

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi Z (Gen Z), yang mencakup individu yang lahir antara 1997 hingga 2012 adalah kelompok yang unik dan berpengaruh dalam konteks sosial dan budaya saat ini. Gen Z merupakan "*digital natives*" yang tumbuh di era internet dan teknologi canggih, menjadikan generasi ini sangat terampil dalam memanfaatkan perangkat digital untuk berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, komunikasi, dan belanja (Limilia *et al.*, 2022). Gen Z bukan hanya pengguna pasif, tetapi juga kontributor aktif dalam dunia digital, yang tercermin dari kecenderungan untuk terlibat secara signifikan dalam platform media sosial (Zis *et al.*, 2021). Karakteristik Gen Z termasuk keinginan untuk *autenticitas*, keberagaman, dan perhatian kepada masalah sosial serta lingkungan (Hidayat & Hidayat, 2021). Gen Z lebih responsif yang berkomitmen pada keberlanjutan dan nilai-nilai sosial, menjadikan konsumen yang lebih sadar dan terinformasi (Tan & Trang, 2023).

Gen Z dipandang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, terutama ketika dihadapkan pada tantangan seperti pandemi COVID-19, yang mengharuskan untuk memindahkan hampir semua kegiatan tradisional ke bentuk digital (Suryadi *et al.*, 2022). Gen Z juga menunjukkan tingginya penggunaan metode pembayaran elektronik dalam bertransaksi, sejalan dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat (Nur & Panggabean, 2021). Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja, mencerminkan kebutuhan Gen Z untuk tempat yang mendukung kreativitas dan inovasi (Hendratmoko & Mutiarawati, 2024).

Memasuki dunia kerja, fenomena Gen Z dalam dunia kerja sangat menarik untuk diperhatikan mengingat karakteristik unik yang dimiliki oleh generasi ini. Gen Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, kini menyumbang sekitar 27.94 persen dari total populasi Indonesia berdasarkan hasil sensus 2020 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (Ratnasari *et al.*, 2023). Dalam konteks pekerjaan, generasi ini menunjukkan kebutuhan untuk lingkungan kerja yang fleksibel dan dinamis, serta harapan terhadap dukungan organisasi yang sesuai dengan cara generasi ini bekerja (Awliya *et al.*, 2024). Kecenderungan ini diperkuat oleh digitalisasi dan perubahan perilaku akibat pandemi COVID-19, yang memaksa Gen Z untuk beradaptasi dengan cara belajar, bekerja, dan berinteraksi yang lebih berbasis digital (Suryadi *et al.*, 2022).

Menghadapi peningkatan pengangguran akibat dampak pandemi COVID-19, banyak individu menemukan tantangan baru dalam menjangkau aspirasi kerja mereka. Hal ini diperburuk oleh pergeseran dalam pola kerja yang disebabkan oleh kondisi sosial dan ekonomi pasca-pandemi (Adiyadnya & Suwandewi, 2024). Oleh karena itu, ketersediaan dukungan sosial

dan pelatihan yang tepat menjadi penting untuk membantu individu beradaptasi dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan di pasar kerja (Daud & Nurdin, 2022; Mubarakah & Nuvriasari, 2024).

Perubahan ini, Gen Z cenderung menghargai nilai-nilai *intrinsic* dalam pekerjaan, seperti makna dan tujuan yang lebih besar, serta pertumbuhan pribadi dan profesional sebagai pendorong motivasi (Rafiki & Hartijasti, 2022). Gen Z juga lebih memilih lingkungan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja dan memperhatikan kejelasan mengenai upaya pengembangan karir dan keamanan kerja (Nabahani & Riyanto, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa generasi ini tidak hanya mencari pekerjaan, tetapi juga berambisi untuk menemukan relevansi dan kepuasan dalam peran yang dijalani. Gen Z dihadapkan pada tantangan berupa harapan yang tinggi dalam hal pengalaman kerja yang dipersonalisasi dan berbasis teknologi (Prasetyaningtyas *et al.*, 2022). Sebagai konsumen dan pekerja, generasi ini cenderung mengharapkan standar yang lebih tinggi dalam hal pelayanan, baik dalam interaksi langsung maupun dalam konteks digital (Seyfi *et al.*, 2024). Fenomena ini mencerminkan pergeseran besar dalam pendekatan kerja dan organisasi yang perlu diadopsi oleh perusahaan untuk menarik serta mempertahankan talenta dari generasi ini (Wibowo *et al.*, 2024). Pemahaman tentang nilai dan preferensi yang dimiliki oleh Gen Z menjadi sangat penting bagi pemimpin organisasi dan pengelola sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan pada generasi ini (Dobrowolski *et al.*, 2022; Yacine & Karjaluo, 2022).

