

## Analisis Perubahan Model Kerja Generasi Z Pasca Covid-19

<sup>1</sup>Mica Siar Meiriza, <sup>2</sup>Shintami Oktavia, <sup>3</sup>Grace Analita Febrina Anak Ampun, <sup>4</sup>Dira Febrina Sebayang, <sup>5</sup>Mhd Rasyid AlFarisi, <sup>6</sup>Nielsen Samuel Panahatan Siagian, <sup>7</sup>Nurlila azmi hutapea

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup>Manajemen, Universitas Negeri Medan, Medan

E-mail: <sup>1</sup>[micasiar.meiriza@gmail.com](mailto:micasiar.meiriza@gmail.com), <sup>2</sup>[shintami23@unimed.ac.id](mailto:shintami23@unimed.ac.id),  
<sup>3</sup>[vinagraceanakampun@gmail.com](mailto:vinagraceanakampun@gmail.com), <sup>4</sup>[dirasebayang21@gmail.com](mailto:dirasebayang21@gmail.com),  
<sup>5</sup>[muhammadrasyid1401@gmail.com](mailto:muhammadrasyid1401@gmail.com), <sup>6</sup>[nisipasi1257@gmail.com](mailto:nisipasi1257@gmail.com),  
<sup>7</sup>[lilaazmihutapea@gmail.com](mailto:lilaazmihutapea@gmail.com)

### ABSTRAK

Pandemi COVID-19 membawa dampak besar terhadap model kerja, terutama bagi Generasi Z yang sudah mulai memasuki dunia kerja. Genrasi Z berkaitan erat dengan teknologi dan mengutamakan kebebasan serta keseimbangan dalam kehidupan kerja. Studi ini bertujuan untuk menelaah perubahan yang timbul pada pola kerja Generasi Z pascapandemi Covid-19, dengan melihat preferensi kerja, penyesuaian diri terhadap perkembangan digitalisasi, serta masalah dalam lingkungan kerja virtual bagi Generasi Z. Penelitian ini memanfaatkan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kepustakaan untuk mempelajari perubahan segmen kerja Generasi Z. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya Generasi Z cenderung memilih pekerjaan dengan fleksibilitas yang tinggi, seperti hybrid workin dan remote working. Selain itu, dengan berkembangnya teknologi digital saat ini juga mendorong hadirnya berbagai kesempatan pekerjaan baru yang menekankan keterampilan digital. Dengan penyesuaian diri dan penguasaan teknologi yang baik, Generasi Z dapat menghadapi dinamika dunia kerja dengan siap dan kompetitif.

Kata Kunci : *Adaptasi, Digitalisasi, Generasi Z, Model Kerja, Pandemi Covid-19*

### ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has had a significant impact on work models, especially for Generation Z, which has begun entering the workforce. Generation Z is closely associated with technology and prioritizes freedom and work-life balance. This study aims to examine the changes in Generation Z's work patterns after the COVID-19 pandemic by analyzing work preferences, adaptation to digitalization, and challenges within virtual work environments. This research employs a qualitative method using a literature study approach to explore the shifts in Generation Z's work segments. The findings indicate that Generation Z tends to choose highly flexible jobs, such as hybrid working and remote working. Furthermore, the advancement of digital technology has also created new job opportunities that emphasize digital skills. With proper adaptation and technological proficiency, Generation Z can navigate the dynamics of the workforce effectively and competitively.

