

Analisis Pasar Kerja Formal dan Pengangguran Sukarela Generasi Z di Sumatera Utara

Hastina Febriaty

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan, Sumatera Utara, Indonesia

e-mail : hastinafebriaty@umsu.ac.id

ABSTRAK

Artikel Info

Received :

8 July 2026

Revised :

11 July 2026

Accepted :

18 July 2026

Kata Kunci :

Generasi Z, Sektor Formal,
Penyerapan Tenaga Kerja,
gig economy, Skills
Mismatch

Keywords :

Generation Z, Formal
Sector, Labor Absorption,
gig economy, Skills
Mismatch

Generasi Z (kelahiran 1997–2012) di Sumatera Utara memasuki pasar tenaga kerja di tengah pergeseran struktural dan pertumbuhan ekonomi pasca-pandemi. Sumatera Utara menghadapi tantangan kritis dalam menyerap tenaga kerja muda ke dalam sektor formal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang menghambat Generasi Z dalam memperoleh pekerjaan di sektor formal. Analisis difokuskan pada aspek ketidaksesuaian struktural antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja muda dan kebutuhan pasar kerja, serta ketidakselarasan antara preferensi kerja Generasi Z dan karakteristik budaya organisasi di sektor formal. Kajian ini didasarkan pada data ketenagakerjaan yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS). Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun sektor-sektor utama, seperti pertanian dan industri manufaktur, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian daerah dan penciptaan lapangan kerja formal, tingkat keterlibatan Generasi Z dalam sektor tersebut masih menghadapi berbagai kendala. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan kesiapan kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan industri, karakteristik budaya kerja formal yang cenderung kurang fleksibel, serta meningkatnya kecenderungan Generasi Z untuk memilih pekerjaan berbasis gig economy yang menawarkan fleksibilitas dan otonomi kerja yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan adanya tantangan struktural dan kultural yang memengaruhi proses integrasi Generasi Z ke dalam pasar kerja formal.

Analysis of the Formal Labor Market and Voluntary Unemployment of Generation Z in North Sumatra

ABSTRACT

Generation Z (born 1997–2012) in North Sumatra is entering the labor market amid structural shifts and post-pandemic economic growth. North Sumatra faces critical challenges in absorbing young workers into the formal sector. This research aims to identify various factors that hinder Generation Z from obtaining jobs in the formal sector. The analysis focuses on the structural mismatch between the competencies possessed by the young workforce and the needs of the labor market, as well as the misalignment between

Generation Z's work preferences and the organizational culture characteristics in the formal sector. This study is based on employment data obtained from the Central Statistics Agency (BPS). The analysis results show that although key sectors, such as agriculture and manufacturing industry, contribute significantly to the regional economy and the creation of formal jobs, the level of Generation Z's involvement in these sectors still faces various obstacles. These obstacles include the limited readiness of technical competencies that align with industry needs, the characteristics of formal work culture that tend to be less flexible, and the increasing tendency of Generation Z to choose gig economy jobs that offer greater flexibility and work autonomy. These findings indicate the presence of structural and cultural challenges that affect the integration process of Generation Z into the formal labor market.

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu koridor utama dalam konstelasi perekonomian di Pulau Sumatra, Provinsi Sumatera Utara memiliki posisi strategis yang sangat vital. Kontribusi daerah ini terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) nasional bersumber dari kekuatan multi-sektoral, mulai dari sektor perkebunan skala besar, industri pengolahan komoditas turunan, hingga aktivitas perdagangan internasional yang difasilitasi oleh infrastruktur strategis seperti Pelabuhan Belawan dan Kawasan Industri Medan (KIM). Seiring dengan berjalannya transformasi struktur ekonomi menuju digitalisasi dan otomasi industri, karakteristik penawaran tenaga kerja (*labor supply*) di provinsi ini juga mengalami perubahan fundamental. Perubahan tersebut ditandai dengan dominasi masif dari Generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012) yang kini mulai mendominasi angkatan kerja produktif baru.

