

## Generasi Z dan Transisi Pekerja *Blue-Collar*: Tantangan di Tengah Pandemi

FX Gugus Febri Putranto<sup>a,\*</sup>, & Christiayu Natalia<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Magister Ilmu Ekonomi, Universitas Brawijaya & Badan Pusat Statistik Kota Batu

<sup>b</sup>Badan Pusat Statistik Kota Malang

### Abstract

*The Generation Z, despite being the digital natives, faces various employment problems during the pandemic. Those working in blue-collar positions are experiencing intense shock, transitioning to unemployment and exiting the labor market. This study aims to examine the determinants of the transition based on the skill level. Data from the National Labour Force Survey (SAKERNAS) with individual panel observations from 2019 to 2020 were analyzed using the multinomial logistic regression method. Demographic factors and human capitals are important factors, hence maintaining inclusiveness in economic recovery, in addition to improving and deepening the skills of Generation Z blue-collar workers, needs to be conducted intensively to foster economic recovery.*

**Keywords:** *blue-collar worker; gen Z; demographic bonus; multinomial logistic; Sakernas regression*

### Abstrak

Sebagai bagian dari angkatan kerja yang merupakan *digital native*, generasi Z menghadapi berbagai masalah ketenagakerjaan saat pandemi. Mereka yang bekerja pada posisi *blue-collar* mengalami guncangan selama pandemi, yaitu transisi menjadi pengangguran atau bahkan keluar dari pasar tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat determinan transisi tersebut dalam pasar tenaga kerja secara umum maupun spesifik menurut tingkat keahlian. Data *Survei Angkatan Kerja Nasional* (SAKERNAS) dengan amatan individu panel dari tahun 2019 hingga 2020 dianalisis menggunakan metode regresi logistik multinomial. Faktor demografi dan modal merupakan isu penting dalam transisi. Menjaga inklusivitas dalam pemulihan ekonomi, meningkatkan dan memperdalam keahlian bagi para pekerja generasi Z *blue-collar* perlu untuk dilakukan secara intensif untuk mendorong pemulihan ekonomi.

**Kata Kunci:** *pekerja blue-collar; generasi Z; bonus demografi; logistik multinomial; regresi Sakernas*

**Kode Klasifikasi JEL:** J21; J24; J82

---

\*Alamat Korespondensi Penulis: Badan Pusat Statistik Kota Batu, Jalan Melati No.1, Kota Batu, Jawa Timur. Email: gugusfebri@bps.go.id.

## 1. Pendahuluan

Karakteristik sosial demografi penduduk Indonesia yang beragam merupakan tantangan tersendiri bagi pemulihan *scarring effect* pandemi, khususnya pada pasar tenaga kerja. Adanya tekanan yang ditimbulkan oleh pandemi, telah menyebabkan dampak pada sisi permintaan maupun penawaran tenaga kerja. Pada era normal baru, pemulihan ekonomi di Indonesia mulai terjadi, ditandai dengan laju pertumbuhan ekonomi di tahun 2021 yang telah mengalami akselerasi, pada tahun 2021, pertumbuhan ekonomi Indonesia secara *c-to-c* sebesar 3,69 setelah sebelumnya di tahun 2020 terjadi kontraksi perekonomian dengan pertumbuhan ekonomi sebesar -2,07 (Badan Pusat Statistik [BPS], 2022).

Di tengah percepatan pemulihan ekonomi, Indonesia tengah memasuki masa bonus demografi. Menurut Bloom & Williamson (1998) dan Mason (2001), bonus demografi merupakan pemegang kunci pertumbuhan ekonomi dan sebagai kontributor penting dalam kemajuan perekonomian regional. Secara spesifik di Indonesia, Adriani & Yustini (2021) menyatakan bahwa bonus demografi sebagai motor pertumbuhan ekonomi di Indonesia, perlu didukung dengan penciptaan *human capital* melalui tenaga kerja muda yang berkeahlian.

Penduduk muda sebagai motor penggerak pemulihan ekonomi, justru menjadi salah satu kelompok yang terdampak kuat oleh pandemi dan memerlukan solusi tersendiri dalam pemulihan dampak perekonomian, khususnya terkait dengan ketenagakerjaan (Churchill, 2021; *International Labour Organization* [ILO], 2022b). Padahal, dalam memulihkan perekonomian, diperlukan adanya inklusivitas agar pemulihan ekonomi dapat dirasakan oleh semua pihak yang terdampak oleh adanya pandemi, termasuk para pemuda. Bredemeier *et al.* (2020) menyatakan bahwa di tengah pandemi, kebijakan perekonomian perlu mempertimbangkan jenis pekerjaan, bukan hanya berkonsentrasi meningkatkan jumlah lapangan kerja.

Struktur penduduk Indonesia menurut umur, berdasarkan hasil *Sensus Penduduk 2020*, didominasi oleh penduduk pada umur muda, secara lebih spesifik didominasi oleh penduduk generasi Z sebesar 27,94 persen (BPS, 2021). Berdasarkan data BPS, penduduk generasi Z adalah penduduk yang lahir pada rentang tahun 1997–2012. Mayoritas penduduk Indonesia yang masuk dalam generasi Z merupakan modal manusia yang berkualitas untuk mendukung pemulihan ekonomi. Menurut Nguyen Ngoc *et al.* (2022), generasi Z adalah generasi spesial yang lahir dengan teknologi yang berperan penting bagi pertumbuhan ekonomi di masa depan. Namun, masih terdapat generasi Z yang belum berani menanggung risiko untuk bekerja di tengah pandemi. Selain itu, Mahato *et al.* (2021) menyatakan bahwa generasi Z lebih memilih menjadi *gig worker* dengan fleksibilitas, upah lebih tinggi, dan memilih pekerjaan yang dapat memberi kebahagiaan untuk mereka. Darmawani & Suryahadikusumah (2021) menyatakan bahwa generasi Z sering kali mengalami kebingungan dalam menentukan arah karier.

