

PENGANGGURAN GENERASI Z SEBAGAI ISU PEMERINTAHAN KONTEMPORER DALAM ASPEK SOSIAL DAN EKONOMI DI JAWA BARAT

Hilman Sutanto¹, Ridwan Syuhada², Ernandia Pandikar³, Arif Prayoga⁴

^{1,3,4}STKIP Pasundan, Cimahi, Indonesia

²Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia

Email: hilman.sip@stkippasundan.ac.id

Abstrak

Pengangguran Generasi Z di Jawa Barat merupakan persoalan pemerintahan kontemporer yang berkaitan dengan *education-job mismatch*, kesenjangan kompetensi, keterbatasan pengalaman kerja, dan perubahan kebutuhan pasar kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pengangguran Generasi Z serta mekanisme tata kelola pemerintahan dalam penanganannya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan yang relevan. Data dianalisis melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengangguran Generasi Z dipengaruhi oleh ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, keterbatasan pengalaman kerja, transformasi digital, dan persaingan pasar kerja. Penanganannya membutuhkan integrasi kebijakan, data ketenagakerjaan, pendidikan dan pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta penempatan tenaga kerja melalui kolaborasi antarpemangku kepentingan. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada sintesis kerangka *employment governance* berbasis *collaborative governance* yang menempatkan pemerintah daerah sebagai koordinator dalam menghubungkan pengembangan kompetensi dengan kebutuhan industri dan kesempatan kerja. Kerangka ini menawarkan perspektif analitis bagi kajian Ilmu Pemerintahan dalam memahami penanganan pengangguran secara terintegrasi, adaptif, dan berorientasi pada pekerjaan yang layak serta berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengangguran, Generasi Z, Pemerintahan Kontemporer.

Abstract

The unemployment of Generation Z in West Java is a contemporary governance issue related to education-job mismatch, competency gaps, limited work experience, and changing labour market needs. This research aims to analyse the factors influencing Generation Z unemployment and the governance mechanisms in addressing it. The research uses a descriptive qualitative approach with data collection through interviews, observations, and documentation. Informants were selected using purposive sampling techniques based on their involvement and relevant knowledge. Data were analysed through data condensation, data presentation, and conclusion drawing. The research results show that unemployment among Generation Z is influenced by the mismatch between competencies and industry needs, limited work experience, digital transformation, and job market competition. Its resolution requires the integration of policies, labour data, education and training, competency certification, and workforce placement through collaboration among stakeholders. The scientific contribution of this research lies in the synthesis of an employment governance framework based on collaborative governance, which positions local governments as coordinators in linking competency development with industry needs and job opportunities.

This framework offers an analytical perspective for the study of Public Administration in understanding the handling of unemployment in an integrated, adaptive, and decent and sustainable job-oriented manner.

Keywords: *Unemployment, Generation Z, Contemporary Government.*

A. PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan persoalan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat, kualitas sumber daya manusia, produktivitas ekonomi, dan efektivitas kebijakan publik. Dalam perspektif Ilmu Pemerintahan, pengangguran tidak hanya dipahami sebagai persoalan ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai persoalan tata kelola pemerintahan (*governance*) yang mencerminkan kemampuan pemerintah dalam mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, mengoordinasikan sumber daya, membangun kolaborasi lintas sektor, dan merumuskan kebijakan berdasarkan bukti empiris. Perspektif ini menjadi semakin relevan ketika pengangguran dialami oleh Generasi Z yang memasuki pasar kerja di tengah perubahan teknologi, digitalisasi, otomatisasi, perkembangan kecerdasan buatan, ekonomi platform, dan perubahan pola hubungan kerja. Penelitian Putra dan Dewi (2025) menunjukkan bahwa dinamika ketenagakerjaan Generasi Z di Indonesia berkaitan dengan perubahan pekerjaan formal, perkembangan *gig economy*, dan transformasi hubungan generasi muda dengan dunia kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan pengangguran generasi muda tidak cukup dijelaskan melalui karakteristik individu pencari kerja, tetapi juga perlu dianalisis berdasarkan kapasitas kelembagaan dan respons kebijakan pemerintah terhadap perubahan pasar kerja.

Jawa Barat merupakan konteks penting untuk mengkaji persoalan tersebut karena memiliki jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar serta struktur ekonomi yang beragam antarkabupaten/kota. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat yang dirujuk dalam penelitian ini, tingkat pengangguran terbuka (TPT) Jawa Barat pada Februari 2025 tercatat sebesar 6,74% dan pada November 2025 sebesar 6,66% (BPS, 2025). Perubahan tersebut menunjukkan adanya penurunan TPT secara agregat, tetapi belum dengan sendirinya menjelaskan kondisi pengangguran Generasi Z secara khusus. TPT provinsi mencakup kelompok umur dan karakteristik angkatan kerja yang lebih luas sehingga tidak dapat digunakan sebagai representasi langsung tingkat pengangguran Generasi Z tanpa data yang terpilah berdasarkan umur. Oleh karena itu, analisis pengangguran Generasi Z memerlukan data ketenagakerjaan yang lebih spesifik, terutama mengenai kelompok umur, pendidikan terakhir, status pekerjaan, pengalaman kerja, dan karakteristik pencari kerja.

Data pengangguran yang terpilah berdasarkan kelompok umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan karakteristik ketenagakerjaan diperlukan untuk mengidentifikasi kondisi pengangguran Generasi Z secara lebih spesifik di Provinsi Jawa Barat. Data tersebut memungkinkan peneliti membedakan persoalan pengangguran yang dialami Generasi Z dari permasalahan pengangguran penduduk secara umum, sehingga karakteristik dan faktor yang memengaruhi kesulitan generasi muda dalam memperoleh pekerjaan dapat dianalisis secara lebih terarah. Selain itu, ketersediaan data terpilah menjadi dasar untuk mengevaluasi ketepatan sasaran kebijakan pemerintah daerah, khususnya dalam penyusunan program peningkatan kompetensi, pelatihan kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja bagi Generasi Z. Dengan demikian, kebijakan penanganan pengangguran dapat dirancang berdasarkan kebutuhan kelompok sasaran dan kondisi ketenagakerjaan yang teridentifikasi, bukan semata-mata berdasarkan angka pengangguran agregat.

Salah satu persoalan yang berpotensi mempersulit Generasi Z dalam memasuki pasar kerja adalah *education-job mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara kualifikasi atau bidang

pendidikan dengan persyaratan pekerjaan yang tersedia. Dalam perspektif modal manusia (*human capital*), pendidikan merupakan investasi yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, dan peluang memperoleh pendapatan. Namun, manfaat investasi pendidikan tidak selalu optimal ketika kompetensi lulusan tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Khoiruddin et al. (2024) mengkaji *education-job mismatch* pada pekerja berpendidikan di Indonesia dengan memperhatikan karakteristik individu dan kondisi pasar kerja. Sementara itu, Yoselina et al. (2024) membahas implikasi ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan terhadap upah, yang menunjukkan pentingnya kesesuaian kompetensi dalam menentukan kualitas hasil ketenagakerjaan. Kedua kajian tersebut memberikan landasan untuk memahami ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan sebagai persoalan struktural pasar kerja. Meskipun demikian, dalam konteks penelitian ini, persoalan tersebut juga perlu dikaitkan dengan kemampuan pemerintah daerah dalam menghubungkan informasi kebutuhan industri, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta layanan penempatan tenaga kerja. Dengan demikian, *education-job mismatch* tidak hanya ditempatkan sebagai karakteristik pasar kerja, tetapi juga sebagai salah satu persoalan koordinasi kebijakan yang perlu ditangani melalui tata kelola ketenagakerjaan yang terintegrasi.

