalah pilar utama bagi pertumbuhan sektor ekonomi kreatif. Dengan demikian, pemanfaatan kondisi menganggur melalui kegiatan positif dan adaptasi digital bertindak sebagai katup penyelamat ekonomi mandiri bagi kelompok tenaga kerja muda ini. Untuk meningkatkan daya saing dan memperpendek durasi tunggu lama menganggur, para responden secara mandiri mengimplementasikan taktik reinvestasi modal manusia melalui langkah-langkah mengikuti pelatihan dan sertifikasi non-formal aktif dalam mengikuti kursus online maupun offline untuk mendapatkan pengakuan keahlian yang terstandarisasi. Kemampuan memanfaatkan media sosial karena platform digital tidak lagi sekadar menjadi media hiburan, melainkan media otonom untuk mempelajari keahlian profesi yang baru dan banyak yang menyediakannya secara gratis. Program *Internship* dan *Freelance* juga menjadikan magang sebagai jembatan awal untuk mengurangi minimnya pengalaman kerja formal pasca kelulusan sehingga mereka dapat mencantumkan pengalaman magang mereka untuk membuktikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang baik di pasar kerja.

Fleksibilitas dan kemauan untuk berkembang dan upgrade diri ini terlihat dari pengakuan dari beberapa partisipan pertanyaan terbuka yang memilih keluar dari zona nyaman demi beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu dengannya banyaknya kegiatan positif, mereka mampu mengisi waktu luang dengan bermanfaat. Mulai membangun kelompok-kelompok kecil sebagai jaring pengaman informal yang saling membantu. Mereka secara sukarela berkumpul dengan teman-teman sejawat yang sedang berusaha terjun ke pasar kerja untuk membagikan info lowongan kerja yang valid, membeli akun pelatihan digital premium bersama, hingga saling memberikan masukan untuk memperbaiki portofolio kerja tanpa bayaran sama sekali. Strategi ini membuktikan bahwa Gen Z tidak tinggal diam atau pasrah menunggu bantuan pelatihan gratis dari pemerintah terlebih yang berbayar dan sering kali susah diakses. Gerakan saling bantu antar-sesama pencari kerja ini menjadi taktik yang sangat ampuh bagi Gen Z. Banyak platform atau aplikasi yang menyediakan informasi mengenai rekrutmen baik formal ataupun informal seperti *platform X base menfess* yang bernama *Workfess* atau aplikasi dari pemerintah untuk memudahkan para lulusan terdidik memperoleh pekerjaan. Langkah ini tidak hanya berhasil menghemat modal biaya mencari kerja yang semakin mahal, tetapi juga menjadi obat penenang mental agar mereka tidak merasa kesepian, stres, atau merasa gagal sendirian selama status mereka masih belum mendapatkan pekerjaan tetap karena memiliki relasi yang saling membangun kapasitas diri.

3.4. Keterlibatan Gen Z Pada Program Peningkatan Keterampilan Pemerintah

Keterlibatan Gen Z dalam program peningkatan keterampilan yang disediakan oleh pemerintah—seperti Kartu Prakerja, Magang Merdeka, Balai Latihan Kerja (BLK), maupun Magang Nasional menunjukkan respons yang beragam namun cenderung skeptis. Sebagian kecil responden yang pernah mengakses program Magang Merdeka

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9243>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

mengakui adanya dampak positif berupa peningkatan rasa percaya diri, perluasan wawasan industri, dan penguasaan keterampilan praktis langsung di dunia kerja Al Ubaidillah & Muhammad Yasin (2024) menjelaskan bahwa kebijakan pemerintah yang fokus pada pemberian pelatihan kerja dan pengembangan keterampilan sebenarnya punya dampak yang sangat besar untuk membantu meningkatkan kualitas ekonomi masyarakat serta mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Teori ini menekankan bahwa program intervensi dari negara sangat penting untuk menyiapkan angkatan kerja agar siap pakai di industri. Namun, mayoritas responden dalam penelitian ini justru tercatat belum pernah atau tidak memiliki akses sama sekali terhadap program-program intervensi pemerintah tersebut. Realitas ini mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam aspek distribusi informasi, birokrasi akses, serta pemerataan program yang belum mampu menyentuh akar rumput tenaga kerja muda terdidik secara inklusif. Pelatihan yang disediakan sering kali dinilai terlambat dan kurang responsif terhadap dinamika industri digital yang berubah dalam hitungan bulan, sehingga efektivitas program pemerintah dalam menekan angka pengangguran terdidik masih menyisakan catatan kritis yang besar.