*Keywords : Adaptation, Digitalization, Generation Z, Work Model, Covid-19 Pandemic*

## 1. PENDAHULUAN

Di tengah era digital dan globalisasi yang semakin maju, dunia kerja terus mengalami perkembangan yang sangat dinamis. Perkembangan ini akan terus masuk ke setiap generasi, termasuk Generasi Z yang saat ini sudah mulai memasuki usia kerja. Generasi Z atau Gen Z adalah generasi yang punya keterkaitan erat dengan teknologi bahkan seluruh kebutuhan bergantung kepada internet terutama cara berkomunikasi (Zis et al., 2021). Generasi Z merupakan generasi yang bertumbuh dalam lingkungan teknologi sehingga memiliki sudut pandang yang berbeda dibanding dengan generasi-generasi sebelumnya dalam membangun sebuah karir. Generasi Z lebih memprioritaskan kepada fleksibilitas dan keseimbangan dalam kehidupan kerja. Sikap dan pandangan Generasi Z terhadap cara menghadapi situasi secara efektif dan efisien semakin berkembang terutama semenjak pandemi Covid-19 yang dimulai tahun 2019.

Pandemi Covid-19 telah memberikan pengaruh yang besar terhadap apapun karena virus ini sudah mengguncang dunia kesehatan dan dunia kerja. Pandemi Covid-19 menyebabkan terjadinya perubahan besar terhadap tata kelola dalam dunia kerja baik operasional, administrasi dan produksi (Firdaus et al., 2021). Krisis yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 mengharuskan banyak perusahaan dan organisasi untuk mengikuti model kerja Covid-19, baik dengan sistem kerja jarak jauh (*hybrid*) maupun dengan memanfaatkan teknologi yang lebih maju guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Kehidupan pribadi dan pekerjaan memburuk setelah diterapkannya *Work From Home* (WFH) akibat pandemi Covid-19 karena

berhubungan dengan adanya perubahan waktu antara melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadi di rumah (Widianto & Rojuaniah, 2022). Pekerja yang biasanya hadir di kantor, berinteraksi secara langsung dengan para pekerja yang lain, dan mengadakan meeting di kantor, namun akibat dari pandemi Covid-19 pekerja tersebut harus membiasakan diri untuk bekerja di rumah masing-masing dan menggunakan teknologi digital seperti Zoom, Meet sebagai pendukung (Wirapratama & Dahesihsari, 2022). Yang menjadi tantangan bagi Generasi Z adalah sulitnya membangun hubungan yang profesional dalam lingkungan virtual. Generasi Z tidak hanya mencari pekerjaan yang memberikan penghasilan saja, namun juga mencari pekerjaan yang dapat memberikan makna dan kebebasan dalam berkreasi sehingga Generasi Z merasa monoton dalam bekerja. Dengan kemampuan adaptasi Generasi Z yang tinggi dan mahir dalam menggunakan digital, Generasi Z siap dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis (Ahnafi, 2024).

Pada saat maupun setelah pandemi, dunia kerja terbagi menjadi dua segmen utama, yaitu pekerjaan online (*Remote & Hybrid Work*) dan Pekerjaan *Offline* (*On-Site Work*) yang didukung oleh pemerintah untuk memudahkan pekerjaan dan tetap terlaksananya aktivitas sesuai yang diinginkan (Kasus Kesiapan Hybrid Working Kantor Pertanahan Kota Pekalongan Jawa Tengah Maya Sofiana et al., 2022). Pekerjaan online menjadi lebih banyak digunakan oleh masyarakat luas karena memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pekerja. Selain fleksibilitas, ada banyak pertimbangan lainnya seperti kecepatan kerja dan juga keseimbangan untuk melaksanakan pekerjaan lainnya secara online. Namun,

meskipun pekerjaan online lebih populer, masih banyak sektor yang masih memerlukan fisik tenaga kerjanya, seperti dokter, konstruksi, dan *chef*.

Segmentasi kerja membantu memahami bagaimana kelompok pekerja tertentu dapat menyesuaikan diri dengan adanya perubahan di dunia kerja yang semakin berkembang. Dalam dunia kerja yang semakin maju, segmentasi kerja semakin kompleks karena hadirnya model pekerjaan baru, terutama pasca pandemi Covid-19. Meskipun membantu dalam memahami struktur dalam dunia kerja, segmentasi pasar ini juga memiliki tantangan di dalamnya, seperti dampak otomatisasi dan AI, artinya terdapat beberapa pekerjaan tradisional yang dulunya dilakukan oleh manusia sendiri namun saat ini sudah tergantikan dengan kecerdasan buatan, sehingga dengan berkembangnya otomatisasi dan teknologi tersebut, akhirnya dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan tertentu (Siti Masrichah, 2023). Oleh karena itu, dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada tenaga kerja dapat menjadi kunci dalam menghadapi tantangan di dunia kerja saat ini yang sudah jauh lebih canggih dan modern (Lutfi, 2024).