Menurut Arif & Chaudhry (2008), bonus demografi yang terjadi di suatu negara perlu didukung dengan peningkatan *human capital* dan peningkatan pe-

nyerapan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja lokal, khususnya pada penduduk usia muda. Namun, data BPS menunjukkan bahwa di tengah pandemi pada tahun 2020, terjadi kenaikan persentase pemuda yang masuk dalam kategori *Not in Employment, Education, and Training* (NEET) yaitu sebesar 24,28 persen, hampir setara dengan kondisi di tahun 2015 yang sebesar 24,77 persen. Pada wilayah Asia Tenggara, persentase pemuda NEET merupakan yang tertinggi dan menjadi satu-satunya negara dengan persentase pemuda NEET di atas 20 persen. Peningkatan tajam persentase pemuda NEET pada masa pandemi menunjukkan adanya kesenjangan antara upaya optimalisasi bonus demografi dengan kenyataan kondisi ketenagakerjaan pada penduduk usia muda. Selain peningkatan NEET pada pemuda, pekerja yang rentan pada syok dan krisis perekonomian turut mengalami peningkatan di Indonesia.

Menurut Schröder *et al.* (2020), Vyas (2022), serta Rini *et al.* (2022), pekerja *blue-collar* mengalami banyak kerentanan dan kerugian yang muncul di tengah pandemi. Pembatasan kegiatan perekonomian, yang memaksa berbagai sektor usaha untuk menutup tempat produksinya, ataupun menutup usaha, menyebabkan pekerja *blue-collar* bertransisi menjadi pengangguran, atau bahkan keluar dari pasar tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerja *blue-collar* yang tidak memiliki *privilege* untuk bekerja dari rumah, sehingga sangat tergantung dengan kehadiran secara fisik di tempat kerjanya. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) penduduk usia muda pada rentang usia 15–29 tahun mengalami peningkatan dari 18,62 persen pada tahun 2019 menjadi 20,46 pada tahun 2020. Tren penurunan TPT yang terjadi di sepanjang tahun 2011 hingga 2019 mengalami fluktuasi dengan adanya kenaikan TPT pada tahun 2020 di tengah pandemi covid-19. Selain peningkatan TPT pada penduduk muda, terjadi peningkatan pula pada jumlah penduduk bukan angkatan kerja, menjadi 65,77 juta di tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019 yang sebesar 65,45 juta penduduk usia muda. Kenaikan pada persentase penganggur dan jumlah penduduk bukan angkatan kerja, salah satunya berasal dari pekerja *blue-collar* generasi Z yang bertransisi.

Permasalahan yang timbul pada pekerja *blue-collar* tidak hanya terbatas pada pekerja yang tetap menjadi *blue-collar* di tengah pandemi. Menurut ILO (2022b), pekerja *blue-collar* yang menjadi pengangguran akan mengalami kesulitan untuk mencari pekerjaan layak. Lebih dari itu, pekerja yang bertransisi keluar dari pasar tenaga kerja akan makin sulit untuk kembali masuk dalam pasar tenaga kerja karena kemampuan pekerja *blue-collar* secara umum dengan keterampilan rendah. Fenomena pekerja *blue-collar* yang terjadi pada pekerja secara umum tersebut, dapat dilihat dengan lebih spesifik pada pekerja generasi Z *blue-collar*. Keunikan karakteristik pemuda generasi Z akan semakin memperkaya kajian tentang pekerja *blue-collar* di Indonesia pada masa pandemi.

Pekerja *blue-collar* didefinisikan sebagai pekerja yang menduduki jabatan non manajerial atau cenderung berkeahlian rendah. Pengklasifikasian pekerja didasarkan pada Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) dan sejalan dengan

*International Standard Classification of Occupations (ISCO)*. Mengacu pada *eurofound* (2010), pekerja *blue-collar* meliputi KBJI/ISCO kode 6, 7, 8, dan 9, yaitu pekerja terampil pertanian, kehutanan dan perikanan; pekerja pengolahan dan kerajinan; operator dan perakir mesin; serta pekerja kasar. Selanjutnya berdasarkan tingkat keahlian, pekerja *blue-collar* terbagi menjadi dua kategori, yaitu *high skill* dengan kode KBJI/ISCO 6 dan 7, serta *low skill* dengan kode KBJI/ISCO 8 dan 9.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian tentang mobilitas atau transisi tenaga kerja di beberapa negara. Zanin & Calabrese (2017) meneliti transisi seseorang dalam pasar tenaga kerja di Italia, dan menemukan hasil bahwa interaksi PDRB dan kelompok umur, faktor sosial demografi, tipe pekerja, lapangan usaha pekerjaan, jumlah tenaga kerja di perusahaan tempat bekerja berpengaruh signifikan terhadap peluang seseorang bertransisi menjadi pengangguran dan bukan angkatan kerja, baik pada kelompok laki-laki maupun perempuan. Sementara itu, penelitian tentang transisi pekerja di Spanyol, dilakukan oleh Verd *et al.* (2019) pada masa resesi. Hasilnya adalah pemuda yang memiliki karakteristik karier sebelum krisis yang berkeahlian rendah dan pekerja tidak stabil, serta pernah menganggur, lebih cenderung menjadi penganggur.

Selanjutnya, beberapa penelitian dilakukan spesifik pada pekerja *blue-collar*. Sostero *et al.* (2020) meneliti terkait dengan perbedaan dampak covid-19 terhadap pekerja *blue-collar* dan *white-collar*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja *blue-collar* lebih terdampak dibandingkan *white-collar* di negara-negara Uni Eropa. Hal ini terkait dengan preferensi *Work From Home (WFH)* yang tidak dimiliki oleh pekerja *blue-collar*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain upah, pendidikan, gender, klasifikasi wilayah, ukuran skala usaha, migrasi, komposisi beban tanggungan rumah tangga, jenis kontrak pada pekerjaan, dan jenis pekerja penuh atau tidak penuh. Selain itu, penelitian ini menyatakan bahwa lapangan usaha sangat berkaitan dengan dampak covid-19 terhadap pekerja *blue-collar*. Urutan lapangan usaha yang bisa dilakukan secara jarak jauh yaitu tersier, sekunder, dan primer.

Selanjutnya, Galasso (2020), pada penelitiannya tentang pekerja *blue-collar* pada masa pandemi, menemukan hasil bahwa pekerja *blue-collar*, memiliki kerentanan untuk terdampak menjadi pengangguran maupun keluar dari pasar tenaga kerja karena dampak dari *lockdown*. Setelah *lockdown* dilonggarkan, kategori pekerja *blue-collar* menjadi kelompok yang masih dirugikan atau terdampak dibandingkan pekerja *white-collar* karena terkait pendidikan dan keterampilannya. Pada masa pemulihan ekonomi, Bredemeier *et al.* (2020) menyatakan bahwa pekerja *blue-collar* merupakan pekerja yang paling diperhatikan dalam kaitannya untuk pembukaan lapangan pekerjaan, dikarenakan kelompok ini merupakan kategori pekerja rentan yang paling terdampak oleh pembatasan karena pandemi covid-19. Rini *et al.* (2022), menganalisis dampak covid terhadap pekerja di Indonesia terutama wilayah Jabodetabek menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2020. Variabel yang digunakan meliputi gender, umur, dan pendidikan serta menemukan hasil bahwa pekerja *blue-collar* berpotensi besar untuk menjadi pekerja rentan yang menjadi pengangguran maupun bukan

angkatan kerja pada masa pandemi covid-2019.