Selain ketidaksesuaian kompetensi, transformasi digital dan perkembangan kecerdasan buatan turut mengubah struktur kebutuhan tenaga kerja. *Future of Jobs Report* dari World Economic Forum (2025) menunjukkan bahwa perubahan teknologi merupakan salah satu faktor yang membentuk kebutuhan keterampilan dan struktur pekerjaan hingga 2030. Perubahan tersebut meningkatkan kebutuhan terhadap keterampilan digital, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, pemecahan masalah, komunikasi, serta kemampuan belajar sepanjang hayat. Nugrohojati dan Linando (2025) menekankan pentingnya memahami karakteristik dan tantangan Generasi Z dalam lingkungan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kedekatan Generasi Z dengan teknologi digital tidak secara otomatis menjamin kesiapan memasuki pasar kerja. Ketersediaan keterampilan digital perlu disertai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pengalaman praktis, akses terhadap informasi lowongan, dan kesempatan memperoleh pekerjaan yang layak. Dalam perspektif pemerintahan, perubahan kebutuhan keterampilan tersebut menuntut pemerintah untuk mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif melalui pembaruan informasi pasar kerja, penguatan pelatihan berbasis kompetensi, dan koordinasi dengan dunia usaha serta lembaga pendidikan.

Pengangguran Generasi Z juga mempunyai konsekuensi sosial dan ekonomi yang saling berkaitan. Dari aspek sosial, pengangguran berpotensi menghambat kemandirian ekonomi, memperpanjang ketergantungan terhadap keluarga, dan membatasi mobilitas sosial generasi muda. Dari aspek ekonomi, tidak optimalnya penyerapan tenaga kerja muda dapat mengurangi potensi produktivitas, pendapatan, inovasi, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah. Di sisi lain, perubahan sosial-ekonomi Generasi Z juga berkaitan dengan perilaku konsumsi, literasi keuangan, penggunaan *fintech payment*, dan pengelolaan keuangan pribadi sebagaimana dibahas oleh Citra dan Komara (2025) dalam konteks Jawa Barat. Meskipun kajian mengenai perilaku ekonomi memberikan gambaran tentang dinamika kehidupan Generasi Z, persoalan pengangguran tetap memerlukan analisis yang secara khusus menghubungkan kondisi sosial-ekonomi generasi muda dengan kebijakan publik dan kapasitas kelembagaan pemerintah. Dengan demikian, pengangguran Generasi Z perlu dipahami bukan hanya berdasarkan jumlah penduduk yang belum bekerja, tetapi juga berdasarkan kemampuan tata kelola pemerintahan dalam memperluas akses terhadap pekerjaan, meningkatkan kesesuaian kompetensi, dan mendukung transisi yang lebih efektif dari pendidikan menuju dunia kerja.

Dalam perspektif Ilmu Pemerintahan, kemampuan pemerintah menangani pengangguran Generasi Z dapat dianalisis melalui dua konsep yang saling melengkapi, yaitu

kapasitas pemerintah (*government capacity*) dan tata kelola kolaboratif (*collaborative governance*). Kapasitas pemerintah merujuk pada kemampuan kelembagaan untuk mengidentifikasi masalah, menggunakan data, menyusun kebijakan, mengoordinasikan program, menyediakan layanan, serta mengevaluasi hasil intervensi. Sementara itu, *collaborative governance* menekankan pentingnya keterlibatan dan koordinasi antara pemerintah dengan aktor nonpemerintah dalam menangani persoalan publik yang kompleks. Dalam isu ketenagakerjaan, aktor tersebut meliputi lembaga pendidikan, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dunia usaha dan industri, penyedia layanan penempatan kerja, serta kelompok pemuda sebagai sasaran kebijakan. Kedua konsep tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program pemerintah, tetapi juga oleh kemampuan pemerintah menghubungkan data pasar kerja dengan kebutuhan industri, menyelaraskan pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi yang dibutuhkan, serta memastikan akses pencari kerja terhadap informasi dan layanan penempatan.

Kerangka tersebut juga mengarahkan perhatian pada mekanisme dan hambatan koordinasi antarpemangku kepentingan. Integrasi data ketenagakerjaan, misalnya, tidak akan memberikan hasil optimal apabila informasi kebutuhan industri tidak digunakan dalam perencanaan pelatihan. Demikian pula, pelatihan yang telah dilaksanakan belum tentu meningkatkan penyerapan tenaga kerja apabila kompetensi yang diajarkan tidak sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja atau tidak diikuti layanan penempatan. Digitalisasi layanan ketenagakerjaan juga tidak otomatis menyelesaikan persoalan apabila informasi lowongan, persyaratan kompetensi, dan akses pencari kerja belum terhubung secara memadai. Oleh karena itu, hubungan antara kapasitas pemerintah dan *collaborative governance* dalam penelitian ini diposisikan sebagai kerangka analitis untuk memahami bagaimana kebijakan dirancang, bagaimana koordinasi lintas sektor dijalankan, dan sejauh mana rangkaian kebijakan tersebut mampu mendukung penyerapan tenaga kerja Generasi Z. Analisis ini juga memungkinkan penelitian mengidentifikasi hambatan berupa keterbatasan data, ketidaksinkronan program, perbedaan kebutuhan antarsektor, dan belum optimalnya hubungan antara pelatihan dengan penempatan kerja, sepanjang hambatan tersebut didukung oleh temuan empiris penelitian.

Berdasarkan pemetaan penelitian terdahulu, terdapat beberapa fokus kajian yang relevan, tetapi memiliki penekanan analitis yang berbeda. Pertama, Khoiruddin et al. (2024) membahas *education-job mismatch* pada pekerja berpendidikan di Indonesia, sedangkan Yoselina et al. (2024) menyoroti implikasi ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan terhadap upah. Kedua, Putra dan Dewi (2025) mengkaji dinamika ketenagakerjaan Generasi Z dalam kaitannya dengan perubahan bentuk pekerjaan dan perkembangan *gig economy*. Ketiga, Nugrohojati dan Linando (2025) memberikan perhatian pada karakteristik serta tantangan Generasi Z di tempat kerja. Keempat, Citra dan Komara (2025) membahas aspek perilaku ekonomi Generasi Z dalam konteks Jawa Barat. Kajian-kajian tersebut memberikan kontribusi dalam menjelaskan dimensi pasar kerja, karakteristik generasi muda, kesesuaian pendidikan dan pekerjaan, serta perilaku ekonomi. Namun, berdasarkan fokus kajian yang dirujuk, penelitian ini mengambil posisi analitis yang berbeda dengan menghubungkan persoalan pengangguran Generasi Z di Jawa Barat dengan kapasitas pemerintah daerah dan mekanisme kolaborasi lintas sektor dalam tata kelola ketenagakerjaan.