Fenomena Gen Z dalam dunia kerja disertai dengan tantangan yang signifikan terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yang menjadi prioritas utamanya. Penelitian menunjukkan bahwa Gen Z mengembangkan harapan tinggi terhadap pengaturan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional secara harmonis (Hakim, 2023; Fatima & Srivastava, 2024). Gen Z lebih cenderung menghindari pekerjaan yang mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta menuntut lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas waktu dan tempat (Hakim, 2023; Yunyi *et al.*, 2024). Hal ini menciptakan tekanan bagi organisasi untuk menanggapi kebutuhan tersebut dengan lebih responsif, misalnya dengan menawarkan kebijakan fleksibel dan mendukung pengembangan karir yang sejalan dengan aspirasi pribadi karyawan (Laßleben & Hofmann, 2023; Nakash, 2024). Gen Z semakin menentukan komitmen kepada organisasi berdasarkan seberapa baik para pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil (Laßleben & Hofmann, 2023). Pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai ini sangat penting bagi perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan Gen Z, yang lebih memilih pekerjaan yang memberi makna dan mendukung aspirasi pribadi (Ratnasari *et al.*, 2023; Mărginean, 2021).

Fenomena pergeseran sosial, ekonomi, dan demografis di masyarakat juga memiliki dampak yang sangat luas dan penting untuk diperhatikan, terutama dalam konteks ketersediaan lapangan kerja dan pelaksanaan program pembangunan. Pergeseran ini sering kali terkait dengan adaptasi berbagai sektor, termasuk pendidikan, di mana dukungan sosial terbukti telah berperan dalam mempengaruhi kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi dengan tuntutan karir yang baru (Daud & Nurdin, 2022). Selain itu, adaptasi terhadap perubahan sosial juga mempengaruhi kebijakan publik, di mana pengelolaan perubahan iklim dan sosial menjadi penting dalam konteks pemerintahan multilevel, yang menyiratkan bahwa pergeseran sosial memerlukan respons yang terkoordinasi dari berbagai pihak (Aisya, 2019).

Gambar 1.1 yang ditampilkan menunjukkan pertumbuhan pesat dari suatu kelompok penduduk di Indonesia antara tahun 2018 hingga 2023. Berdasarkan batang biru pada grafik, jumlah kelompok ini meningkat drastis dari sekitar 8,79 juta jiwa pada 2018 menjadi sekitar 24,01 juta jiwa pada 2023. Peningkatan tajam terlihat pada periode 2022-2023, di mana jumlahnya bertambah sekitar 4 juta jiwa hanya dalam satu tahun. Selain itu, garis merah pada grafik menunjukkan bahwa persentase kelompok ini terhadap total populasi nasional juga mengalami kenaikan, dari sekitar (30 menjadi 45 persen) dalam lima tahun terakhir. Meskipun pertumbuhan persentasenya tidak sebesar kenaikan jumlah absolut, data ini tetap menunjukkan adanya tren pertumbuhan yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Perbedaan laju pertumbuhan antara jumlah dan persentase menandakan bahwa ada perubahan struktur penduduk secara keseluruhan. Artinya, tidak hanya kelompok ini yang bertambah, tetapi generasi lain juga mengalami perubahan, yang membuat pertumbuhan proporsional kelompok ini tidak terlalu menonjol.



Gambar 1.1 Jumlah dan Persentase Gen Z yang Bekerja Tahun 2018-2023

Sumber: Sakernas, 2018-2023 (diolah)

Tabel 1.1 menggambarkan perubahan jumlah dan persentase Gen Z yang bekerja, dilihat dari status pernikahan pada tahun 2018 dan 2023. Data ini menunjukkan bahwa terjadi pergeseran cukup besar dalam struktur status pernikahan Gen Z selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2018, sebagian besar Gen Z belum kawin, yaitu sekitar 7.86 juta orang atau 89.41 persen dari total populasi. Namun, pada tahun 2023, meskipun jumlah Gen Z yang belum kawin meningkat menjadi 18.74 juta orang, persentasenya menurun menjadi 78.03 persen. Penurunan ini terjadi karena jumlah Gen Z yang menikah meningkat, dari 873 ribu orang 9.93 persen menjadi lebih dari 5 juta orang (20.84 persen) pada tahun 2023. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak Gen Z yang memasuki usia menikah dan mulai membentuk keluarga. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa jumlah Gen Z yang bercerai atau ditinggal mati oleh pasangannya juga bertambah. Pada 2018, jumlah Gen Z yang bercerai sebanyak 51.6 ribu orang (0.59 persen), sedangkan pada 2023 jumlahnya naik menjadi 242.5 ribu orang (1.01 persen). Begitu juga dengan angka cerai mati, yang meningkat dari 6 ribu orang (0.07 persen) menjadi sekitar 28.5 ribu orang (0.12 persen). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa Gen Z mulai memasuki fase pernikahan dan sebagian mengalami perceraian, baik yang belum kawin, sudah kawin, maupun yang bercerai, tanpa mengurangi tingkat partisipasi mereka di dunia kerja.