Berdasarkan fenomena transisi pekerja *blue-collar* yang terjadi di tengah pandemi, terdapat beberapa kemungkinan kondisi yang terjadi yaitu pekerja yang tidak bertransisi, bertransisi menjadi pengangguran, bertransisi menjadi bukan angkatan kerja, serta bertransisi menjadi pekerja *white-collar*. Penelitian ini terbatas pada tiga jenis transisi, selain transisi menjadi pekerja *white-collar*. Dengan melakukan pembatasan ini, maka akan diperoleh hasil analisis yang lebih terfokus pada fenomena kehilangan pekerjaan pada pekerja *blue-collar* di tengah pandemi. Selanjutnya, unit observasi pada penelitian ini terbatas pada pekerja *blue-collar* yang berada pada kelompok umur generasi Z di Indonesia yang diamati secara panel melalui Sakernas pada periode Agustus 2019 dan Agustus 2020.

Maka, berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum terkait sebaran transisi pekerja generasi Z *blue-collar* pada setiap provinsi, serta menganalisis determinan transisi pekerja generasi Z *blue-collar* yang menjadi pengangguran dan bukan angkatan kerja pada saat pandemi di Indonesia, baik secara umum maupun secara spesifik menurut tingkat keahlian pekerja generasi Z *blue-collar* yang terbagi menjadi *high skill* dan *low skill*.

Berdasarkan teori dan penelitian terkait, variabel bebas yang diduga berpengaruh terhadap transisi pekerja generasi Z *blue-collar* dalam pasar tenaga kerja adalah karakteristik demografi meliputi jenis kelamin, status perkawinan, dan klasifikasi wilayah. Karakteristik human capital meliputi pendidikan, penggunaan digitalisasi pada pekerjaan, penggunaan internet pada pekerjaan. Selain itu, juga terdapat beberapa variabel kontrol yaitu status pekerja, jenis pekerja, dan lapangan usaha, serta kondisi pasar tenaga kerja regional yang dapat dilihat melalui Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).

Penelitian ini akan mengisi *gap* kurangnya penelitian pada pekerja muda terutama pada kelompok pekerja *blue-collar* serta terbatasnya penelitian yang menggunakan pendekatan data panel untuk meneliti transisi tenaga kerja, sehingga akan memperkaya kajian literatur terkait transisi tenaga kerja muda sebagai bagian dari mobilitas tenaga kerja terutama pada masa pandemi covid-19. Selain itu, akan diperoleh solusi bagi pemerintah dalam memulihkan dampak pandemi terhadap kondisi ketenagakerjaan khususnya bagi para pekerja *blue-collar* di kalangan generasi Z.

## 2. Metodologi

Untuk mengamati transisi yang terjadi pada masa sebelum dan saat pandemi, data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari *raw data* SAKERNAS BPS pada Agustus 2019 dan Agustus 2020. Sampel individu yang diteliti pada penelitian ini merupakan individu panel yang diikuti secara terus menerus dalam dua periode survei. Dengan demikian dapat diperoleh informasi terkait transisi

pada masing-masing amatan. Secara spesifik, individu panel yang diamati dalam penelitian ini adalah pemuda generasi Z yang merupakan pekerja *blue-collar* pada tahun 2019, dan diamati transisi pada pasar tenaga kerja saat pandemi di tahun 2020. Jumlah amatan yang diteliti pada penelitian ini adalah sebesar 9.314 individu.

Variabel terikat, variabel bebas, serta kategorisasi variabel penelitian secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1: Variabel Penelitian**

| Variabel         | Keterangan  |
|------------------|---|
| Variabel Terikat | Transisi Gen-Z <i>Blue-collar</i> (Status Transisi)   |
|                  | 0=tetap <i>blue-collar</i> (kategori acuan)<br>1=transisi menjadi pengangguran<br>2=transisi menjadi bukan angkatan kerja (BAK) |
| Variabel Bebas   | Jenis Kelamin (jk)  |
|                  | 0=Perempuan (kategori acuan)<br>1=Laki-laki   |
|                  | Status Kawin (stat'kawin)   |
|                  | 0=pernah kawin (kategori acuan)<br>1=belum kawin  |
|                  | Klasifikasi Wilayah (klasifikasi)   |
|                  | 0=Pedesaan (kategori acuan)<br>1=Perkotaan  |
|                  | Pendidikan (didik)  |
|                  | 0=Rendah (kategori acuan)<br>1=Tinggi   |
|                  | Penggunaan Digital dalam Pekerjaan (digital)  |
|                  | 0=Tidak menggunakan (kategori acuan)<br>1=Menggunakan   |
|                  | Penggunaan Internet dalam Pekerjaan (internet)  |
|                  | 0=Tidak menggunakan (kategori acuan)<br>1=Menggunakan   |
|                  | Status Pekerja (status'kerja)   |
|                  | 0=Informal (kategori acuan)<br>1=Formal   |
|                  | Jenis Pekerja (jenis'kerja)   |
|                  | 0= <i>Low skill</i> (kategori acuan)<br>1= <i>High skill</i>  |
|                  | Lapangan Usaha (lapus)  |
|                  | 0=Primer (kategori acuan)<br>1=Sekunder<br>2=Tersier  |
|                  | Upah Minimum Provinsi (UMP)   |
|                  | Data numerik. Hasil ln UMP  |
|                  | PDRB per kapita (PDRB)  |
|                  | Data numerik. Hasil ln PDRB per kapita  |

Sumber: BPS (*raw data* Sakernas 2019 dan 2020 serta publikasi lainnya), diolah

Model ekonometri yang digunakan dalam menjawab tujuan pada penelitian ini merupakan model regresi logistik multinomial. Model ekonometri ini digunakan pada kondisi variabel terikat merupakan data berskala nominal dengan kategori berjumlah tiga kategori atau lebih (Agresti, 2012). Interpretasi hasil analisis regresi logistik multinomial dalam penelitian ini akan disajikan melalui nilai efek marginal yang dapat menunjukkan pengaruh/efek pada variabel bebas saat variabel lain konstan terhadap peluang setiap kategori model regresi logistik (Greene, 2003).