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Generasi Z memandang peluang di dunia kerja yang dinamis, serta bagaimana pandemi Covid-19 telah mempengaruhi kondisi tenaga kerja terkhusus di Indonesia. Dengan memahami perspektif ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait dinamika pasar kerja saat ini serta apa saja strategi terbaik yang bisa dilakukan untuk menghadapi perubahan tersebut yang disebabkan oleh pandemi Covid-19.

## 2. LANDASAN TEORI

### 1. Teori Fordisme (Henry Ford)

Teori Fordisme adalah penerapan efisiensi produksi dengan sistem waktu kerja yang panjang dengan jadwal kerja. Teori ini menekankan kehadiran fisik pekerja adalah salah satu cara untuk mempercepat proses kerja dengan dilakukannya pengawasan yang ketat. Konsep ini banyak diterapkan di negara-negara barat khususnya perusahaan manufaktur. Implikasi teori ini berguna untuk memastikan pembagian kerja yang stabil dan juga menghasilkan jumlah produksi yang lebih besar. Meskipun begitu, teori Fordisme tetap menekankan pemberian upah sepadan dengan pekerjaan (Parawansa & Malik, 2024).

### 2. Teori *Gig Economy*

*Gig ekonomi* adalah struktur kerja fleksibel berlandaskan proyek yang di dorong oleh teknologi digital, memudahkan karyawan mengatur jam kerja secara mandiri. Generasi Z sangat cocok dengan model ini karena keahlian mereka dalam memanfaatkan teknologi, sifat menghargai kebebasan dan fleksibilitas, serta semangat kewirausahaan yang tinggi. Mereka bisa beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan memanfaatkan platform digital untuk menciptakan peluang kerja yang inovatif dan mandiri dalam lingkungan kerja modern (Putranto & Natalia, 2022).

### 3. Teori *Work Life Balance*

*Work-life balance* mengacu pada kemampuan seseorang untuk membagi waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga menciptakan keseimbangan yang sehat. Konsep ini menekankan pentingnya fleksibilitas dalam bekerja, yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, salah satunya melalui penerapan kerja jarak jauh (*remote working*). Pekerjaan jarak jauh memberikan peluang bagi karyawan untuk mengatur jadwal mereka sesuai kebutuhan pribadi dan mengurangi



stres yang sering kali timbul akibat perjalanan ke kantor. Dengan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan lebih sedikit gangguan eksternal, karyawan dapat fokus pada tugas mereka dengan lebih produktif (Chung, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas tempat kerja seperti bekerja dari rumah dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan mengurangi kelelahan.

### 3. METODOLOGI

Dalam artikel ini, peneliti menggunakan pendekatan secara kualitatif dengan metode noninteraktif untuk menganalisis segmen kerja Generasi Z setelah covid-19. Pendekatan secara kualitatif merupakan analisis fenomena sosial dengan menciptakan rangkaian gambaran yang kemudian dirangkai dalam bentuk kata-kata secara kompleks. Artikel ini menggunakan desain studi deskriptif kualitatif yang dapat menelusuri lebih dalam perubahan segmen kerja Generasi z pasca covid-19 tanpa berinteraksi langsung dengan subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui kajian literatur dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel, dan berita mengenai analisis segmen kerja Generasi Z setelah Covid-19 (Gea Aprilyada et al., 2023). Data yang dikumpulkan pada penelitian ini dilakukan secara deskriptif dengan analisis tematik. Kajian ini merujuk kepada teori ketenagakerjaan yang di mana memusatkan kepada perubahan pola kerja yang diakibatkan oleh disrupsi global.