Pekerjaan di sektor Formal sering dicirikan oleh adanya legalitas badan hukum, kejelasan hubungan kerja melalui kontrak tertulis, standarisasi upah minimum regional (UMR), serta jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, idealnya menjadi wadah utama dalam menyerap ledakan Angkatan kerja muda ini. Penyerapan tenaga kerja ke dalam sektor formal bukan sekadar indikator efisiensi pasar kerja, melainkan juga instrumen utama dalam menjamin stabilitas ekonomi makro jangka panjang, redistribusi pendapatan yang berkeadilan, serta minimalisasi risiko kemiskinan perkotaan. Generasi Z kini tengah mendominasi gelombang angkatan kerja baru di Indonesia. Namun, transisi mereka menuju pasar kerja formal menghadapi tantangan ganda yang kompleks: hambatan struktural dari sisi penyedia kerja (*demand side*) dan pergeseran preferensi kultural dari sisi pencari kerja (*supply side*). Di tingkat nasional, (Bappenas, 2026) mengidentifikasi adanya gejala deindustrialisasi dini dan ketidakmampuan sektor formal dalam menyerap ledakan angkatan kerja terdidik, yang memicu tingginya angka pengangguran muda atau peralihan terpaksa ke sektor informal dengan kerentanan tinggi.

Fenomena ini terekam secara jelas di Provinsi Sumatera Utara. Sebagai salah satu pusat ekonomi utama di Pulau Sumatra, daerah ini menghadapi ketimpangan distribusi lapangan kerja sektor formal yang didominasi oleh industri ekstraktif dan perkebunan, yang kapasitas serapnya mulai jenuh (Sitorus dkk., 2024). Di sisi lain, pusat perkotaan seperti Kota Medan mengalami surplus tenaga kerja muda dari kalangan lulusan perguruan tinggi. Hambatan struktural berupa kualifikasi yang terlalu tinggi (*overqualification*) atau ketidaksesuaian keterampilan (*skills mismatch*) membuat banyak Generasi Z di Sumatera Utara tertahan di gerbang pasar kerja formal (Maharani dkk., 2024).

Tabel 1. Jumlah Penduduk yang Bekerja disektor Formal dan Informal
(Agustus 2021 – 2025) di Sumatera Utara

Tahun	Formal	Informal
2021	2,86 juta Jiwa	4,18 juta Jiwa
2022	3,09 juta Jiwa	4,45 juta Jiwa
2023	3,13 Juta Jiwa	4,42 juta Jiwa
2024	3,29 Juta Jiwa	4,43 juta Jiwa
2025	3,41 Juta Jiwa	4,57 juta Jiwa

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara, 2026.

Pertumbuhan Pekerja Formal dapat dilihat pada persentase pekerja di sektor formal (seperti buruh, karyawan swasta, PNS, dan pengusaha dengan buruh tetap) merangkak naik secara perlahan dari 2,86 juta jiwa atau 40,67% di tahun 2021 menjadi 42,74% pada Agustus 2025 sebesar 3,41 juta jiwa. Hal ini menunjukkan adanya pemulihan ekonomi pascapandemi yang membuka ruang bagi pekerjaan kontrak resmi. Dominasi sector informal menunjukkan Sektor informal (berusaha sendiri, pekerja bebas pertanian/non-pertanian, serta pekerja keluarga tanpa dibayar) masih kokoh menyerap lebih dari 57% total tenaga kerja di Sumatera Utara. Sektor penunjang terbesar dalam kategori ini didorong oleh sektor Pertanian dan Perdagangan Eceran (BPS, 2025)

Dari data BPS pada tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang bekerja disektor informal lebih banyak dibandingkan tenaga kerja yang bekerja di sektor formal. Hal tersebut sangat terkait kapasitas dan elastisitas sektor formal di Sumatera Utara dalam mengintegrasikan karakteristik Generasi Z. Di satu sisi, institusi Pendidikan tinggi dan kejuruan di Sumatera Utara meluluskan puluhan ribu sarjana dan tenaga terdidik setiap tahunnya. Namun di sisi lain, angka pengangguran terbuka (TPT) justru didominasi oleh kelompok usia muda berpendidikan tinggi. Hambatan ganda yang muncul berupa ketidaksesuaian keterampilan (skills mismatch) secara struktural serta adanya benturan nilai-nilai kultural antara sistem manajemen korporasi konvensional dengan ekspektasi kerja Gen Z yang fleksibel menciptakan jurang pemisah (gap) yang semakin melebar di pasar tenaga kerja.