Tabel 1. 1 Jumlah dan Persentase Gen Z yang Bekerja berdasarkan Status Pernikahan Tahun 2018-2023

No	Kategori	Tahun					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Nikah (Ribu Jiwa)	873.35	1,507.05	1,966.21	2,455.48	3,887.51	5,006.73
	%	9.94	12.89	13.63	14.68	19.60	20.85
2	Belum Nikah (Ribu Jiwa)	7,861.09	10,103.86	12,342.99	14,119.23	15,721.93	18,741.41
	%	89.45	86.40	85.56	84.37	79.26	78.03
3	Cerai (Ribu Jiwa)	51.59	76.18	103.91	144.59	210.85	242.49
	Hidup %	0.59	0.65	0.72	0.86	1.06	1.01
4	Cerai (Ribu Jiwa)	6.05	5.43	13.53	13.02	17.72	28.54
	Mati %	0.07	0.05	0.09	0.08	0.09	0.12
TOTAL	(Ribu Jiwa)	8,792.08	11,692.52	14,426.64	16,732.32	19,838.01	24,019.17
	%	100	100	100	100	100	100

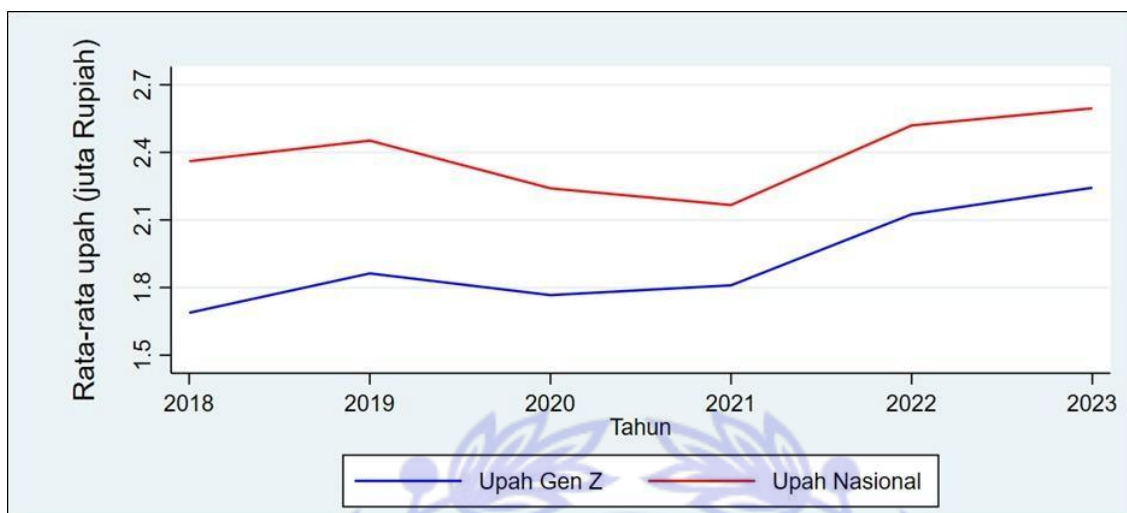
Sumber: Sakernas 2018-2023 (diolah)

Dalam analisis mengenai fenomena ekonomi yang berkaitan dengan pernikahan, Pernikahan telah lama diasosiasikan dengan dampak signifikan pada situasi ekonomi individu, terutama dalam konteks upah. Konsep *Marriage Wage Premium* (MWP) atau premi upah

pernikahan merujuk pada fenomena di mana individu yang kawin, khususnya pria, mengalami peningkatan penghasilan dibandingkan dengan rekan yang belum kawin. Penelitian menunjukkan bahwa pernikahan dapat memberikan sejumlah keuntungan ekonomi melalui serangkaian mekanisme, termasuk spesialisasi dalam pekerjaan dan dukungan sosial yang lebih baik dalam mencari pekerjaan yang lebih baik (Ludwig & Brüderl, 2018; Karney *et al.*, 2024).