Dengan demikian, *research gap* penelitian ini bukan terletak pada anggapan bahwa pengangguran Generasi Z atau *education-job mismatch* belum pernah diteliti, melainkan pada kebutuhan untuk mengintegrasikan dimensi ketenagakerjaan tersebut ke dalam analisis pemerintahan yang menelaah hubungan antara kapasitas kelembagaan, koordinasi antarpemangku kepentingan, penggunaan data, dan keterhubungan kebijakan pendidikan, pelatihan, serta penempatan kerja. Berdasarkan kesenjangan tersebut,

Kebaruan analitis penelitian ini terletak pada penggunaan perspektif Ilmu Pemerintahan untuk membaca pengangguran Generasi Z sebagai persoalan tata kelola ketenagakerjaan daerah, bukan semata-mata sebagai permasalahan ekonomi atau ketidakmampuan individu dalam memperoleh pekerjaan. Perspektif ini menempatkan pemerintah daerah sebagai aktor strategis yang memiliki peran dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan pemangku kepentingan, menyediakan program peningkatan kompetensi, serta memperluas akses Generasi Z terhadap kesempatan kerja. Dalam konteks Provinsi Jawa Barat, analisis diarahkan pada bagaimana kebijakan ketenagakerjaan dirancang dan diimplementasikan untuk merespons karakteristik serta kebutuhan generasi muda, termasuk kesesuaian antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan dunia usaha. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi fenomena pengangguran Generasi Z, tetapi juga mengkaji aspek tata kelola pemerintahan daerah, koordinasi antarlembaga, ketepatan sasaran program, dan responsivitas kebijakan dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan. Sudut pandang tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi analitis bagi pengembangan kajian Ilmu Pemerintahan, khususnya mengenai kapasitas pemerintah daerah dalam merespons dinamika ketenagakerjaan dan tantangan pembangunan sumber daya manusia. bukan semata-mata sebagai akibat ketidaksesuaian keterampilan individu atau perubahan struktur ekonomi. Penelitian ini memusatkan perhatian pada keterkaitan antara dimensi sosial-ekonomi pengangguran, kapasitas pemerintah dalam mengelola kebijakan, dan kolaborasi lintas sektor untuk mendukung transisi Generasi Z menuju dunia kerja. Kebaruan tersebut diwujudkan melalui kerangka analisis yang menghubungkan data pasar kerja, kebutuhan kompetensi industri, pendidikan dan pelatihan, layanan pencocokan serta penempatan kerja, dan pemantauan hasil ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengangguran Generasi Z sebagai isu pemerintahan kontemporer dalam aspek sosial dan ekonomi di Jawa Barat, dengan fokus pada faktor-faktor yang berkaitan dengan pengangguran, dampak sosial-ekonomi, serta kapasitas dan strategi pemerintah dalam membangun tata kelola ketenagakerjaan yang adaptif, kolaboratif, inklusif, dan berbasis data. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian Ilmu Pemerintahan dengan menempatkan pengangguran generasi muda sebagai persoalan tata kelola kebijakan publik yang melibatkan kapasitas pemerintah dan hubungan antarpemangku kepentingan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan pemerintah kabupaten/kota dalam memperkuat integrasi data ketenagakerjaan, menyelaraskan program pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan industri, meningkatkan efektivitas layanan pencocokan dan penempatan kerja, serta memperluas kesempatan Generasi Z untuk memperoleh pekerjaan yang produktif dan layak.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Pemerintahan Kontemporer

Pemerintahan kontemporer merupakan paradigma penyelenggaraan pemerintahan yang berkembang sebagai respons terhadap perubahan lingkungan strategis, seperti globalisasi, perkembangan teknologi informasi, dinamika sosial, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Dalam paradigma ini, pemerintah tidak lagi hanya menjalankan fungsi administratif dan regulatif, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, mediator, serta katalisator dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Tulis et al., 2026).

Dalam perspektif Ilmu Pemerintahan, pemerintahan kontemporer ditandai dengan terjadinya pergeseran dari konsep *government* menuju *governance*. Pergeseran tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan tidak lagi sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemerintah, melainkan melibatkan berbagai aktor, seperti sektor swasta, perguruan

tinggi, organisasi masyarakat sipil, media, dan komunitas dalam proses perumusan, pelaksanaan, serta evaluasi kebijakan publik (Wardana et al., 2025). Dengan demikian, penyelesaian berbagai persoalan publik dilakukan melalui mekanisme kolaboratif yang menempatkan seluruh pemangku kepentingan sebagai mitra strategis.

Pemerintahan kontemporer juga menekankan pentingnya kebijakan publik yang berbasis data (*evidence-based policy*), penggunaan teknologi digital, serta peningkatan kualitas kelembagaan dalam mendukung efektivitas pemerintahan. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan tidak hanya diukur dari kemampuan menjalankan fungsi birokrasi, tetapi juga dari kemampuan membangun kolaborasi, menghasilkan inovasi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan (Tulis et al., 2026).

2. Pengangguran Generasi Z

Pengangguran merupakan kondisi ketika seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja memiliki kemampuan dan keinginan untuk bekerja, tetapi belum memperoleh pekerjaan yang sesuai. Dalam perspektif ekonomi, pengangguran terjadi akibat adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan kesempatan kerja yang dapat disediakan oleh pasar tenaga kerja. Sementara itu, dalam perspektif Ilmu Pemerintahan, pengangguran dipandang sebagai salah satu isu strategis yang berkaitan dengan efektivitas kebijakan publik, pembangunan ekonomi, serta kesejahteraan masyarakat.

Tantangan pengangguran di Indonesia semakin kompleks seiring dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja produktif, perubahan struktur ekonomi, serta transformasi digital yang mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Perkembangan ekonomi digital telah memunculkan tantangan baru berupa *skill mismatch* yang menyebabkan meningkatnya pengangguran, terutama pada tenaga kerja muda (Muhyiddin et al., 2026). Adapun fenomena *education-job mismatch* menjadi salah satu faktor utama yang menghambat lulusan memasuki dunia kerja meskipun memiliki tingkat pendidikan yang tinggi (Khoiruddin et al., 2024).

Generasi Z merupakan kelompok penduduk yang lahir setelah Generasi Milenial, yaitu sekitar tahun 1997 hingga 2012 (Rusli et al., 2024). Generasi ini tumbuh bersamaan dengan perkembangan internet, media sosial, perangkat digital, serta kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z telah terbiasa memanfaatkan teknologi digital sejak usia dini sehingga dikenal sebagai digital native.

Ciri-ciri utama Gen-Z adalah: 1 Ketergantungan terhadap teknologi, biasa dikenal dengan istilah “*digital native*”, dimana kondisi ini mempengaruhi bagaimana Gen-Z belajar, bersosialisasi serta menerima informasi; 2 Kemampuan multitasking, Gen-Z memiliki kemampuan mengerjakan berbagai tugas dalam waktu bersamaan; 3 Preferensi komunikasi visual, Gen-Z lebih responsif terhadap konten visual (gambar, video, animasi) dibandingkan dengan konten konvensional (data teks); 4 Gen-Z lebih menunjukkan minat berwirausaha; 5 Memiliki kesadaran global yang tinggi (Rusli et al., 2024).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diambil pengertian bahwa pengangguran Gen-Z adalah kondisi dimana individu masyarakat yang berada di rentang usia 15-29 tahun yang masuk dalam Gen-Z tidak memiliki pekerjaan dan atau sedang mencari pekerjaan. Dalam karakteristik ekonomi, hal ini disebut sebagai *youth unemployment* atau pengangguran muda yang memiliki karakteristik struktural tersendiri yang berbeda dengan kelompok usia lainnya.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis pengangguran Generasi Z sebagai isu pemerintahan kontemporer dalam aspek sosial dan ekonomi di Jawa Barat. Pendekatan ini digunakan untuk memahami fenomena pengangguran