Teori segmentasi pasar kerja menyatakan bahwa pasar kerja terbagi menjadi sektor primer (formal, upah tinggi, jaminan sosial baik) dan sektor sekunder (informal, upah rendah, rentan). (Maharani, dkk) dan (Bappenas, 2026) menegaskan bahwa bagi tenaga kerja muda, hambatan masuk ke sektor formal bersifat struktural—meliputi kekakuan regulasi, persyaratan pengalaman kerja minimum yang tidak realistis bagi lulusan baru, serta tidak adanya jembatan yang kuat antara institusi pendidikan dengan kebutuhan industri. Di Sumatera Utara, ketergantungan pada sektor komoditas tertentu membatasi diversifikasi lowongan kerja formal yang berbasis teknologi atau industri kreatif, yang sebenarnya menjadi wadah ideal bagi tenaga kerja muda (Sitorus dkk., 2024).

Generasi Z membawa perubahan paradigma yang masif terhadap makna "tempat kerja". Berbeda dengan generasi pendahulunya yang mengutamakan stabilitas finansial jangka panjang dan loyalitas buta pada korporasi, Gen Z sangat mementingkan aspek wellness. (Mukhdar dkk, 2025) menemukan bahwa mayoritas Gen Z memprioritaskan lingkungan kerja yang mendukung work-life balance, kesehatan mental, serta fleksibilitas ruang dan waktu. Karakteristik ini didukung oleh (Ginting, 2022) yang menyatakan bahwa faktor kepribadian digital dan kebutuhan akan umpan balik yang cepat dari pimpinan membuat Gen Z cenderung menolak budaya kerja formal konvensional yang kaku, hierarkis, dan sarat akan birokrasi internal. Ketika sektor formal lokal tidak mampu mengadopsi

fleksibilitas ini, terjadi ketidakselarasan (mismatch) kultural yang membuat tenaga kerja muda lebih memilih sektor informal modern seperti gig economy (Tim Redaksi Jurnal, 2026).

Penelitian terdahulu mengenai ketenagakerjaan di Sumatera Utara umumnya berfokus pada faktor-faktor makroekonomi kuantitatif seperti pengaruh investasi, UMP, dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja secara umum (Sitorus dkk., 2024). Sementara itu, kajian mengenai karakteristik psikologis dan motivasi kerja Generasi Z secara umum belum banyak dikontekstualisasikan pada kondisi pasar kerja daerah di luar pulau Jawa (Mukhdar dkk., 2025). Studi-studi terdahulu sering kali menggunakan pendekatan kuantitatif ekonometrika linier untuk mengukur elastisitas kesempatan kerja. Meskipun memberikan gambaran matematis, pendekatan tersebut kerap kali mengabaikan dinamika sosiologis, friksi institusional, dan pergeseran psikologis antar-generasi yang memengaruhi keputusan penawaran tenaga kerja secara real-time. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan analisis komprehensif dengan membedah aspek struktural sektoral dan preferensi budaya kerja secara mendalam untuk memahami mengapa penyerapan Generasi Z di sektor formal Sumatera Utara menghadapi kendala yang cukup besar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis kondisi ketenagakerjaan dan fenomena sosial yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja Generasi Z di Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi ketenagakerjaan berdasarkan data statistik dan kajian literatur, sehingga berbagai faktor yang memengaruhi peluang kerja pemuda dapat diidentifikasi secara komprehensif.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber resmi. Data utama berasal dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2023–2025 yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sektoral untuk menggambarkan kontribusi masing-masing sektor ekonomi terhadap perekonomian daerah. Analisis diperkuat dengan berbagai literatur dan jurnal ilmiah yang relevan dengan isu ketenagakerjaan pemuda.

Teknik analisis dilakukan dalam tiga tahap. Pertama, data ketenagakerjaan diklasifikasikan berdasarkan kelompok usia produktif, dengan fokus pada usia 15–24 tahun sebagai representasi Generasi Z, serta berdasarkan status pekerjaan formal dan informal. Kedua, dilakukan analisis terhadap kemampuan sektor-sektor utama perekonomian Sumatera Utara dalam menyerap tenaga kerja formal. Ketiga, hasil analisis data diinterpretasikan dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja Generasi Z di Sumatera Utara.