Pernikahan menghasilkan premi upah yang mencerminkan kombinasi dari berbagai faktor. Menurut (Ludwig & Brüderl, 2018), setelah mempertimbangkan pertumbuhan upah heterogen, menemukan bahwa laki-laki yang menikah cenderung memiliki upah yang lebih tinggi sebesar sekitar 4 persen di atas yang belum menikah. Penelitian lebih lanjut oleh (Wang & Cao, 2024) menunjukkan bahwa pria yang sudah menikah memiliki kekuatan tawar yang lebih tinggi dalam negosiasi upah. Sementara itu mekanisme lain yang berkontribusi adalah bahwa pria yang menikah seringkali lebih termotivasi untuk meningkatkan pendapatan, karena ekspektasi sosial yang ditempatkan pada Gen Z sebagai penyedia keluarga (Karney *et al.*, 2024). Namun, tidak semua hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa pernikahan selalu menguntungkan secara finansial. Studi oleh (Houseworth & Fisher, 2024). menunjukkan bahwa hasil upah dapat berbeda dalam konteks pernikahan antara individu yang menikah dengan pasangan dari ras yang berbeda, yang mengindikasikan bahwa dinamika rasial juga berperan dalam menciptakan premi upah pernikahan. Selain itu, bukti menunjukkan ada kemungkinan adanya bias dalam penelitian yang menunjukkan bahwa premi pernikahan untuk pria mungkin tidak sekuat yang diperkirakan sebelumnya, terutama jika mempertimbangkan variabel yang hilang dan seleksi ke dalam pernikahan (Gedara, 2021).

Gambar 1.2 menunjukkan perkembangan rata-rata upah Gen Z dibandingkan rata-rata nasional di Indonesia dari 2018 hingga 2023. Sepanjang periode tersebut, upah Gen Z selalu berada di bawah rata-rata nasional, namun perlahan mulai mendekati, terutama sejak 2022. Pada 2018, Gen Z rata-rata mendapat 1.7 juta Rupiah, sementara upah nasional 2.4 juta Rupiah. Meskipun sempat fluktuatif, upah Gen Z terus meningkat hingga mencapai sekitar 2.3 juta Rupiah pada 2023, mendekati rata-rata nasional yang berada di angka 2.6 juta Rupiah. Ini menunjukkan bahwa posisi Gen Z di pasar kerja membaik, karena peningkatan pengalaman, kemampuan digital, dan perubahan jenis pekerjaan yang lebih cocok bagi generasi muda. Selain itu, konsep MWP juga menjelaskan bahwa pekerja yang sudah kawin, terutama pria, cenderung memperoleh upah lebih tinggi dibandingkan yang belum kawin, meskipun memiliki latar belakang serupa.



Gambar 1. 2Perbandingan Jumlah dan Persentase Rata-rata Upah Gen Z yang Bekerja dan Upah Nasional Tahun 2018 - 2023

Sumber: Sakernas 2018-2023 (diolah)

Salah satu faktor utama yang memengaruhi pola perkawinan Gen Z adalah tingkat upah yang diperoleh. Fenomena upah merupakan salah satu elemen penting dalam konstruksi ekonomis suatu negara, termasuk Indonesia. Penentuan upah minimum, yang diperuntukkan bagi pekerja, memiliki dampak signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran dan memperbaiki kualitas hidup masyarakat. Dalam konteks Provinsi Maluku, misalnya, upah minimum tercatat mengalami peningkatan konsisten sejak tahun 2001-2021, yang dikaitkan dengan pengurangan pengangguran signifikan dalam daerah tersebut (Tangke, 2023). Hal serupa juga tercermin di Pulau Jawa, di mana kebijakan upah minimum dan pertumbuhan ekonomi saling berinteraksi, memengaruhi keadaan ketenagakerjaan secara kompleks di berbagai kabupaten dan kota (Gunawan & Nuzula, 2020). Lebih jauh, isu kesetaraan dalam pemberian upah juga menjadi perhatian, terutama dalam konteks gender di pasar tenaga kerja. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan kebijakan upah minimum memiliki efek positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan, menciptakan kesempatan kerja yang lebih setara (Ahmaddien & Sa'dia, 2020). Dalam aspek ekonomi yang lebih luas, pengaruh upah minimum juga mencakup pertumbuhan ekonomi dan inflasi yang berhubungan. Sebuah analisis mengungkapkan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara penetapan upah dan tindakan lain, seperti investasi dan kebijakan moneter, yang berdampak pada kondisi ketenagakerjaan dan inflasi di suatu daerah (Haryanto *et al.*, 2023).