Model umum regresi logistik multinomial yang digunakan adalah sebagai

berikut:

$$\ln \left( \frac{P(Y = j|x)}{P(Y = 0|x)} \right) = \beta_{j0} + \beta_{j1}jk + \beta_{j2}stat\_kawin + \beta_{j3}klasi\_fikasi + \beta_{j4}didik \\ + \beta_{j5}digital + \beta_{j6}internet + \beta_{j7}status\_kerja + \beta_{j8}jenis\_kerja \\ + \beta_{j9}sekunder + \beta_{j10}tersier + \beta_{j11}UMP + \beta_{j12}PDRB + \varepsilon \quad (1)$$

dimana:

$\left( \frac{P(Y=1|x)}{P(Y=0|x)} \right)$  : Probabilitas transisi ke pengangguran, dibandingkan dengan tetap menjadi pekerja *blue-collar*;

$\left( \frac{P(Y=2|x)}{P(Y=0|x)} \right)$  : Probabilitas transisi ke bukan angkatan kerja, dibandingkan dengan tetap menjadi pekerja *blue-collar*.

Selanjutnya, dalam penelitian ini akan dilakukan analisis secara spesifik pada pekerja *blue-collar* menurut tingkat keahlian, yaitu *high skill* dan *low skill*.

### 3. Hasil dan Pembahasan

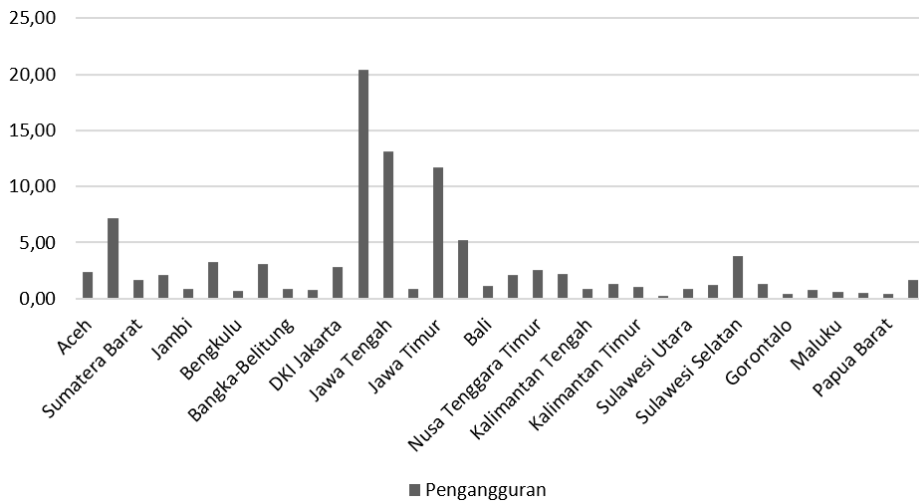
#### 3.1. Gambaran Umum Karakteristik Pekerja Generasi Z *Blue-collar* yang Bertransisi Menjadi Pengangguran dan Bukan Angkatan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia

Transisi pekerja generasi Z *blue-collar* di masa pandemi terkonsentrasi pada provinsi-provinsi yang berada di Pulau Jawa. Tiga provinsi besar di Pulau Jawa, yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur, menjadi pusatnya. Fenomena ini tidak terlepas dari karakteristik perekonomian pada beberapa provinsi besar tersebut, yang merupakan kontributor perekonomian Indonesia.

Di Indonesia, berdasarkan status transisi, sekitar 3 dari 10 pekerja generasi Z *blue-collar* bertransisi menjadi pengangguran dan bukan angkatan kerja. Secara lebih rinci, terdapat 11,63 persen pekerja yang bertransisi menjadi pengangguran dan 16,00 persen pekerja yang bertransisi menjadi bukan angkatan kerja pada rentang tahun 2019–2020.

Selanjutnya, karakteristik pekerja generasi Z *blue-collar* yang bertransisi menjadi pengangguran dan bukan angkatan kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2, secara umum pekerja generasi Z *blue-collar* yang bertransisi menjadi pengangguran dan bukan angkatan kerja pada masa pandemi covid-19, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, tidak menggunakan digitalisasi, tidak menggunakan internet pada pekerjaan, jenis pekerjaan *low skill*, dan bekerja pada sektor sekunder/industri.



**Gambar 1: Sebaran Transisi Pekerja Gen-Z *Blue-collar* pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Provinsi di Indonesia**

Sumber: Sakernas 2019 dan 2020 (diolah)

### 3.2. Determinan Transisi Pekerja Generasi Z *Blue-collar* Menjadi Pengangguran dan Bukan Angkatan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia

Pada Tabel 3, dapat diketahui hasil analisis regresi logistik multinomial untuk mengetahui determinan transisi pekerja generasi Z *blue-collar* dengan efek marginal pada masing-masing variabel penelitian.

Karakteristik demografi pekerja generasi Z *blue-collar*, secara signifikan berpengaruh pada transisi menjadi pengangguran maupun bukan angkatan kerja pada masa pandemi covid-19. Pekerja laki-laki, akan menurunkan peluang transisi menjadi pengangguran maupun bukan angkatan kerja. Peluang bertransisi menjadi bukan angkatan kerja akan turun sebesar 13,8 persen pada pekerja laki-laki. Dengan kata lain, pekerja perempuan mempunyai peluang yang lebih besar bertransisi menjadi bukan angkatan kerja. Berdasarkan temuan ini, fenomena *gender gap* muncul pada pekerja generasi Z *blue-collar*. Meskipun secara umum generasi Z lahir pada era kesetaraan gender, tetapi masih ditemui peningkatan kecenderungan perempuan untuk menjadi pengangguran dan keluar dari pasar tenaga kerja karena harus menyelesaikan tanggung jawab domestik dalam keluarganya. Selain itu, pandangan pada masyarakat bahwa kewajiban untuk bekerja ada pada laki-laki, sementara perempuan hanya sebagai pendukung peningkatan pendapatan keluarga, turut menjadi penyebab munculnya fenomena ini. Dari sisi permintaan tenaga kerja, pekerjaan *blue-collar* didominasi oleh pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi pekerja laki-laki seperti buruh konstruksi, pekerja