PEMBAHASAN

Pemetaan Sektoral Kontributor PDRB dan Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja

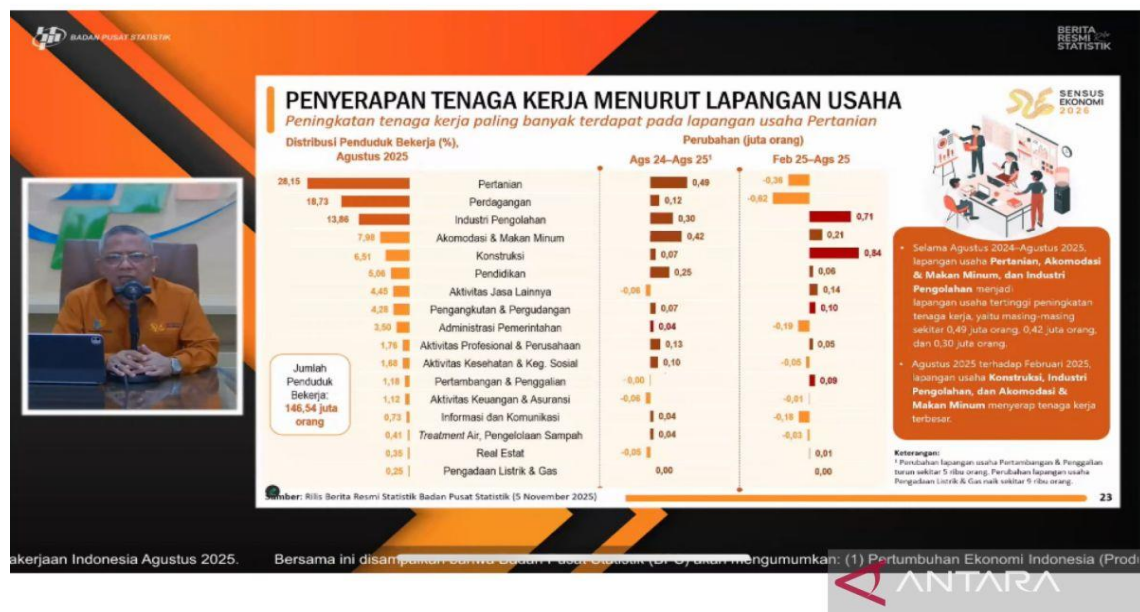
Untuk memahami kondisi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara, langkah awal yang penting adalah menganalisis kontribusi masing-masing sektor ekonomi terhadap pembentukan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) serta kaitannya dengan penciptaan lapangan kerja, khususnya di sektor formal. Analisis ini diperlukan untuk mengidentifikasi sektor-sektor yang berperan dominan dalam perekonomian daerah sekaligus menilai kapasitasnya dalam menyerap tenaga kerja. Berdasarkan data agregat yang

dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), gambaran mengenai struktur sektoral perekonomian dan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara dapat disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Struktur Sektoral dan Karakteristik Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Utara

Sektor Industri Utama	Kontribusi PDRB	Status Dominan	Kesesuaian Gen Z	Karakter
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	Sangat Tinggi	Informal/ Buruh Harian	Rendah (Rural & Padat Karya)	
Perdagangan Besar dan Ritel	Tinggi	Semi Formal	Kontrak Tinggi (Dinamis & Urban)	
Industri Pengolahan (Manufaktur)	Tinggi	Formal	Korporasi Rigid Sedang (Hambatan Regulasi)	

Sumber: BPS dan Sakernas (2025) Data diolah.



Sumber: www.antara.com

Gambar 1. Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha di Sumatera Utara

Dari gambar 1 di atas dapat dijelaskan bahwa Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan secara historis tetap menjadi penyerap tenaga kerja terbesar secara kuantitas di Sumatera Utara. Namun, dari perspektif kualitas hubungan kerja, sektor ini didominasi oleh aktivitas informal, buruh tani musiman, dan pekerja keluarga yang tidak dibayar. Karakteristik ini menyebabkan sektor pertanian memiliki daya tarik yang sangat rendah bagi Generasi Z yang berpendidikan tinggi di wilayah perkotaan seperti Medan, Binjai, dan Deli Serdang. Terjadi kecenderungan de-agrarisasi di kalangan pemuda, di mana lulusan baru lebih memilih untuk menganggur di kota daripada kembali ke wilayah rural untuk bekerja di sektor pertanian primer. Di sisi lain, Sektor Perdagangan Besar dan Ritel mencatatkan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja yang paling dinamis dalam tiga tahun terakhir. Sektor ini menjadi wilayah transisi utama bagi Generasi Z karena sifat pekerjaannya yang berbasis di pusat urban, interaktif, dan relatif lebih mudah diakses tanpa menuntut pengalaman kerja