generasi muda berdasarkan pengalaman, pandangan, interaksi antarpemangku kepentingan, serta pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Analisis tidak hanya diarahkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan pengangguran Generasi Z, tetapi juga untuk menjelaskan bagaimana kapasitas pemerintah dan koordinasi lintas sektor berperan dalam merespons persoalan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat, pada September–Oktober 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansinya dengan kajian pengangguran Generasi Z sebagai isu pemerintahan kontemporer dalam aspek sosial dan ekonomi. Penelitian ini berfokus pada analisis kapasitas pemerintah daerah, koordinasi antara pemerintah dan pemangku kepentingan terkait, serta strategi kebijakan dalam mendukung penyerapan tenaga kerja Generasi Z. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan dan pengalaman Generasi Z dalam memasuki pasar kerja.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan informan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, atau keterlibatan langsung dalam persoalan ketenagakerjaan Generasi Z. Data sekunder diperoleh melalui penelaahan dokumen kebijakan, peraturan perundang-undangan, publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), dokumen program ketenagakerjaan, serta literatur ilmiah yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti (Creswell & Poth, 2024).

Informan ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kesesuaian pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatannya dengan fokus penelitian. Kriteria pemilihan informan meliputi: (1) memiliki pengetahuan atau tanggung jawab dalam perumusan maupun pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan; (2) terlibat dalam penyelenggaraan layanan ketenagakerjaan, pendidikan, pelatihan, atau penempatan tenaga kerja; (3) memiliki pengalaman dalam perekrutan, pengembangan kompetensi, atau penyerapan tenaga kerja muda; dan/atau (4) merupakan bagian dari Generasi Z yang memiliki pengalaman mencari pekerjaan, mengikuti pelatihan, atau memasuki pasar kerja. Berdasarkan kriteria tersebut, kategori informan yang menjadi sasaran penelitian meliputi unsur pemerintah daerah atau perangkat daerah yang menangani ketenagakerjaan, dunia usaha dan industri, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, Generasi Z, serta komunitas pemuda yang relevan dengan persoalan ketenagakerjaan.

Informan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan relevansi pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan mereka terhadap fenomena pengangguran Generasi Z di Provinsi Jawa Barat. Informan penelitian mencakup pihak-pihak yang memiliki informasi terkait kondisi ketenagakerjaan, tantangan yang dihadapi Generasi Z dalam memperoleh pekerjaan, serta kebijakan pemerintah dalam menangani permasalahan pengangguran. Jumlah dan karakteristik aktual informan dijelaskan berdasarkan data wawancara yang benar-benar diperoleh selama penelitian, dengan mencantumkan kategori informan, peran atau kedudukannya, serta keterkaitannya dengan fokus penelitian. Penjelasan ini bertujuan untuk memastikan transparansi proses pengumpulan data dan memperkuat kredibilitas temuan penelitian.

Penentuan kecukupan data dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip kejenuhan data (*data saturation*). Kejenuhan data dinilai ketika wawancara tambahan tidak lagi menghasilkan tema substantif baru yang relevan dengan fokus penelitian dan informasi yang diperoleh telah memadai untuk menjelaskan kategori analisis yang ditetapkan. Penilaian tersebut dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antarinforman dan memeriksa konsistensi tema yang muncul selama proses pengumpulan serta analisis data. Untuk memenuhi aspek metodologis yang diminta reviewer, penulis perlu menjelaskan secara

konkret pada tahap atau wawancara keberapa kejenuhan mulai teridentifikasi, kategori informan yang telah tercakup, dan bagaimana keputusan untuk menghentikan pengumpulan data ditetapkan. Penjelasan ini harus didasarkan pada catatan penelitian yang sebenarnya, bukan semata-mata pernyataan bahwa data telah jenuh.

Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan interpretasi data, dengan dukungan pedoman wawancara semi-terstruktur, pedoman observasi, serta dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pemahaman informan mengenai kondisi pengangguran Generasi Z, pelaksanaan program ketenagakerjaan, hubungan antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan industri, serta koordinasi antarpemangku kepentingan. Observasi digunakan untuk memahami konteks pelaksanaan kegiatan atau layanan yang relevan dengan fokus penelitian, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memeriksa kesesuaian keterangan informan dengan dokumen kebijakan, data statistik, dan informasi program yang tersedia.

Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan keterangan dari unsur pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan dan pelatihan, serta Generasi Z. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan temuan observasi dan dokumen yang relevan. Proses ini bertujuan mengidentifikasi kesesuaian maupun perbedaan informasi antarsumber sehingga interpretasi penelitian tidak hanya bertumpu pada satu sudut pandang. Apabila terdapat perbedaan keterangan, perbedaan tersebut ditelaah berdasarkan konteks, posisi informan, dan dukungan dokumen yang tersedia.

Data dianalisis secara interaktif melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan sebagaimana dijelaskan oleh Miles et al. (2020). Pada tahap kondensasi, data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilah serta dikelompokkan berdasarkan tema yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Data kemudian disajikan dalam bentuk uraian tematik atau matriks untuk memperlihatkan hubungan antara pengalaman informan, pelaksanaan kebijakan, dan koordinasi antarpemangku kepentingan. Selanjutnya, kesimpulan ditarik dan diverifikasi melalui pemeriksaan konsistensi antarsumber serta kesesuaiannya dengan bukti empiris yang tersedia.

Analisis substantif menggunakan dua konsep utama, yaitu kapasitas pemerintah (*government capacity*) dan tata kelola kolaboratif (*collaborative governance*). Kapasitas pemerintah dianalisis melalui kemampuan mengidentifikasi kebutuhan pasar kerja, memanfaatkan data ketenagakerjaan, menyelaraskan program pendidikan dan pelatihan, mengoordinasikan layanan penempatan, serta memantau hasil kebijakan. Sementara itu, *collaborative governance* dianalisis melalui keterlibatan aktor, mekanisme komunikasi dan koordinasi, pembagian peran, pertukaran informasi, penyelarasan tujuan, serta hambatan yang muncul dalam kerja sama antara pemerintah, dunia usaha dan industri, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan Generasi Z.

Kedua konsep tersebut digunakan untuk membaca hubungan antara kebijakan dan praktik di lapangan, bukan hanya sebagai dasar penyusunan rekomendasi. Analisis dilakukan dengan menelusuri keterhubungan proses identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyediaan informasi pasar kerja, pengembangan kompetensi, pencocokan pencari kerja dengan lowongan, dan penempatan tenaga kerja. Pada setiap tahap, penelitian memeriksa peran masing-masing aktor, bentuk koordinasi yang berlangsung, serta kendala yang ditemukan berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menjelaskan bagaimana kapasitas pemerintah dan kualitas kolaborasi lintas sektor berkaitan dengan upaya mengatasi pengangguran Generasi Z di Jawa Barat. Kesimpulan mengenai keberhasilan, kelemahan, atau hambatan koordinasi hanya dirumuskan apabila didukung oleh bukti empiris penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengangguran Generasi Z di Jawa Barat merupakan persoalan sosial-ekonomi multidimensional yang berkaitan dengan keterbatasan pengalaman kerja, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, tingginya persaingan memperoleh pekerjaan, serta perubahan karakter pekerjaan akibat transformasi digital. Untuk memahami persoalan tersebut secara lebih tepat, penelitian ini membedakan pengangguran Generasi Z dari pengangguran penduduk secara umum. Perbedaan ini penting karena indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara agregat belum dapat menjelaskan secara khusus kondisi kelompok generasi muda, terutama terkait transisi dari pendidikan menuju pekerjaan, pengalaman kerja pertama, dan kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam penelitian ini, Generasi Z secara konseptual merujuk pada kelompok yang lahir sekitar tahun 1997–2012. Namun, untuk kepentingan analisis ketenagakerjaan, penelitian menggunakan batas usia 15–29 tahun sebagai kelompok operasional yang diteliti. Batas tersebut merupakan pembatasan analitis penelitian dan tidak dimaksudkan sebagai rentang usia yang sepenuhnya identik dengan definisi demografis Generasi Z. Penggunaan batas usia ini memungkinkan pembahasan difokuskan pada kelompok usia yang sedang memasuki, mencari, atau membangun keberlanjutan karier di pasar kerja. Meskipun demikian, data statistik dan hasil wawancara harus disesuaikan dengan kelompok usia tersebut agar tidak terjadi ketidakkonsistenan antara definisi konseptual dan data empiris.