Substitusi atas keterbatasan program formal pemerintah, Gen Z secara kritis menggeser fokus mereka pada penguatan modal sosial berupa relasi dan networking. Hasil kuesioner menunjukkan kesadaran yang sangat tinggi dari responden bahwa di tengah otomatisasi sistem seleksi karyawan, kepemilikan jaringan profesional seperti LinkedIn atau komunitas keahlian menjadi faktor determinan utama. Salah satu responden secara eksplisit mengkritik realitas pasar kerja saat ini yang cenderung tidak transparan, di mana informasi lowongan pekerjaan sering kali tidak dipublikasikan secara umum dan lebih mengutamakan jalur referensi internal atau koneksi dekat. Fenomena pasar kerja yang tertutup *hidden job market* ini memaksa Gen Z sebagai tenaga kerja muda terdidik untuk memandang bahwa modal manusia yang tinggi tidak akan berfungsi optimal tanpa adanya modal sosial yang kuat. Oleh karena itu, bagi Gen Z, membangun relasi strategis bukan lagi sekadar pelengkap, melainkan instrumen pertahanan utama untuk mempercepat akses informasi tren industri, mendapatkan rekomendasi profesional, dan menembus batasan restriktif pasar tenaga kerja kontemporer di Indonesia.

Mahmud (2016) Mengatakan bahwa, daya tahan hidup populasi tidak bekerja secara pasif dalam menghadapi kondisi lingkungan tertentu, melainkan memberikan ruang bagi individu dan populasi untuk bekerja secara aktif memodifikasi perilaku mereka dalam rangka memelihara kondisi tertentu, menanggulangi risiko tertentu pada suatu kondisi yang baru, atau mengimprovisasi kondisi yang ada. Kondisi ini sangat mencerminkan tindakan nyata yang diambil oleh para responden. Gen Z dalam penelitian ini terbukti tidak bersikap pasif atau hanya diam meratapi nasib saat ijazah formal mereka belum berhasil menembus ketatnya lowongan kerja industri. Sebaliknya, mereka secara aktif memodifikasi perilaku dan kebiasaan sehari-hari mereka dengan lebih produktif seperti memanfaatkan program peningkatan keterampilan dari pemerintah untuk beradaptasi dengan kondisi baru yang sulit ini.

Keseluruhan faktor rumit yang menjadi akar masalah pengangguran ini dibuktikan dari hasil pertanyaan terbuka data kami, para Gen Z sepakat bahwa pengurangan jumlah pengangguran tidak bisa hanya dibebankan pada usaha mandiri para pencari kerja saja. Masalah besar ini harus diselesaikan melalui kerja sama yang kuat antara pemerintah, sektor industri, lembaga pendidikan, dan seluruh lapisan masyarakat. Lembaga pendidikan, mulai dari sekolah menengah hingga perguruan tinggi, tidak boleh lagi berjalan sendiri tanpa tahu kebutuhan nyata di lapangan kerja. Ini menunjukkan bahwa strategi bertahan hidup yang mereka lakukan seperti mengikuti kursus mandiri atau kelompok belajar Bersama seharusnya diwadahi secara resmi oleh institusi pendidikan melalui program pelatihan kerja yang praktis, penyediaan pusat karier yang aktif membagikan informasi, dan kerja sama magang langsung dengan perusahaan. Dengan adanya kerja sama yang terintegrasi antara lembaga pendidikan dan masyarakat ini, kualitas mutu angkatan kerja muda dapat ditingkatkan sesuai standarisasi industri, sehingga secara perlahan dapat memutus rantai faktor penyebab pengangguran dan mempercepat penyerapan tenaga kerja terdidik di Indonesia.

4. Kesimpulan

Generasi Z sebagai tenaga kerja muda terdidik menghadapi tantangan pengangguran yang bersumber dari ketimpangan struktural antara kualifikasi institusi pendidikan dengan kebutuhan riil dunia industri, serta standar rekrutmen perusahaan yang dinilai kurang realistis. Perspektif Human Capital menunjukkan bahwa teori dengan kondisi lapangan pasar kerja mempunyai ketidaksesuaian. Kepemilikan ijazah formal tidak lagi menjadi jaminan tunggal untuk memperoleh pekerjaan yang layak di tengah pasar kerja yang kompetitif. Sebagai bentuk strategi bertahan hidup, Gen Z secara mandiri menggabungkan ketahanan mental, fleksibilitas untuk bekerja di luar bidang keilmuan, serta investasi berkelanjutan pada peningkatan keterampilan praktis (*up-skilling*) melalui pelatihan digital dan program magang. Selain itu, perluasan jaringan profesional (*networking*) terbukti menjadi instrumen krusial yang mempercepat akses terhadap informasi lowongan kerja. Strategi bertahan hidup Gen Z telah bergeser dari usaha yang sifatnya individual menjadi gerakan solidaritas kelompok yang saling membantu. Ketika akses terhadap program pelatihan dan informasi lowongan kerja resmi dari pemerintah dirasa belum