spesifik yang bertahun-tahun. Meskipun demikian, status pekerjaan di sektor perdagangan ritel ini sering kali bersifat semi-formal atau kontrak jangka pendek melalui agensi alih daya (*outsourcing*), sehingga belum sepenuhnya memenuhi kriteria sektor formal yang ideal dengan kepastian karir jangka panjang. Sektor Industri Pengolahan (Manufaktur) yang terkonsentrasi di wilayah strategis seperti Kawasan Industri Medan (KIM) dan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Sei Mangkei merupakan penyerap tenaga kerja formal utama yang menawarkan kepastian hukum tertinggi. Perusahaan-perusahaan kelapa sawit, industri karet, makanan-minuman, dan pengolahan kimia skala besar menyediakan struktur upah tetap dan jaminan sosial yang komprehensif. Namun, sektor manufaktur ini menerapkan regulasi rekrutmen yang sangat ketat dan birokratis. Tingginya hambatan masuk (*barriers to entry*) berupa syarat pengalaman kerja minimum serta sertifikasi keahlian khusus menjadi penyebab utama mengapa sektor formal manufaktur ini sulit ditembus oleh kelompok *fresh graduate* dari Generasi Z.

Analisis Hambatan Struktural: Fenomena *Skills Mismatch*

Masalah utama dalam penyerapan tenaga kerja formal bagi Generasi Z di Sumatera Utara berakar pada ketidakselarasan kompetensi yang mendalam. Dari sisi penawaran, institusi Pendidikan lokal (baik sekolah kejuruan maupun universitas) masih banyak yang menerapkan kurikulum konvensional yang menitikberatkan pada aspek kognitif teoretis. Sementara dari sisi permintaan, dunia industri formal di era modern menuntut penguasaan terhadap *applied digital skills* dan *soft skills* tingkat lanjut (Ningsih et al., 2025). Kesenjangan ini terlihat nyata pada industri jasa keuangan, teknologi, dan logistik di Kota Medan. Korporasi membutuhkan tenaga kerja yang mampu melakukan analisis data besar (*big data analysis*), manajemen sistem informasi, serta memiliki kemampuan komunikasi bisnis internasional dan *complex problem solving*. Sangat kuat untuk mendasari argument fenomena *job mismatch* (baik *horizontal mismatch* maupun *vertical mismatch/overqualification*) marak terjadi pada lulusan baru universitas saat memasuki pasar kerja (Prasetyo, 2021). Lulusan Generasi Z sering kali mendapati diri mereka tereliminasi pada tahap awal seleksi kerja formal karena portofolio keahlian praktis mereka tidak sesuai dengan kebutuhan riil perusahaan. Akibatnya, terjadi surplus tenaga kerja terdidik yang tidak terserap, yang secara makro berkontribusi pada tingginya angka Pengangguran Terbuka di tingkat provinsi (Dian Safitri & Rezza, 2025)

Analisis Hambatan Kultural dalam Penyerapan Tenaga Kerja: Kesenjangan antara Ekspektasi Generasi dan Budaya Organisasi

Di samping hambatan teknis, perbedaan budaya kerja juga menjadi tantangan besar. Instansi birokratis dan perusahaan manufaktur konvensional yang mendominasi sektor formal di Sumatera Utara cenderung mempertahankan budaya kerja yang sangat kaku. Sistem operasional diatur berdasarkan jam kerja ketat 9-to-5, pengawasan melekat yang bersifat *top-down*, serta Struktur organisasi yang kaku dan birokrasi yang rumit dalam budaya kerja konvensional sangat bertentangan dengan prinsip Generasi Z. Gen Z mengutamakan fleksibilitas kerja, budaya organisasi yang setara dan tidak feodal, serta kepedulian terhadap kesehatan mental karyawan. Ketidaksesuaian harapan ini pada akhirnya memicu fenomena ketidakpuasan kerja secara massal. Banyak pekerja muda dari kalangan Gen Z memilih untuk mengundurkan diri dalam waktu singkat (*quiet quitting* atau *kutu loncat*) karena merasa ruang kreativitas mereka terkunci oleh sistem manajemen yang konservatif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ayu & Widiari, 2025) *quiet quitting* sebagai isu strategis yang memerlukan perhatian serius dari manajemen untuk merancang strategi