**Tabel 2: Karakteristik Pekerja Gen Z *Blue-collar* Menurut Status Transisi**

| Karakteristik       | Status Transisi |              |                      |
|---------------------|-----------------|--------------|----------------------|
|                     | Tetap Bekerja   | Pengangguran | Bukan Angkatan Kerja |
| Jenis Kelamin       |                 |              |                      |
| Perempuan           | 21,40%          | 26,40%       | 42,70%               |
| Laki-laki           | 78,60%          | 73,60%       | 57,30%               |
| Status Kawin        |                 |              |                      |
| Lainnya             | 13,20%          | 4,40%        | 20,50%               |
| Belum kawin         | 86,80%          | 95,60%       | 79,50%               |
| Klasifikasi Wilayah |                 |              |                      |
| Perdesaan           | 56,20%          | 35,50%       | 57,20%               |
| Perkotaan           | 43,80%          | 64,50%       | 42,80%               |
| Tingkat Pendidikan  |                 |              |                      |
| Rendah              | 52,90%          | 43,20%       | 57,80%               |
| Tinggi              | 47,10%          | 56,80%       | 42,20%               |
| Digitalisasi        |                 |              |                      |
| Tidak Menggunakan   | 72,80%          | 66,20%       | 77,70%               |
| Menggunakan         | 27,20%          | 33,80%       | 22,30%               |
| Internet            |                 |              |                      |
| Tidak Menggunakan   | 82,60%          | 75,20%       | 84,80%               |
| Menggunakan         | 17,40%          | 24,80%       | 15,20%               |
| Status Pekerjaan    |                 |              |                      |
| Informal            | 49,80%          | 38,20%       | 61,80%               |
| Formal              | 50,20%          | 61,80%       | 38,20%               |
| Jenis Pekerjaan     |                 |              |                      |
| <i>Low skill</i>    | 52,30%          | 66,70%       | 51,80%               |
| <i>High skill</i>   | 47,70%          | 33,30%       | 48,20%               |
| Lapangan Usaha      |                 |              |                      |
| Tersier             | 36,00%          | 19,40%       | 40,60%               |
| Sekunder            | 43,80%          | 55,80%       | 40,10%               |
| Primer              | 20,20%          | 24,80%       | 19,30%               |

Sumber: Sakernas 2019 dan 2020, diolah

transportasi, dan pekerja kasar (Blau *et al.*, 2020).

Selain itu, pekerja dengan status belum kawin dan tinggal di perkotaan akan meningkatkan peluang pekerja menjadi pengangguran maupun bukan angkatan kerja. Pekerja generasi Z yang belum kawin cenderung tidak memiliki keterikatan dan tanggung jawab untuk harus bekerja dan memenuhi kebutuhan rumah tangganya dan belum terikat dengan urusan rumah tangga, sehingga mereka cenderung untuk menjadi pengangguran ataupun bukan angkatan kerja di tengah pandemi karena berbagai disrupsi yang dialami pada pekerjaan *blue-collar*, sesuai dengan hasil penelitian Sostero *et al.* (2020). Karakteristik demografi berikutnya adalah klasifikasi tempat tinggal perkotaan yang meningkatkan peluang pekerja untuk bertransisi menjadi pengangguran dan bukan angkatan kerja. Fenomena ini muncul sejalan dengan lebih beragamnya jenis pekerjaan, lapangan usaha, dan standar upah di perkotaan dibandingkan dengan wilayah perdesaan (Gaffari & Handayani, 2019; Sostero *et al.*, 2020). Kondisi ini memungkinkan pekerja generasi Z lebih cenderung untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan passion, pendidikan, serta taraf upah yang diinginkan di tengah pandemi (Skees & Yusuf,

**Tabel 3: Hasil Regresi Logistik Multinomial dengan Efek Marginal**

| Karakteristik                | Pengangguran | BAK       |
|------------------------------|--------------|-----------|
| Laki-laki                    | -0,008***    | -0,138*** |
| Belum Kawin                  | 0,084***     | 0,028***  |
| Perkotaan                    | 0,035***     | 0,011*    |
| Pendidikan Tinggi            | 0,020***     | -0,022**  |
| Menggunakan Digital          | 0,001        | -0,024    |
| Menggunakan Internet         | -0,001       | 0,019     |
| Pekerja Formal               | 0,004        | -0,074*** |
| Pekerja <i>High skill</i>    | -0,026***    | -0,007    |
| Lapus Sekunder               | 0,039***     | 0,008     |
| Lapus Tersier                | 0,023***     | 0,039***  |
| Ln UMP                       | -0,029*      | 0,053**   |
| Ln PDRB                      | 0,034***     | -0,042*** |
| Observasi                    | 9314         |           |
| <i>Pseudo R</i> <sup>2</sup> | 0,0484       |           |
| LR $\chi^2$                  | 677,74       |           |

Sumber: Sakernas 2019 dan 2020, diolah

Keterangan: \*\*\* signifikan pada taraf 1%

\*\* signifikan pada taraf 5%

\* signifikan pada taraf 10%

2021).

Karakteristik *human capital* pendidikan terakhir pekerja, berpengaruh signifikan positif dalam transisi pekerja *blue-collar* menjadi pengangguran dan sebaliknya berpengaruh negatif terhadap peluang bertransisi keluar pasar tenaga kerja. Peningkatan taraf pendidikan pada hampir seluruh penduduk Indonesia, secara spesifik turut meningkatkan pendidikan pemuda generasi Z di Indonesia. Generasi Z dengan latar belakang pendidikan yang tinggi akan cenderung memilih pekerjaan dengan taraf upah sesuai dengan yang mereka inginkan (Skees & Yusuf, 2021). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pratomo (2016) menyatakan bahwa pekerja muda berjenis kelamin laki-laki dengan pendidikan tinggi akan memilih untuk tetap menganggur hingga memperoleh pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi, dan sebaliknya pekerja muda berpendidikan rendah tidak mampu untuk bertahan menganggur.

Pekerja formal berpeluang lebih besar untuk bertransisi menjadi pengangguran tetapi menurunkan peluang menjadi bukan angkatan kerja. Dengan kata lain, pekerja informal akan berpeluang lebih besar untuk keluar dari pasar tenaga kerja. Fenomena ini sejalan dengan hasil Sakernas 2020 bahwa proporsi pekerja muda sebagian besar menjalankan usaha informal, yaitu sebesar 6 dari 10 pekerja muda merupakan pekerja informal. Selain itu, menurut Nazara (2010), pekerja sektor informal lebih rentan terhadap syok perekonomian.