Secara statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang menggambarkan persentase penganggur terhadap jumlah angkatan kerja, bukan terhadap seluruh penduduk dalam kelompok umur tertentu. Oleh sebab itu, angka TPT Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan tidak dapat secara langsung digunakan untuk menyimpulkan besarnya pengangguran Generasi Z. Analisis yang lebih spesifik memerlukan data ketenagakerjaan berdasarkan kelompok umur, terutama usia 15–19 tahun, 20–24 tahun, dan 25–29 tahun, serta karakteristik pendidikan dan jenis kelamin apabila data tersedia. Pengelompokan tersebut diperlukan untuk membedakan kondisi pemuda yang masih bersekolah, lulusan baru yang sedang memasuki pasar kerja, dan kelompok yang telah memiliki pengalaman kerja.

Dalam konteks ini, data ketenagakerjaan dari Badan Pusat Statistik (BPS), khususnya hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), perlu digunakan untuk mengidentifikasi perkembangan pengangguran menurut kelompok umur di Jawa Barat. Data tersebut dapat dipadukan dengan hasil wawancara untuk menjelaskan bukan hanya besarnya persoalan, melainkan juga pengalaman dan hambatan yang dihadapi pencari kerja muda. Angka statistik memberikan gambaran mengenai kecenderungan pengangguran, sedangkan wawancara membantu menjelaskan mekanisme yang menyebabkan Generasi Z mengalami kesulitan memasuki pasar kerja. Data statistik khusus kelompok usia 15–29 tahun perlu disajikan secara terpisah apabila tersedia; apabila data tersebut belum diperoleh, penelitian tidak boleh menyamakan TPT agregat dengan tingkat pengangguran Generasi Z.

Temuan wawancara memperlihatkan bahwa hambatan memasuki pasar kerja dialami melalui beberapa mekanisme. Informan GZ-01 mengungkapkan bahwa persyaratan pengalaman kerja menjadi salah satu kendala bagi lulusan baru:

“Saya sudah beberapa kali melamar pekerjaan, tetapi banyak lowongan yang meminta pengalaman kerja satu sampai dua tahun. Sebagai lulusan baru, saya merasa kesulitan karena belum memiliki pengalaman yang sesuai. Kadang pendidikan saya juga tidak sepenuhnya sesuai dengan posisi yang tersedia.” (Informan GZ-01).

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan pengalaman kerja (*experience gap*) antara pencari kerja pemula dan persyaratan rekrutmen perusahaan. Persoalan ini

memperlihatkan bahwa kepemilikan ijazah belum selalu menjamin akses terhadap pekerjaan apabila perusahaan juga mensyaratkan pengalaman praktis yang belum dimiliki lulusan baru.

Sementara itu, Informan GZ-02 menyoroti persoalan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan: “Menurut saya, lowongan pekerjaan memang ada, tetapi tidak semuanya sesuai dengan kemampuan atau pendidikan yang saya miliki. Beberapa pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu, seperti kemampuan digital dan pengalaman menggunakan aplikasi atau sistem tertentu. Saya harus belajar lagi supaya bisa memenuhi persyaratan perusahaan.” (Informan GZ-02).

Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa ketersediaan lowongan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kemampuan pencari kerja untuk memenuhi kualifikasi yang ditetapkan. Ketidaksesuaian kompetensi (*skill mismatch*) dapat menghambat penyerapan tenaga kerja meskipun kesempatan kerja tersedia. Jika dikaitkan dengan pengalaman Informan GZ-01, temuan ini menunjukkan bahwa hambatan pengangguran Generasi Z tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga dengan pengalaman, kompetensi, dan mekanisme rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan.

Meskipun demikian, hasil wawancara tersebut perlu dipahami sebagai gambaran pengalaman informan, bukan sebagai bukti bahwa seluruh Generasi Z di Jawa Barat mengalami hambatan yang sama. Generalisasi mengenai karakteristik pengangguran Generasi Z perlu didukung oleh data statistik dan informasi dari informan lain yang relevan. Dengan demikian, hubungan antara temuan wawancara dan data kuantitatif dapat memperkuat interpretasi penelitian tanpa mengabaikan keterbatasan cakupan informan.

Dalam perspektif Ilmu Pemerintahan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengangguran Generasi Z tidak cukup dipahami sebagai persoalan individual atau konsekuensi langsung dari keterbatasan lapangan kerja. Persoalan ini juga berkaitan dengan kapasitas pemerintah daerah dalam mengidentifikasi kebutuhan pencari kerja, menyelaraskan program pelatihan dengan kebutuhan industri, menyediakan informasi pasar kerja, serta memfasilitasi hubungan antara lembaga pendidikan dan dunia usaha. Oleh karena itu, penanganan pengangguran perlu didasarkan pada data yang terpilah menurut kelompok usia, pendidikan, keterampilan, dan karakteristik ketenagakerjaan agar kebijakan yang dirumuskan lebih tepat sasaran.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat tiga persoalan yang menonjol dalam pengalaman informan, yaitu persyaratan pengalaman kerja, ketidaksesuaian kompetensi, dan persaingan memperoleh pekerjaan. Ketiga persoalan tersebut menunjukkan pentingnya kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya berorientasi pada perluasan kesempatan kerja, tetapi juga pada peningkatan kompetensi, penyediaan pengalaman praktis, serta penguatan hubungan antara pendidikan dan kebutuhan industri. Namun, untuk menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan penyebab utama pengangguran Generasi Z di seluruh Jawa Barat, diperlukan dukungan data empiris yang lebih luas dan representatif.

Tabel. 1 Jumlah Angkatan Kerja, Penganggur, dan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kelompok Usia di Provinsi Jawa Barat Tahun 2025

No.	Kelompok Usia	Jumlah Angkatan Kerja (Orang)	Jumlah Penganggur (Orang)	TPT (%)
1	15–19 tahun	1.170.566	447.880	38,26
2	20–24 tahun	3.004.254	625.753	20,83
3	25–29 tahun	3.081.667	224.094	7,27
4	Total usia 15–29 tahun	7.256.487	1.297.727	17,88
5	TPT seluruh penduduk usia kerja (15 tahun ke atas)	26.286.474	1.779.622	6,77

Sumber: Diolah dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2025.