Data berupa berbagai persepsi dari para peneliti kemudian dianalisis melalui metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan merupakan mengkaji dan mengolah informasi baik dari buku dan jurnal yang relevan untuk mendapatkan hasil analisis (Mahanum, 2021) . Hasil analisis berupa identifikasi

pola dalam berbagai kasus seperti adanya perubahan pola kerja, peluang kerja, dan segmen kerja generasi Z setelah Covid-19. Analisis ini dilaksanakan secara sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi strategi terbaik dalam menghadapi adanya perubahan pola kerja dan tantangan bagi Generasi Z. Kajian memanfaatkan penggunaan tata bahasa dan kata-kata sesuai dengan konteks wajar karya ilmiah. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik terkait fenomena yang diteliti dan menguraikan analisis yang relevan dalam konteks Ekonomi Makro.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi Generasi Z dan perusahaan dalam mengidentifikasi preferensi pemilihan sektor pekerjaan, termasuk minat terhadap kerja hybrid dan full time di kantor dengan berinteraksi secara langsung dengan pekerja yang lain. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis adaptasi Generasi Z terhadap berkembangnya terkonologi dalam dunia kerja dan inovasi berbagai jenis pekerjaan secara online.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Era digitalisasi dan globalisasi merupakan sebuah masa dengan tingkat kecanggihan teknologi dan informasi yang tinggi. Perubahan pola kehidupan dari manual menjadi serba teknologi sudah diterapkan dalam semua bidang dan mengubah tata cara kehidupan manusia terutama generasi muda (Rahayu, 2019). Bahkan untuk menjalankan berbagai hal sederhana untuk kehidupan sehari-hari sudah dijalankan oleh teknologi baik komunikasi dan informasi ataupun transportasi mauppun transaksi (Muhammad, 2019). Semua sektor industri dengan berbagai bidang yang berbeda juga menggunakan teknologi untuk menjalankan aktivitas operasionalnya secara efisien dan efektif.

Tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dan penghematan biaya lebih besar menjadikan banyak sekali pekerjaan yang sudah digantikan oleh teknologi. Peralihan dari cara manual ataupun tradisional menjadi serba digital juga diterapkan dalam dunia pekerjaan. Baik dari bidang produksi yang dikerjakan oleh mesin, bidang administrasi yang melakukan arsip dan mengelola data dengan komputer dan *Big Data*, ataupun dari bidang pemasaran yang sudah menggunakan *Mechine Learning*. Semua perubahan ini membawa bagaimana cara tenaga kerja memandang pekerjaan pada masa ini dan persiapan-persiapan yang sudah berbeda dengan masa sebelumnya. Perubahan dalam berbagai sektor ini juga semakin terasa pada saat terjadinya krisis kesehatan global yang dimulai pada tahun 2019 dan berlangsung memburuk sepanjang tahun 2021 sampai tahun 2022. Krisis kesehatan global ini disebabkan oleh satu jenis virus berbahaya, yaitu Covid-19.

Pandemi Covid-19 adalah pandemi yang terjadi pada saat corona virus menyerang pernapasan secara akut dan mengakibatkan banyaknya korban jiwa. Untuk mengantisipasi berbagai kemungkinan terburuk, maka WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) mendeklarasikan wabah Corona Virus sebagai masalah kesehatan darurat internasional pada tanggal 30 Januari 2020. Selanjutnya WHO menetapkan pada tanggal 11 Maret 2020 sebagai Pandemi Covid 19 (Dzulfaroh & Wedhaswary, 2021). Pandemi Covid-19 ini berlangsung cukup lama. Segala pekerjaan yang dilakukan di luar jaringan berubah menjadi di dalam jaringan. Aktivitas bekerja di kantor menjadi dari rumah maupun aktivitas sekolah menerapkan sistem online dan pemeriksaan kesehatan wajib dan pemberian vaksin menjadi sebuah peraturan baru yang memerlukan adaptasi kembali (Gumanti et al., 2021). Wabah