Selain itu, pekerja *blue-collar* dengan *high skill*, akan menurunkan peluang menjadi pengangguran sebesar 2,6 persen. Pekerja ini merupakan pekerja yang dalam pekerjaannya membutuhkan keterampilan, sebagai contoh yaitu pekerja terampil di sektor pertanian yang bertugas dalam promosi dan pengiriman hasil pertanian, serta pekerja terampil penghasil barang-barang kerajinan. Dengan

keterampilan yang dimiliki, pekerja akan mampu bertahan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya dalam masa pandemi covid-19.

Sementara itu, pekerja pada lapangan usaha sekunder dan tersier, akan meningkatkan peluang untuk bertransisi menjadi pengangguran maupun bukan angkatan kerja. Hal ini sejalan dengan ILO (2022a) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa fokus utama pemulihan pasca-pandemi dalam bidang ketenagakerjaan, salah satunya adalah pada sektor perekonomian yang terdampak kuat (*hard hit sector*). Sektor penyediaan akomodasi dan makanan minuman, serta sektor transportasi adalah beberapa contoh sektor perekonomian yang terdampak kuat dengan adanya pandemi sehingga menimbulkan besarnya pengangguran yang berasal dari sektor ini.

Sebagai salah satu variabel kontrol pada penelitian ini, karakteristik pasar tenaga kerja regional turut berpengaruh signifikan pada transisi pekerja generasi Z *blue-collar* menjadi pengangguran maupun bukan angkatan kerja. Kenaikan UMP akan menurunkan peluang transisi pemuda bekerja menjadi pengangguran. Fenomena tersebut terjadi karena masih adanya penyerapan tenaga kerja muda dengan upah yang di bawah UMP. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratomo (2016) bahwa kenaikan UMP akan meningkatkan peluang pemuda menjadi pekerja dibayar dengan upah di bawah upah minimum. Sementara itu, kenaikan PDRB di suatu wilayah, secara signifikan berpengaruh meningkatkan peluang transisi menjadi pengangguran karena kenaikan PDRB merupakan indikasi positif pertumbuhan perekonomian, maka hal ini mendorong para pemuda generasi Z dengan pekerjaan *blue-collar* untuk memutuskan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan keinginan dan upah yang mereka harapkan. Karakteristik pemuda ini juga dikemukakan oleh Skees & Yusuf (2021) yang menyatakan bahwa pemuda cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan *passion*, pendidikan, serta taraf upah yang diinginkan.

### **3.3. Determinan Transisi Pekerja Generasi Z *Blue-collar* pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia Berdasarkan Model Kategori Pekerja *Blue-collar***

Selanjutnya, dilakukan analisis berdasarkan model menurut jenis keahlian pekerja *blue-collar*, yaitu model pekerja *high skill* dan *low skill*. Berdasarkan hasil estimasi model pada pekerja *high skill*, diketahui bahwa determinan transisi pekerja *blue-collar* ke pengangguran yang berpengaruh secara signifikan adalah jenis kelamin, status perkawinan, klasifikasi tempat tinggal, lapangan usaha sekunder, UMP, dan PDRB. Sementara itu, determinan yang signifikan berpengaruh pada transisi pekerja *blue-collar* ke bukan angkatan kerja adalah jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, penggunaan internet, status pekerja, dan PDRB.

Pada model pekerja *low skill*, determinan yang mempengaruhi transisi pekerja *blue-collar* ke pengangguran adalah jenis kelamin, status perkawinan, klasifikasi wilayah, pendidikan, lapis sekunder, lapis tersier, dan PDRB. Sementara itu

**Tabel 4: Hasil Regresi Logistik Multinomial dengan Efek Marginal Model Kategori Pekerja**

| Karakteristik                | <i>High skill</i> |           | <i>Low skill</i> |           |
|------------------------------|-------------------|-----------|------------------|-----------|
|                              | Pengangguran      | BAK       | Pengangguran     | BAK       |
| Laki-laki                    | -0,004*           | -0,135*** | -0,015***        | -0,147*** |
| Belum Kawin                  | 0,083***          | 0,049***  | 0,084***         | -0,01     |
| Perkotaan                    | 0,018**           | -0,008    | 0,051***         | 0,019**   |
| Pendidikan Tinggi            | 0,007             | -0,026**  | 0,035***         | -0,022    |
| Menggunakan Digital          | -0,001            | 0,057     | -0,006           | -0,079*** |
| Menggunakan Internet         | -0,012            | -0,066*   | 0,003            | 0,083***  |
| Pekerja Formal               | 0,012             | -0,066*** | -0,001           | -0,077*** |
| Lapis Sekunder               | 0,032***          | 0,015     | 0,050***         | 0,004     |
| Lapis Tersier                | 0,01              | 0,011     | 0,031***         | 0,040***  |
| Ln UMP                       | -0,036**          | 0,023     | -0,021           | 0,103***  |
| Ln PDRB                      | 0,018*            | -0,041**  | 0,048***         | -0,048**  |
| Observasi                    | 5062              |           | 4252             |           |
| <i>Pseudo R</i> <sup>2</sup> | 0,0411            |           | 0,0484           |           |
| LR $\chi^2$                  | 296,64            |           | 77,74            |           |

Sumber: Sakernas 2019 dan 2020, diolah

Keterangan: \*\*\*\* signifikan pada taraf 1%

\*\* signifikan pada taraf 5%

\* signifikan pada taraf 10%

determinan transisi pekerja *blue-collar* ke bukan angkatan kerja adalah jenis kelamin, klasifikasi wilayah, penggunaan digital, penggunaan internet, status pekerja, lapis tersier, UMP, dan PDRB.

Temuan menarik pada interpretasi model pekerja *high skill* dan *low skill* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah terkait penggunaan digitalisasi pada pekerjaan, penggunaan internet pada pekerjaan dan status pekerjaan. Penggunaan digitalisasi pada pekerjaan, secara operasional didefinisikan sebagai penggunaan media digital dalam kegiatan usaha/pekerjaan seperti komputer, kalkulator digital, *smartphone*, dan sebagainya. Penggunaan digital dalam pekerjaan hanya berpengaruh signifikan negatif atau menurunkan peluang pekerja generasi Z *blue-collar* untuk bertransisi menjadi bukan angkatan kerja.