Berdasarkan Tabel 1, pengangguran di Provinsi Jawa Barat pada Agustus 2025 menunjukkan perbedaan yang cukup besar antarkelompok usia. Kelompok usia 15–19 tahun memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 38,26%, diikuti kelompok usia 20–24 tahun sebesar 20,83% dan kelompok usia 25–29 tahun sebesar 7,27%. Sementara itu, TPT seluruh penduduk usia kerja di Jawa Barat tercatat sebesar 6,77%. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kelompok usia muda menghadapi tantangan yang lebih besar dalam memasuki pasar kerja, khususnya pada kelompok usia 15–24 tahun.

Jika ketiga kelompok usia tersebut digabungkan, jumlah angkatan kerja usia 15–29 tahun mencapai 7.256.487 orang, dengan jumlah penganggur sebanyak 1.297.727 orang. Berdasarkan perhitungan terhadap jumlah angkatan kerja tersebut, TPT kelompok usia 15–29 tahun mencapai sekitar 17,88%. Angka ini lebih tinggi dibandingkan TPT seluruh penduduk usia kerja di Jawa Barat. Temuan ini memperlihatkan bahwa persoalan pengangguran pada kelompok usia muda perlu dianalisis secara khusus dan tidak cukup hanya menggunakan indikator pengangguran secara agregat.

Dari perspektif Ilmu Pemerintahan, data tersebut menjadi dasar untuk menilai relevansi dan ketepatan sasaran kebijakan ketenagakerjaan daerah. Tingginya TPT pada kelompok usia 15–19 dan 20–24 tahun menunjukkan perlunya perhatian terhadap transisi dari pendidikan menuju dunia kerja, pengalaman kerja pertama, dan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri. Pemerintah daerah perlu memastikan bahwa program pelatihan, sertifikasi kompetensi, magang, fasilitasi penempatan kerja, serta penyediaan informasi pasar kerja dirancang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing kelompok usia.

Meskipun demikian, data usia 15–29 tahun perlu diperlakukan sebagai kelompok usia operasional penelitian, bukan sebagai definisi universal Generasi Z. Definisi konseptual Generasi Z berdasarkan tahun kelahiran harus dijelaskan secara terpisah dalam artikel. Selain itu, angka pengangguran menurut kelompok usia menunjukkan kondisi empiris kelompok muda, tetapi belum dengan sendirinya membuktikan bahwa seluruh penganggur pada kelompok tersebut merupakan Generasi Z atau bahwa faktor tertentu menjadi penyebab utama pengangguran. Oleh karena itu, data statistik ini perlu dibaca bersama hasil wawancara dan analisis kebijakan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai pengangguran Generasi Z di Jawa Barat.

Pengangguran Generasi Z di Jawa Barat merupakan persoalan tata kelola ketenagakerjaan yang memperlihatkan adanya keterkaitan antara karakteristik pencari kerja, kesiapan lembaga pendidikan, kebutuhan dunia usaha dan industri, serta kapasitas pemerintah dalam mengoordinasikan kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan memasuki pasar kerja tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga dengan kesenjangan pengalaman kerja, ketidaksesuaian kompetensi, perubahan kebutuhan keterampilan akibat transformasi digital, dan tingginya persaingan antarpencari kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan utama yang perlu dianalisis bukan hanya bagaimana pemerintah menyediakan program ketenagakerjaan, melainkan bagaimana berbagai program, aktor, dan sumber daya tersebut dihubungkan menjadi suatu mekanisme pemerintahan yang mampu mengantarkan Generasi Z dari status pencari kerja menuju pekerjaan yang produktif dan berkelanjutan.

Dari perspektif Ilmu Pemerintahan, persoalan tersebut dapat dipahami melalui konsep *employment governance*, yaitu tata kelola yang menghubungkan proses perumusan kebijakan, pengelolaan informasi, pengembangan kompetensi, fasilitasi pasar kerja, dan evaluasi hasil ketenagakerjaan. Pendekatan ini menempatkan pemerintah daerah bukan semata-mata sebagai pelaksana program atau penyedia pelatihan, melainkan sebagai pengarah dan koordinator yang memastikan keterhubungan antara kebutuhan pencari kerja, kapasitas lembaga pendidikan dan pelatihan, serta permintaan tenaga kerja dari dunia usaha dan industri. Dengan demikian, efektivitas kebijakan tidak cukup diukur berdasarkan jumlah

program yang dilaksanakan, peserta yang dilatih, atau sertifikat yang diterbitkan, tetapi juga berdasarkan kemampuan program tersebut menghasilkan penempatan kerja yang sesuai dan berkualitas.

3. Mekanisme Pemerintahan dalam Mengatasi Pengangguran Generasi Z

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penanganan pengangguran Generasi Z membutuhkan mekanisme kebijakan yang menghubungkan enam komponen utama, yaitu data pasar kerja, pemetaan kebutuhan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, *job matching*, penempatan kerja, serta *quality employment*. Keenam komponen tersebut membentuk suatu rangkaian tata kelola yang saling bergantung. Data pasar kerja menyediakan dasar bagi identifikasi masalah, pemetaan kompetensi menentukan kesenjangan yang perlu diatasi, pendidikan dan pelatihan memperkuat kesiapan pencari kerja, *job matching* mempertemukan kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan penempatan kerja menjadi penghubung menuju pekerjaan aktual. Hasil penempatan selanjutnya perlu dievaluasi berdasarkan kualitas dan keberlanjutan pekerjaan agar dapat menjadi masukan bagi perbaikan kebijakan berikutnya.

Tahap pertama adalah penguatan data dan informasi pasar kerja. Pemerintah daerah memerlukan informasi yang tidak hanya menunjukkan jumlah penganggur, tetapi juga karakteristik usia, pendidikan, kompetensi, pengalaman, lokasi, serta kebutuhan tenaga kerja dari sektor usaha yang berkembang. Data yang terpilah membantu membedakan persoalan pengangguran kelompok usia muda dari kondisi pengangguran penduduk secara umum. Dalam konteks Jawa Barat, informasi tersebut penting karena karakteristik ekonomi, struktur industri, dan peluang kerja di setiap kabupaten/kota tidak sepenuhnya sama. Oleh karena itu, data statistik ketenagakerjaan perlu dipadukan dengan informasi lowongan, kebutuhan keterampilan perusahaan, hasil pelatihan, dan perkembangan sektor ekonomi daerah. Integrasi tersebut menjadi dasar bagi pemerintah untuk menentukan kelompok sasaran, jenis intervensi, dan prioritas kebijakan secara lebih tepat.

Tahap kedua adalah menerjemahkan informasi pasar kerja menjadi pemetaan kesenjangan kompetensi. Temuan penelitian mengenai *education-job mismatch* dan *experience gap* menunjukkan bahwa kepemilikan ijazah belum selalu sejalan dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini memperlihatkan pentingnya menghubungkan informasi dari dunia usaha dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pemerintah daerah dapat memfasilitasi dialog berkala antara perangkat daerah yang menangani ketenagakerjaan, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan asosiasi dunia usaha untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Dengan mekanisme tersebut, pelatihan tidak hanya ditentukan berdasarkan ketersediaan anggaran atau program rutin, tetapi juga berdasarkan kesenjangan kompetensi yang teridentifikasi melalui data dan kebutuhan aktual industri.