MSDM yang relevan dan berfokus pada kesejahteraan karyawan dan Temuan (Nida'ul Khasanah & Sari, 2025) juga menunjukkan bahwa baik faktor internal maupun eksternal memainkan peran penting dalam mendorong kecenderungan quiet quitting pada Gen Z. Penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman lebih dalam kepada organisasi dalam merancang strategi yang adaptif bagi generasi pekerja baru.

Ekonomi Gig sebagai Alternatif Mata Pencarian: Pergeseran Tenaga Kerja Muda ke Sektor Informal

Tingginya tingkat persaingan untuk memasuki sektor formal, disertai dengan ketidaksesuaian antara preferensi kerja Generasi Z dan karakteristik budaya organisasi formal, mendorong sebagian tenaga kerja muda di Sumatra Utara untuk beralih ke sektor ekonomi informal modern yang berkembang melalui model gig economy. Di Kota Medan sebagai pusat kegiatan ekonomi dan urbanisasi, perkembangan ekosistem ini terlihat dari meningkatnya aktivitas pada berbagai bidang, seperti industri kreatif digital, jasa pemasaran independen, usaha kuliner berbasis komunitas, serta pemanfaatan platform digital untuk pekerjaan lepas (freelance).

Bagi Generasi Z, pilihan untuk bekerja dalam sektor gig economy dipandang sebagai strategi yang rasional karena mampu memberikan tingkat otonomi kerja yang lebih tinggi, fleksibilitas dalam pengaturan waktu, serta lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap preferensi dan gaya hidup generasi tersebut. Karakteristik tersebut menjadikan sektor gig economy sebagai salah satu alternatif yang semakin diminati di tengah keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal. Namun, dari sudut pandang stabilitas ekonomi regional, fenomena ini menimbulkan kerentanan baru. Pekerja di sektor gig economy ini tidak memiliki perlindungan hukum ketenagakerjaan yang memadai, tidak tercover oleh asuransi kecelakaan kerja formal dari perusahaan, serta tidak memiliki kepastian dana pensiun di masa depan. Konversi massal tenaga kerja muda terdidik ke sektor informal modern ini berpotensi memperlemah fondasi penerimaan pajak daerah dan memicu ketidakpastian jaminan sosial nasional di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ramadhan, 2025) Temuan ini mengindikasikan bahwa Gig Economy dapat menjadi alternatif dalam menyerap tenaga kerja muda dan mengurangi pengangguran, namun masih menghadapi tantangan berupa ketidakpastian pendapatan, kesenjangan keterampilan, dan lemahnya perlindungan bagi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang menekankan perlindungan sosial, peningkatan keterampilan digital, serta regulasi yang adaptif guna mengoptimalkan peran Gig Economy dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional. Pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara menunjukkan pencapaian tingkat kemakmuran dan kesejahteraan dalam suatu negara. Salah satu tolak ukur keberhasilan dalam pembangunan adalah pertumbuhan ekonomi, karena apabila suatu negara memiliki pertumbuhan ekonomi yang stabil maka selain negara tersebut memperoleh kemakmuran dan kesejahteraan, pertumbuhan ekonomi juga akan meningkatkan peluang dalam kesempatan kerja dan dapat meningkatkan serta pemeratakan pendapatan setiap lapisan masyarakat. Akan tetapi hasil penelitian (Fahdiya Syakhilah & Yanti, 2026) menunjukkan bahwa pertumbuhan gig economy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran pemuda. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan aktivitas dalam sektor gig economy mampu memperluas kesempatan kerja bagi kelompok usia muda sehingga berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran pemuda. Fleksibilitas yang ditawarkan oleh model pekerjaan berbasis platform digital memungkinkan kaum muda untuk lebih mudah memasuki pasar kerja, baik sebagai pekerja lepas maupun penyedia jasa melalui berbagai platform digital.