Isu penting berikutnya adalah penggunaan internet untuk pekerjaan, meskipun pemuda generasi Z adalah *digital native* yang lahir bersama dengan kemajuan teknologi dan internet, tetapi pada pekerja *blue-collar* terdapat dua kondisi menarik yang menjadi temuan dalam penelitian ini. Pada pekerja *blue-collar high skill*, penggunaan internet pada pekerjaan akan menurunkan peluang seseorang pekerja untuk bertransisi menjadi bukan angkatan kerja. Berbalikan dengan hal tersebut, penggunaan internet pada pekerjaan pekerja *low skill* justru akan meningkatkan peluang menjadi bukan angkatan kerja. Hal ini sejalan dengan Kahn & Burrell (2021) yang menyatakan bahwa pekerja *blue-collar high skill* yang lebih memerlukan kemampuan penggunaan internet dalam pekerjaan sebagai contoh, yaitu tenaga promosi dan pemasaran hasil pertanian, pengolahan dan produksi industri kerajinan yang akan meningkatkan produktivitasnya sehingga berpeluang kecil untuk kehilangan pekerjaan. Pada pekerja *low skill*, seperti pekerja

operator transportasi dan akomodasi tetap mengalami kecenderungan keluar dari pasar tenaga kerja karena sektor perekonomian tersebut mengalami dampak pandemi yang paling kuat.

Sementara itu, status pekerja formal pada pekerja *high skill* maupun *low skill* akan menurunkan peluang transisi generasi Z *blue-collar* menjadi bukan angkatan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa status pekerjaan formal akan mampu menjaga stabilitas pekerja pada pasar tenaga kerja, dan pada penelitian ini telah terbukti secara spesifik pada pemuda generasi Z dengan pekerjaan *blue-collar* pada semua tingkat keahlian pekerja. Hal ini makin memperkuat temuan pada penelitian Beccaria & Maurizio (2020) yang menyatakan bahwa pekerjaan formal akan lebih bertahan terhadap syok perekonomian termasuk dalam krisis yang disebabkan oleh pandemi.

#### 4. Kesimpulan

Transisi pekerja generasi Z *blue-collar* di masa pandemi terkonsentrasi pada provinsi-provinsi yang berada di Pulau Jawa. Tiga provinsi besar di Jawa, yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur, menjadi pusatnya. Pada model keseluruhan Indonesia, peluang transisi menjadi penganggur pada pekerja generasi Z *blue-collar* meningkat pada pekerja belum kawin, tinggal di perkotaan, berpendidikan tinggi, dan bekerja pada lapangan usaha sekunder dan tersier. Sebaliknya, penurunan peluang menjadi pengangguran terjadi pada pekerja generasi Z *blue-collar* laki-laki, dan *high skill*. Sementara itu, peluang transisi menjadi bukan angkatan kerja, meningkat pada pekerja generasi Z *blue-collar* yang belum kawin, tinggal di perkotaan, dan bekerja pada lapangan usaha tersier. Sebaliknya penurunan peluang keluar dari pasar tenaga kerja terjadi pada pekerja generasi Z *blue-collar* laki-laki, berpendidikan tinggi, dan merupakan pekerja formal.

Selanjutnya, spesifik pada model keahlian *high skill*, peluang transisi menjadi penganggur pada pekerja generasi Z *blue-collar* meningkat pada pekerja belum kawin, tinggal di perkotaan, dan bekerja pada lapangan usaha sekunder. Sebaliknya, penurunan peluang menjadi pengangguran terjadi pada pekerja generasi Z *blue-collar* laki-laki. Sementara itu, peluang transisi menjadi bukan angkatan kerja, meningkat pada pekerja generasi Z *blue-collar* yang belum kawin. Sebaliknya, penurunan peluang keluar dari pasar tenaga kerja terjadi pada pekerja generasi Z *blue-collar* laki-laki, berpendidikan tinggi, menggunakan internet, dan merupakan pekerja formal.

Berikutnya, spesifik pada model keahlian *low skill*, peluang transisi menjadi penganggur pada pekerja generasi Z *blue-collar* meningkat pada pekerja belum kawin, tinggal di perkotaan, berpendidikan tinggi dan bekerja pada lapangan usaha sekunder dan tersier. Sebaliknya, penurunan peluang menjadi pengangguran terjadi pada pekerja generasi Z *blue-collar* laki-laki. Sementara itu, peluang transisi menjadi bukan angkatan kerja, meningkat pada pekerja generasi Z *blue-collar* yang tinggal di perkotaan, menggunakan internet, dan bekerja pada lapangan usaha tersier. Sebaliknya penurunan peluang keluar dari pasar

tenaga kerja terjadi pada pekerja generasi Z *blue-collar* laki-laki, menggunakan digitalisasi, dan merupakan pekerja formal.

Pada sisi kondisi pasar tenaga kerja regional, baik pada model Indonesia secara keseluruhan maupun spesifik pada tingkat keahlian, kenaikan PDRB meningkatkan peluang transisi menjadi pengangguran dan sebaliknya akan menurunkan peluang transisi menjadi bukan angkatan kerja. Di sisi lain, penurunan UMP akan meningkatkan transisi menjadi pengangguran namun akan menurunkan transisi menjadi bukan angkatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa alternatif solusi untuk mengakselerasi pemulihan ekonomi di tengah momentum bonus demografi. Upaya pencegahan untuk mengurangi terjadinya fenomena transisi pekerja generasi Z *blue-collar* menjadi pengangguran dan bukan angkatan kerja dapat dilakukan pemerintah melalui peningkatan keahlian yang dimiliki pekerja generasi Z *blue-collar* secara lebih intensif melalui pendidikan dan pelatihan sebelum memasuki dunia kerja. Selain itu, diperlukan penciptaan lapangan kerja baru yang dapat menarik minat pekerja generasi Z *blue-collar* yang bertransisi menjadi pengangguran dan bukan angkatan kerja, sebagai pekerja *freelance*, *gig worker*, ataupun wirausaha pada sektor ekonomi kreatif yang tangguh dan dapat bersaing pada pasar tenaga kerja. Beberapa pilihan pekerjaan tersebut menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat bekerja yang sesuai dengan karakteristik generasi Z. Selanjutnya, bagi pekerja generasi Z *blue-collar* yang termasuk pada keahlian rendah atau *low skill* yang masih mengalami keterbatasan literasi internet dan digital, dapat tetap diintegrasikan dalam kegiatan pendukung *e-commerce*, seperti pada proses pengepakan, pengantaran barang, serta pergudangan dan penyortiran barang.