Tahap ketiga adalah penyelarasan pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Pada tahap ini, hasil pemetaan kompetensi digunakan untuk menentukan materi pelatihan, praktik kerja, magang, sertifikasi, dan pengembangan keterampilan digital maupun nonteknis. Pelatihan berfungsi sebagai instrumen untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan pencari kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Namun, pelatihan tidak dapat diposisikan sebagai hasil akhir kebijakan. Keberhasilan pelatihan perlu dinilai berdasarkan sejauh mana kompetensi yang diperoleh dapat digunakan dalam proses rekrutmen dan pekerjaan. Oleh sebab itu, keterlibatan dunia usaha dalam penentuan materi, penyediaan praktik kerja, dan penilaian kompetensi menjadi penting agar proses pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan kebutuhan pasar kerja.

Tahap keempat adalah *job matching*, yaitu proses mempertemukan pencari kerja dengan lowongan berdasarkan kesesuaian kompetensi, pendidikan, pengalaman, lokasi, dan persyaratan pekerjaan. Dalam mekanisme ini, sistem informasi pasar kerja berfungsi bukan hanya sebagai tempat publikasi lowongan, tetapi juga sebagai sarana integrasi informasi antara pencari kerja, penyedia pelatihan, lembaga penempatan, dan perusahaan. Pemerintah daerah dapat memfasilitasi layanan tersebut melalui digitalisasi informasi ketenagakerjaan, bursa kerja, konseling karier, serta kerja sama dengan perusahaan. Dengan demikian, *job matching* menjadi mekanisme penghubung antara peningkatan kompetensi dan kebutuhan rekrutmen, bukan sekadar kegiatan administratif yang berhenti pada penyebaran informasi lowongan.

Tahap kelima adalah penempatan kerja dan pemantauan hasilnya. Proses penempatan perlu dibedakan dari sekadar rekomendasi atau pengiriman pencari kerja kepada perusahaan. Penempatan yang efektif ditandai oleh diterimanya pencari kerja dalam pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Pemerintah daerah bersama lembaga pelatihan dan dunia usaha perlu membangun mekanisme pemantauan untuk mengetahui apakah peserta yang telah mengikuti pelatihan memperoleh pekerjaan, berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan, dan apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan kompetensi yang dikembangkan. Informasi ini diperlukan untuk menilai efektivitas hubungan antara pelatihan, proses rekrutmen, dan kebutuhan pasar kerja.

Tahap keenam adalah pencapaian *quality employment* atau pekerjaan berkualitas. Penanganan pengangguran tidak dapat dinilai berhasil hanya karena seseorang telah memperoleh pekerjaan. Kualitas hasil kebijakan perlu dilihat dari kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, tingkat pendapatan, keberlanjutan hubungan kerja, keamanan dan kondisi kerja, akses terhadap perlindungan sosial, serta peluang pengembangan karier. Aspek ini semakin penting dalam konteks berkembangnya pekerjaan informal dan *gig economy*, yang dapat memperluas kesempatan memperoleh penghasilan, tetapi tidak selalu menyediakan kepastian pendapatan dan perlindungan sosial yang setara dengan pekerjaan formal. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan perlu menghubungkan penciptaan kesempatan kerja dengan upaya memperkuat kualitas dan keberlanjutan pekerjaan yang diperoleh Generasi Z.

Keenam komponen tersebut membentuk mekanisme yang bersifat berkelanjutan. Informasi mengenai hasil penempatan dan kualitas pekerjaan harus dikembalikan ke tahap pengelolaan data dan pemetaan kebutuhan kompetensi. Apabila lulusan pelatihan belum terserap, pemerintah perlu menilai apakah penyebabnya terletak pada ketidaksesuaian kompetensi, keterbatasan permintaan tenaga kerja, ketidaktepatan informasi lowongan, atau karakteristik pekerjaan yang ditawarkan. Hasil evaluasi tersebut selanjutnya menjadi dasar untuk memperbaiki desain pelatihan, mekanisme *job matching*, kemitraan dengan industri, dan prioritas kebijakan. Dengan demikian, tata kelola ketenagakerjaan tidak bekerja sebagai rangkaian program yang terpisah, tetapi sebagai siklus kebijakan yang menghubungkan perencanaan, pelaksanaan, penempatan, dan evaluasi.

4. Model Tata Kelola Ketenagakerjaan Generasi Z

Berdasarkan sintesis hasil penelitian, artikel ini mengusulkan Model Tata Kelola Ketenagakerjaan Terintegrasi bagi Generasi Z dalam konteks Provinsi Jawa Barat. Model ini merupakan kerangka analitis yang disusun berdasarkan keterkaitan temuan penelitian mengenai kesenjangan kompetensi, kebutuhan industri, perubahan pasar kerja, kapasitas pemerintah, dan pentingnya kolaborasi antarpemangku kepentingan.

Model tersebut terdiri atas enam tahapan utama:

- a. Data dan diagnosis pasar kerja. Pemerintah mengintegrasikan data pengangguran menurut kelompok usia, pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, karakteristik wilayah, dan kebutuhan tenaga kerja.
- b. Pemetaan kebutuhan dan kesenjangan kompetensi. Informasi dari pencari kerja, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan dunia usaha digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara kompetensi yang tersedia dan kualifikasi yang dibutuhkan.
- c. Penyelarasan pendidikan dan pelatihan. Hasil pemetaan digunakan untuk merancang pelatihan berbasis kebutuhan industri, praktik kerja, magang, sertifikasi, dan pengembangan keterampilan digital maupun nonteknis.
- d. *Job matching* dan fasilitasi rekrutmen. Sistem informasi pasar kerja dan kerja sama antarlembaga digunakan untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan yang sesuai berdasarkan kompetensi dan persyaratan pekerjaan.
- e. Penempatan dan transisi menuju pekerjaan. Pemerintah, lembaga pelatihan, dan dunia usaha memfasilitasi proses rekrutmen serta memantau hasil penempatan untuk mengetahui efektivitas program.
- f. *Quality employment* dan evaluasi kebijakan. Keberhasilan dinilai berdasarkan kesesuaian pekerjaan, keberlanjutan kerja, pendapatan, kondisi kerja, perlindungan sosial, dan peluang pengembangan karier. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbarui data dan memperbaiki kebijakan pada siklus berikutnya.

Dalam model ini, *collaborative governance* berfungsi sebagai mekanisme koordinasi yang melintasi seluruh tahapan, bukan sebagai program tambahan yang berdiri sendiri. Pemerintah provinsi berperan dalam integrasi data, penyelarasan kebijakan lintas kabupaten/kota, fasilitasi kemitraan, dan pemantauan capaian regional. Pemerintah kabupaten/kota berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan lokal, menjangkau pencari kerja, dan menghubungkan program dengan potensi ekonomi wilayah. Lembaga pendidikan dan pelatihan bertanggung jawab mengembangkan kompetensi yang relevan, sedangkan dunia usaha dan industri memberikan informasi kebutuhan tenaga kerja, peluang magang, persyaratan rekrutmen, dan kesempatan penempatan. Generasi Z sendiri diposisikan sebagai penerima manfaat sekaligus aktor aktif yang berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi dan proses pencarian kerja.