Covid 19 tidak hanya mengubah peraturan pemerintah tetapi juga mengubah berbagai sistem dan pola kehidupan. Dari aspek kehidupan sehari-hari baik berbelanja ataupun aktivitas lainnya dilakukan secara *online*. Akibatnya banyak aktivitas yang terhambat dan terjadi berbagai masalah baik dalam ekonomi maupun kesehatan di berbagai negara.

Memburuknya Covid-19 memberikan dampak negatif yang dirasakan oleh banyak masyarakat, salah satunya adalah kehilangan pekerjaan akibat Pemutusan Hubungan Kerja ataupun PHK (Valentina et al., 2024). Banyak masyarakat yang dulunya bekerja di kantor menjadi harus bekerja dari rumah. Bagi pekerja dengan basis tenaga hal ini sangat merugikan bagi mereka karena akibatnya adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan. Alasan perusahaan melakukan hal ini juga karena menurunnya tingkat permintaan terhadap produk mereka dan banyaknya kerugian yang harus ditutupi. Bahkan tidak sedikit Perusahaan yang berakhir gulung tikar diakibatkan Pandemi Covid-19. Masyarakat yang termasuk Generasi Z di dalamnya, yang bersama-sama kehilangan pekerjaan akhirnya mencari alternatif lain untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

Covid-19 berdampak langsung kepada perubahan pola kerja di era digital dan globalisasi. Era digital dan globalisasi telah mengubah pola kerja di berbagai sektor industri, terutama bagi generasi Z yang baru memasuki usia produktif untuk bekerja. Perubahan pola kerja tidak hanya dari segi waktu ataupun tempat, namun sudah berkembang menjadi jenis pekerjaan yang berbasis digital (Arianto, 2022). Perubahan pola kerja ini terus berlanjut dan menciptakan lapangan kerja baru bahkan sampai Covid-19 berakhir sekalipun seperti, affiliate yang terjun di dalam aplikasi penjualan *online*, konten kreator yang menyajikan beragam video

hiburan, motivasi maupun edukasi, serta perusahaan yang mensponsori konten kreator untuk memperkenalkan produk mereka kepada publik (Anshori, 2022).

Perubahan pola kerja dari segi waktu di era globalisasi dan digitalisasi diciptakan melalui inovasi dan kreatifitas Generasi Z untuk berjalannya kelangsungan kerja dengan baik. Sistem waktu ini terbagi menjadi full time, part time dan kontrak.

### 1. Sistem Waktu *Full Time*

Untuk full time, para pekerja akan bekerja dengan durasi waktu penuh, yaitu berkisar 30 sampai 40 jam per minggu dan biasanya bekerja 5 hari dalam seminggu. Tidak jarang, pekerja *full time* juga mendapatkan waktu kerja tambahan atau sering disebut sebagai lembur. Pekerja *full time* juga bertanggungjawab terhadap berbagai tugas yang lebih spesifik dibanding dengan pekerja *part time*.

### 2. Sistem Waktu *Part Time*

Berbeda dengan *full time*, *part time* memiliki jam kerja lebih sedikit, biasanya tidak lebih dari 35 jam per minggu atau bervariasi sesuai dengan kebijakan perusahaan ataupun usaha tersebut. Sistem *part time* biasanya digunakan oleh pelajar untuk memperoleh uang tambahan yang digunakan baik untuk biaya pendidikan, pengeluaran harian, serta investasi dalam pengembangan diri. Pelajar juga mengikuti *part time* dengan tujuan memfasilitasi dalam mengembangkan *skill* yang dibutuhkan di dunia kerja, sehingga mereka lebih mampu dalam menghadapi tantangan dunia kerja untuk waktu yang akan datang (Rizki, 2024).