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif-struktural yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja Generasi Z di sektor formal Provinsi Sumatra Utara tidak semata-mata disebabkan oleh terbatasnya ketersediaan lapangan kerja. Fenomena tersebut merupakan konsekuensi dari berbagai faktor struktural dan kultural yang saling berkaitan dalam pasar tenaga kerja. Pertama, terdapat ketidaksesuaian kompetensi (skills mismatch) antara kurikulum yang diterapkan oleh lembaga pendidikan di Sumatra Utara dan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri formal modern, khususnya yang berkaitan dengan penguasaan teknologi terapan dan keterampilan digital. Kondisi ini menyebabkan lulusan yang memasuki pasar kerja menghadapi kesulitan dalam memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan oleh dunia usaha dan industri. Kedua, ditemukan adanya kecenderungan resistensi kultural di kalangan Generasi Z terhadap sistem kerja formal yang masih didominasi oleh pola manajemen konvensional. Karakteristik organisasi yang bersifat hierarkis, kurang fleksibel, dan belum sepenuhnya mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance) dinilai kurang sesuai dengan preferensi kerja generasi tersebut. Di sisi lain, perkembangan sektor gig economy dan pekerjaan informal berperan sebagai alternatif penyerapan tenaga kerja muda. Meskipun mampu menyediakan peluang kerja yang relatif mudah diakses, sektor ini juga mengandung berbagai risiko jangka panjang, seperti rendahnya perlindungan sosial, ketidakpastian pendapatan, serta minimnya kepastian hukum dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, ketergantungan yang tinggi terhadap sektor informal berpotensi meningkatkan kerentanan ekonomi Generasi Z di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, P., & Widiari, O. (2025). JURNAL MUDABBIR (Journal Research and Education Studies) Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 <http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir> Quite Qutting di Kalangan Generasi Z: Literature Review Manajerial. JURNAL MUDABBIR (Journal Research and Education Studies), 5(2), 2154–2166. <http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. (2025). Provinsi Sumatera Utara Dalam Angka 2025. Medan: BPS Sumatera Utara.
- Dian Safitri, R., & Rezza, M. (2025). Analyzing the High Open Unemployment Rate Among Gen Z in Indonesia. JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA, 2(1), 636–649. <https://jiicnusantara.com/index.php/jiic>
- Fahdiya Syakhilah, A., & Yanti, N. (2026). Malia The Impact of Gig Economy Growth and Islamic Bank Financing on Youth Unemployment Rates in Indonesia Article Info ABSTRACT. The Universitas Yudharta Pasuruan, 17(2), 1–19. <https://doi.org/10.35891/ml.v13i2.3267>
- Ginting, R. (2022). Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. Journal of Management and Economic Review (JMEB).
- Kementerian PPN/Bappenas. (2026). Outlook Ketenagakerjaan Indonesia 2026–2029: Dari Bonus Demografi ke Tantangan Kualitas Pekerjaan. Bappenas Working Papers. Jakarta: Bappenas.
- Maharani, A., dkk. (2024). Dunia Kerja di Indonesia: Peluang dan Tantangan bagi Anak Muda. Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ), 3(7), 390-394.
- Mukhdar, S., dkk. (2025). Motivasi Kerja Generasi Z: Analisis Work-Life Balance dan Tantangan Stigma Generasi. Jurnal Ekonomi Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan (JEMPPER), 4(1), 403-418.

- Nida'ul Khasanah, E., & Sari, R. L. (2025). Faktor Quiet Quitting Pada Karyawan Gen Z: Studi Telaah Literatur.
- Ningsih, S. F., Afifah, N., Ramadhan, R., Kalis, M. C. I., & Mayasari, E. (2025). 203-213-revisi. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 203–213.
- Prasetyo, P. E. (2021). Kesenjangan Keterampilan dan Hambatan Struktural Penyerapan Tenaga Kerja Terdidik. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan (JEJAK)*, 14(2).
- Ramadhan, F. (2025). 203-213-revisi [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/29588/1/Skripsi%20Fanni%20Ramadhan%20Bab%20I-V.pdf>
- Tim Redaksi Jurnal. (2026). Analisis Budaya Kerja Gen Z di Lingkungan Kerja Start-Up pada Decaa.id. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 4(2), 123-145.