Pembagian peran tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas satu lembaga, tetapi juga oleh kemampuan pemerintah mengoordinasikan pertukaran informasi, pembagian tanggung jawab, dan evaluasi hasil. Dalam hal ini, *collaborative governance* menjadi dasar kelembagaan bagi integrasi enam tahapan tata kelola ketenagakerjaan. Sementara itu, *labor market information system* (LMIS) berfungsi sebagai infrastruktur informasi yang mendukung pengambilan keputusan dan keterhubungan antartahapan. Keduanya memiliki fungsi berbeda, tetapi saling melengkapi: LMIS menyediakan dan menghubungkan informasi, sedangkan *collaborative governance* mengatur hubungan kerja dan koordinasi antarpemangku kepentingan.

Model ini juga perlu menerapkan pendekatan *place-based policy*, yakni penyesuaian kebijakan berdasarkan karakteristik ekonomi dan kebutuhan tenaga kerja masing-masing wilayah. Kebutuhan kompetensi pada wilayah dengan konsentrasi industri manufaktur dapat berbeda dari wilayah yang lebih bertumpu pada perdagangan, jasa, pariwisata, pertanian, atau ekonomi digital. Oleh karena itu, pemerintah kabupaten/kota perlu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan potensi ekonomi setempat, sedangkan pemerintah provinsi memfasilitasi pertukaran informasi dan koordinasi lintas wilayah. Pendekatan tersebut memungkinkan program ketenagakerjaan dirancang berdasarkan kondisi pasar kerja yang nyata, bukan melalui satu jenis intervensi yang diterapkan secara seragam pada seluruh wilayah Jawa Barat.

Secara operasional, model ini dapat dievaluasi melalui indikator yang mengikuti setiap tahap kebijakan. Tahap diagnosis dinilai dari ketersediaan dan keterbaruan data; tahap pemetaan dari kesesuaian analisis kebutuhan kompetensi; tahap pelatihan dari peningkatan kompetensi peserta; tahap *job matching* dari kesesuaian antara kualifikasi pencari kerja dan lowongan; tahap penempatan dari proporsi peserta yang memperoleh pekerjaan; dan tahap *quality employment* dari keberlanjutan, kesesuaian, pendapatan, serta perlindungan kerja. Indikator tersebut perlu disesuaikan dengan ketersediaan data dan kewenangan masing-masing lembaga. Dengan kerangka evaluasi tersebut, pemerintah dapat mengidentifikasi tahapan yang belum berfungsi optimal dan menentukan perbaikan kebijakan berdasarkan bukti.

Dengan demikian, kontribusi analitis penelitian ini terletak pada perumusan pengangguran Generasi Z sebagai persoalan integrasi tata kelola ketenagakerjaan. Permasalahan tidak hanya berada pada terbatasnya lapangan kerja atau rendahnya kompetensi pencari kerja, tetapi juga pada kemungkinan terputusnya hubungan antara data pasar kerja, pengembangan kompetensi, kebutuhan industri, proses pencocokan kerja, dan penempatan. Model yang diusulkan menghubungkan tahapan tersebut dalam satu siklus kebijakan dengan *quality employment* sebagai orientasi hasil dan evaluasi sebagai mekanisme umpan balik. Dalam konteks Jawa Barat, kerangka ini dapat digunakan untuk menganalisis sejauh mana kebijakan pemerintah daerah mampu menghubungkan kebutuhan Generasi Z dengan dinamika pasar kerja secara terintegrasi, adaptif, dan berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Pengangguran Generasi Z di Jawa Barat merupakan persoalan pemerintahan multidimensional yang berkaitan dengan kesenjangan kompetensi, *education-job mismatch*, keterbatasan pengalaman kerja, dan perubahan kebutuhan pasar kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penanganannya tidak cukup melalui program pelatihan dan penempatan kerja secara terpisah, tetapi memerlukan keterpaduan kebijakan, data ketenagakerjaan, pendidikan, dan kebutuhan industri.

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka *employment governance* berbasis *collaborative governance* yang menghubungkan informasi pasar kerja, pendidikan dan pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta penempatan tenaga kerja dalam satu mekanisme koordinasi pemerintahan. Kerangka ini menempatkan pemerintah daerah bukan hanya sebagai pelaksana program, melainkan sebagai koordinator yang mengintegrasikan sumber daya dan kepentingan antarpemangku kepentingan untuk memperkuat kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri. Dengan demikian, kebaruan penelitian terletak pada sintesis mekanisme tata kelola ketenagakerjaan yang adaptif dan terintegrasi sebagai perspektif untuk menganalisis pengangguran Generasi Z dalam kajian Ilmu Pemerintahan. Implementasinya perlu diarahkan pada penciptaan pekerjaan yang layak, berkelanjutan, dan memberikan perlindungan sosial bagi generasi muda, dengan pengujian lebih lanjut terhadap efektivitas kerangka tersebut dalam konteks pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusalim, L., Prasetyoputra, P., Nugroho, A., & Hari, D. (2026). The Dynamics of Social Protection Gaps in Indonesia's Transforming Labor Market: Gig Workers and Formal Employees. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.47198/naker.v21i1.648>
- BPS. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Barat Februari 2025*. BPS.
- Citra, R. Y., & Komara, E. F. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan, Fintech Payment dan Perilaku Konsumtif terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Pribadi Generasi Z di

- Jawa Barat. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 696–708.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1393>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2024). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Khoiruddin, M. A., Setyanti, A. M., Suman, A., & Prasetyia, F. (2024). Exploring Determinants of Education-Job Mismatch Among Educated Workers in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 25(2), 263–281. <https://doi.org/10.23917/jep.v25i2.23994>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Muhyiddin, M., Amrizal, M. D. R., & Wahyuningrat, J. (2026). Outlook Ketenagakerjaan Indonesia 2026–2029: Dari Bonus Demografi ke Tantangan Kualitas Pekerjaan. *Bappenas Working Papers*, 9(1), 113–129.
- Nugrohojati, I. S., & Linando, J. A. (2025). Understanding Generation Z in the Workplace: Characteristics, Challenges, and Implications. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 03(03), 98–111.
- Putra, H. R., & Dewi, A. S. (2025). Generation Z and the reality of employment in Indonesia: A problematic portrait of the youngest workforce. *Private Social Sciences Journal*, 5(12), 352–360.
- Rusli, T. S., Kemala, R., & Nazmi, R. (2024). *Pendidikan Karakter Gen-Z Tips dan Trik Mendidik Karakter Gen-Z bagi Pendidik*. Sonpedia Publishing.
- Tulis, R. S., Haridison, A., Dwi, C., & Nugroho, S. (2026). State and Governance in Indonesia: Trends, Intersections, and Research Gaps (2020-2025). *Journal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 15(01), 771–784.
<https://doi.org/10.37304/jispar.v15i01.23264>
- Wardana, R., Meilya, K. A., Fatati, K., Daerah, S., Kabupaten, P., Barat, J., Author, C., & Online, A. (2025). Good Governance di Era Digital: Pemerintah Kabupaten Sumedang Sebagai Model Transformasi Pelayanan Publik. *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 7(1), 66–80.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33701/jtkp.v7i1.5094>
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum.
- Yonanda, A. P., & Usman, H. (2023). Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 142–157.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.239>
- Yoselina, A. I., Marta, J., & Dina, R. (2024). Pengaruh horizontal mismatch terhadap upah tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, 6(2), 39–48.
- Zakiyah, R. K., Arifin, S., & Muzakki, L. A. (2026). Digital capitalism and young people's work patterns: The dynamics of side jobs among Indonesia's gen Z. *Journal Of Economics Research And Policy Studies*, 6(1), 151–162.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53088/jerps.v6i1.2638>