## Daftar Pustaka

- [1] Adriani, D., & Yustini, T. (2021). Anticipating the demographic bonus from the perspective of human capital in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(6), 141-152. doi: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1377>.
- [2] Agresti, A. (2012). *Categorical data analysis* (3rd Edition). Wiley.
- [3] Arif, G. M., & Chaudhry, N. (2008). Demographic transition and youth employment in Pakistan. *The Pakistan Development Review*, 47(1), 27-70.
- [4] Beccaria, L., & Maurizio, R. (2020). Labour market turnover in Latin America: How intensive is it and to what extent does it differ across countries?. *International Labour Review*, 159(2), 161-193. doi: <https://doi.org/10.1111/ilr.12105>.
- [5] Blau, F. D., Koebe, J., & Meyerhofer, P. A. (2020). *Essential and frontline workers in the covid-19 crisis*. Econofact. <https://econofact.org/wp-content/uploads/2022/03/Apr30-2020-Essential-and-Frontline-Workers-in-the-COVID.pdf>.
- [6] Bloom, D. E., & Williamson, J. G. (1998). Demographic transitions and economic miracles in emerging Asia. *The World Bank Economic Review*, 12(3), 419-455. doi: <https://doi.org/10.1093/wber/12.3.419>.
- [7] BPS. (2021). *Hasil sensus penduduk 2020*. Badan Pusat Statistik.

- [8] BPS. (2022). *Produk Domestik Regional Bruto provinsi-provinsi di Indonesia menurut lapangan usaha 2017-2021*. Badan Pusat Statistik.
- [9] Bredemeier, C., Juessen, F., & Winkler, R. (2020). Bringing back the jobs lost to Covid-19: the role of fiscal policy. *Covid Econom Vetted Real Time Papers*, 29, 99-140.
- [10] Churchill, B. (2021). COVID-19 and the immediate impact on young people and employment in Australia: A gendered analysis. *Gender, Work & Organization*, 28(2), 783-794. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12563>.
- [11] Darmawani, E., & Suryahadikusumah, A. R. (2021). Career adaptability as a career competency for generation Z. *E-Prosiding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali ke-22*, 62. [https://www.researchgate.net/profile/Amnah-Abd-Razak/publication/353090055\\_NEWE-PROSIDING\\_KKK22\\_final\\_1.1/links/60e719740fbf460db8f23c7c/NEWE-PROSIDING-KKK22-final-1-1.pdf#page=69](https://www.researchgate.net/profile/Amnah-Abd-Razak/publication/353090055_NEWE-PROSIDING_KKK22_final_1.1/links/60e719740fbf460db8f23c7c/NEWE-PROSIDING-KKK22-final-1-1.pdf#page=69).
- [12] eurofound. (2010). *Coding and classification standards*. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/classification>.
- [13] Gaffari, A., & Handayani, D. (2019). Keputusan usia muda yang tidak bekerja dan tidak terikat pendidikan (nee) dan karakteristiknya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 76-91. doi: <https://doi.org/10.47896/je.v22i2.53>.
- [14] Galasso, V. (2020). COVID: Not a great equalizer. *CESifo Economic Studies*, 66(4), 376-393. doi: <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifaa019>.
- [15] Greene, W. H. (2003). *Econometric analysis* (5th Edition). Prentice Hall.
- [16] ILO. (2022a). Responding to the crisis and fostering inclusive and sustainable development with a new generation of comprehensive employment policies: Third recurrent discussion on the strategic objective of employment. *ILC.110/Report V*. International Labour Conference 110th Session, 2022. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS.842083/lang--en/index.htm>.
- [17] ILO. (2022b). *Youth employment in Turkey: Structural challenges and impact of the pandemic on Turkish and Syrian youth*. International Labour Organization. [ilo.org/ankara/publications/WCMS.849561/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS.849561/lang--en/index.htm).
- [18] Kahn, Z., & Burrell, J. (2021). A sociocultural explanation of Internet-enabled work in rural regions. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction (TOCHI)*, 28(3), 1-22. doi: <https://doi.org/10.1145/3443705>.
- [19] Mahato, M., Kumar, N., & Jena, L. K. (2021). Re-thinking gig economy in conventional workforce post-COVID-19: A blended approach for upholding fair balance. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), pp. 261-276. doi: <https://doi.org/10.1108/JWAM-05-2021-0037>.
- [20] Mason, A. (ed.) (2001). *Population change and economic development in East Asia: Challenges met, opportunities seized*. Stanford University Press.
- [21] Nazara, S. (2010). *Ekonomi informal di Indonesia: Ukuran, komposisi dan evolusi*. Organisasi Perburuhan Internasional. <https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS.145781/lang--en/index.htm>.
- [22] Nguyen Ngoc, T., Viet Dung, M., Rowley, C., & Pejić Bach, M. (2022). Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. *International Journal of Engineering Business Management*, 14, 1-13. doi: <https://doi.org/10.1177/18479790221112548>.
- [23] Pratomo, D. S. (2016). How does the minimum wage affect employment statuses of youths?: evidence of Indonesia. *Journal of Economic Studies*, 43(2), 259-274. doi: <https://doi.org/10.1108/JES-07-2014-0131>.
- [24] Rini, A. N., Kirana, M., & Rejekiingsih, T. W. (2022). *2022: Proceedings Book The*

- International Conference on Islamic Economics, Islamic Finance, & Islamic Law (ICIEIFIL)*, pp. 87–88.
- [25] Schröder, C., Entringer, T. M., Goebel, J., Grabka, M. M., Graeber, D., Kroh, M., ... & Zinn, S. (2020). COVID-19 is not affecting all working people equally. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 1083. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). <https://d-nb.info/1212037413/34>.
- [26] Skees, S., & Yusuf, S. (2021). *Gen Z: Finding your place in a fast changing world*. Skees Family Foundation.
- [27] Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?. *JRC working papers series on labour, education and technology*, 2020/05. EU Science Hub, European Commission. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide_en).
- [28] Verd, J. M., Barranco, O., & Bolívar, M. (2019). Youth unemployment and employment trajectories in Spain during the Great Recession: what are the determinants?. *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 1-20. doi: <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0254-3>.
- [29] Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155-167. doi: <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>.
- [30] Zanin, L., & Calabrese, R. (2017). Interaction effects of region-level GDP per capita and age on labour market transition rates in Italy. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(1), 1-29. doi: <https://doi.org/10.1186/s40172-017-0054-3>.