maksimal dan sulit dijangkau karena kendala birokrasi, para pencari kerja muda ini berinisiatif membangun komunitas informal di media sosial. Melalui kelompok tersebut, mereka saling berbagi informasi lowongan kerja yang valid, patungan biaya untuk membeli materi pelatihan digital premium, serta saling memperbaiki portofolio kerja tanpa bayaran. Langkah improvisasi ini terbukti ampuh menjadi jaring pengaman sosial mandiri yang tidak hanya menekan biaya operasional mencari kerja, tetapi juga menjaga kesehatan mental mereka agar tidak merasa gagal sendirian. Pada akhirnya, besarnya potensi modal manusia yang dimiliki Gen Z tidak akan terserap secara optimal jika akar masalah ketenagakerjaan tidak diselesaikan secara menyeluruh. Pemerintah tidak bisa lagi membiarkan para pencari kerja berjuang sendirian. Pengurangan jumlah pengangguran terdidik di Indonesia membutuhkan kerja sama nyata dan terintegrasi antara lembaga pendidikan tinggi, pemerintah, masyarakat, dan sektor industry serta pentingnya penguatan individu itu sendiri dengan karakter adaptif dan penguasaan keahlian digital bagi generasi muda guna meminimalkan risiko pengangguran terdidik secara struktural. Hasil temuan ini memiliki keterbatasan yang belum cukup luas agar bisa memetakan strategi bertahan hidup Gen Z secara lebih menyeluruh di berbagai daerah di Indonesia guna mengeksplorasi faktor-faktor baru yang belum terbahas mendalam di sini, seperti perbedaan strategi bertahan hidup antara pencari kerja laki-laki dan perempuan (*bias gender*), serta pengaruh latar belakang tingkat ekonomi orang tua terhadap lamanya masa tunggu kerja kelompok terdidik.

Reference

- Ahmad Mahdi, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Skill Terhadap Pengangguran Terdidik Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Al Ubaidillah, M. R. S., & Muhammad Yasin. (2024). Analisis Pengangguran Dan Kebijakan Pemerintah Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 34–42. <https://doi.org/10.54066/Jrea-Itb.V2i3.2123>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2025. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Mte3osmy/Unemployment-Rate-By-Education-Level.html>
- Dzikrullah, I., & Nur Alia Abdullah, M. (2024). Tantangan Dan Peluang Angkatan Kerja Terdidik Di Dunia Kerja Untuk Mengatasi Permasalahan Pengangguran Di Indonesia. *Sabana Jurnal Sosiologi, Antropologi, Dan Budaya Nusantara*, 3(1), 20–24. <https://doi.org/10.55123/Sabana.V3i1.3302>
- Jajat Sudrajat. (2026). Menakar Ulang Strategi Bertahan Hidup Kelas Pekerja Di Tengah Impitan Ekonomi: Mengapa Perencanaan Keuangan Saja Tidak Cukup? *Porosmedia*. <https://porosmedia.com/menakar-ulang-strategi-bertahan-hidup-kelas-pekerja-di-tengah-impitan-ekonomi-mengapa-perencanaan-keuangan-saja-tidak-cukup/>
- Kusumaningrum, H., Pradana Putri, C., & Aranti Fitri, N. (2024). Strategi Work-Life Balance Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Yang Berkelanjutan. *Cendekia Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan*, 1(2), 81–89. <https://doi.org/10.69551/Cendekia.V1i2.11>
- Mahmud, A. (2016). Adaptasi Sebagai Strategi Bertahan Hidup Manusia. *R-Risalah Media Keislaman Pendidikan Dan Hukum Islam*, 14(1), 51–62. <https://ejournal.uniib.ac.id/index.php/arrisalah/article/download/1064/728>
- Maisuun, N. N. F., & Darmawanti, I. (2022). Gambaran Strategi Coping Pada Pengangguran Perempuan Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 80–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/Cjpp.V10i2.53388>
- Maulana, F., & Nufus, A. (2025). Pengaruh Laju Pertumbuhan Penduduk Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia. *Jurnal Strategi Bisnis Dan Keuangan*, 6(3). <https://ijurnal.com/1/index.php/jsbk/article/view/958>
- Meilia Qurrota A'yun. (2025, Februari 5). Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, Dan Peluang. *Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo*. <https://gorontalokab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z--tantangan--perilaku--dan-peluang.html>
- Mudawamah, D., Mustafarida, B., & Yuliani. (2024). Dampak Inflasi Terhadap Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 209–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/Jrme.V1i3.1609>
- Nizar, N. I., & Nazir, A. (2020). Faktor Human Capital Pada Pertumbuhan Ekonomi Kreatif. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.33753/Mandiri.V4i1.103>
- Rangga Respati, A., & Muhammad Valdy Arief, T. (2026, Mei 5). Pengangguran Turun Ke 4,68 Persen, Bps Catat 7,24 Juta Orang Masih Tak Bekerja. *Kompas.Com*. <https://money.kompas.com/read/2026/05/05/120929526/pengangguran-turun-ke-468-persen-bps-catat-724-juta-orang-masih-tak-bekerja>
- Sahira, L., & Bintoro, N. S. (2023). Pengaruh Faktor Human Capital Pada Pengangguran Golongan Usia Muda Indonesia Tahun 2019. *Journal Of Development Economic And Social Studies*, 2(1), 74–86. <https://doi.org/10.21776/Jdess.2023.02.1.7>
- Sholatia, R., & Mustika, H. C. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Dalam Memperoleh Pekerjaan Di Kota Jambi (Studi Kasus: Instansi Pemerintahan Kota Jambi). *Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/Jels.V11i1.18127>