Di samping itu, peran upah dalam mengentaskan kemiskinan juga menjadi topik yang penting dibahas. Kajian mengenai interaksi antara upah minimum, pertumbuhan ekonomi, dan pengangguran menunjukkan bahwa peningkatan upah dapat berkontribusi pada pengurangan angka kemiskinan, dengan peningkatan pendapatan masyarakat sebagai hasilnya, yang

selanjutnya memengaruhi kesejahteraan sosial secara keseluruhan (Priseptian & Primandhana, 2022). Oleh karena itu, memahami fenomena upah dari berbagai dimensinya adalah kunci untuk merancang kebijakan yang efektif dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan yang masih menjadi tantangan besar di Indonesia. Dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh status perkawinan terhadap upah, terdapat beberapa celah yang perlu dijelajahi lebih lanjut, terutama dalam konteks Gen Z. Misalnya, studi oleh Akbariandhini & Prakoso (2020) mengungkapkan bahwa status perkawinan, bersama dengan tingkat pendidikan dan jenis kelamin, berpengaruh signifikan terhadap tingkat pendapatan. Penelitian ini menganalisis data dari *Indonesian Family Life Survey* (IFLS) ke-5 dan menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tersebut dan pendapatan masyarakat di Indonesia. Dalam konteks Indonesia, di mana perkawinan dini masih cukup umum, penelitian oleh Vidalia dan Azinar (2021) menyoroti masalah perkawinan di usia dini, tetapi tidak mendalami efek jangka panjang dari status tersebut terhadap upah atau pendapatan individu yang termasuk dalam Gen Z.

Penelitian tambahan oleh Kartika *et al.*, (2021) berfokus pada karakteristik pelaku perkawinan remaja, tetapi tidak membahas secara langsung bagaimana status perkawinan ini memengaruhi kekuatan ekonomi generasi muda. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk penelitian yang lebih mendalam mengenai bagaimana status perkawinan berinteraksi dengan faktor lainnya, seperti pendidikan dan jenis kelamin, untuk mempengaruhi penghasilan Gen Z, serta pemahaman terhadap dampak sosial dan ekonomi dari keputusan perkawinan yang diambil. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam merancang kebijakan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan generasi muda. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji fenomena status pernikahan terhadap upah dalam konteks Gen Z, khususnya mengenai ekspektasi, pengalaman, dan konsekuensi yang dihadapi.

Penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan analisis empiris mengenai hubungan antara status pernikahan dan tingkat upah pada kelompok Gen Z di Indonesia. Dengan memahami fenomena ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi akademis sekaligus implikasi praktis dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan kesejahteraan generasi muda. Dengan menganalisis perspektif baru dari generasi ini. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh status perkawinan terhadap upah pekerja Gen Z di Indonesia, dengan menilai apakah terdapat perbedaan signifikan dalam rata-rata pendapatan antara kelompok yang kawin, belum kawin, bercerai hidup, maupun cerai mati. Tujuan ini dimaksudkan untuk mengungkap keterkaitan sosial ekonomi antara status pernikahan dan kesejahteraan ekonomi di kalangan Gen Z.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini dirancang untuk merumuskan permasalahan pokok yang menjadi fokus kajian, yang secara spesifik dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana profil pekerja Gen Z berdasarkan riwayat pernikahan di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh status pernikahan terhadap upah pekerja Gen Z di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dirancang dengan tujuan utama untuk mengkaji dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hal-hal berikut:

1. Mendeskripsikan profil pekerja Gen Z berdasarkan riwayat pernikahan di Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh status perkawinan terhadap upah pekerja Gen Z di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat yang signifikan, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dengan uraian manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademisi dan peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengkaji keterkaitan antara status pernikahan dan upah, dan fenomena sosial di kalangan Gen Z di Indonesia. Selain itu, penelitian ini turut memperkaya literatur mengenai dinamika partisipasi Gen Z di dunia kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi peluang ekonomi dan pengembangan diri.
2. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber data empiris bagi pemerintah dalam menyusun dan mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan nasional, khususnya terkait generasi muda.
3. Bagi masyarakat umum, penelitian ini memberikan wawasan tentang realitas sosial dan ekonomi yang dihadapi oleh Gen Z di Indonesia, sehingga dapat meningkatkan kesadaran kolektif akan pentingnya dukungan terhadap kemandirian dan pengembangan potensi generasi muda, khususnya Gen Z.