### 3. Sistem waktu kontrak

Pekerja kontrak berbeda dengan pekerja *full time* dan *part time*, di mana pekerja kontrak memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan perusahaan atau kontrak terjalin dalam waktu yang ditentukan sesuai dengan

perjanjian kerja kedua belah pihak. Hubungan kerja kontrak ini dapat diperpanjang atau dihentikan oleh kedua belah pihak setelah kontrak berakhir. Sistem waktu kontrak disebut sebagai musiman ataupun berdasarkan proyek karena tiap pihak yang berkaitan telah menyepakati suatu program kerja dengan waktu terbatas (Jobstreet, 2024).

Tenaga kerja dan operasional perusahaan mengalami dampak besar akibat dari Covid-19, salah satunya menyebabkan perubahan dalam pola lokasi kerja. Perusahaan menetapkan kebijakan lokasi kerja yang dibagi menjadi empat sistem.

#### 1. Bekerja dari Kantor (*Work From Office*)

Dalam sistem WFO, kehadiran fisik dari karyawan sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan, komunikasi, serta kerja sama tim secara langsung. WFO menciptakan kinerja yang lebih optimal dari segi karyawan maupun perusahaan. (Kartika Alimuddin, 2021).

#### 2. Bekerja dari Rumah (*Work From Home*)

Sistem kerja WFH lebih fleksibel dalam menjalankan tugas tanpa harus berada di lingkungan kantor ataupun di rumah ataupun tempat lainnya. Keuntungan bekerja dari rumah bagi pekerja adalah mengifisiensi waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan, sehingga karyawan bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan keberlangsungan pekerjaan (Pasaribu & Anshori, 2021).

#### 3. Bekerja dari Jarak Jauh (*Remote Working*)

Sistem kerja modern yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk dapat bekerja dari mana saja. Akan tetapi, terdapat kesenjangan antar rekan sesama tim karena kurangnya



komunikasi langsung yang bisa menyebabkan kesalahpahaman (Husnia & Nasution, 2023).

#### 4. Hybrid

Sistem kerja *hybrid* menerapkan jadwal antara pembagian kerja di kantor dan bekerja di luar kantor. Tujuan perusahaan menetapkan kebijakan ini adalah agar karyawan tetap terhubung langsung dengan perusahaan dan lebih mengoptimalkan kinerjanya. (Fahmawati et al., 2023).

Perubahan pola kerja dari segi waktu, tempat dan lapangan kerja baru memberikan dampak langsung terhadap perubahan kualifikasi pekerjaan terhadap Generasi Z. Generasi Z wajib memiliki berbagai macam kompetensi, keahlian, dan wawasan khusus yang harus dikembangkan agar sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan dalam mengisi posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, Generasi Z harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kualifikasi pekerjaan dengan mengikuti berbagai pelatihan terkait kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan (Training Indonesia, 2024).

Berdasarkan permasalahan Generasi Z terkait dengan penyesuaian terhadap perubahan kualifikasi pekerjaan, penulis memberikan solusi yaitu mengasah kemampuan *soft skill* dan keterampilan *hard skill*. Kemampuan *soft skill* dan keterampilan *hard skill* dapat dilakukan apabila didorong oleh keinginan diri sendiri untuk menggapainya yang disebut sebagai motivasi. *Hard Skill* merupakan kemampuan spesifik berupa kemampuan teknis dan akademis yang dapat diuji dan dievaluasi melalui pelatihan, pendidikan ataupun jejak karir. Secara keseluruhan, pengembangan keterampilan membutuhkan komitmen, implementasi, dan pengembangan berkelanjutan. Kemampuan menggunakan *software*

(*Microsoft Office, AutoCAD*), bahasa pemrograman, analisis data, desain grafis, dan menulis laporan keuangan merupakan beberapa bentuk dari keterampilan *Hard Skill*. Perkembangan teknologi dan digitalisasi saat ini sangat membutuhkan kemampuan *Soft Skill* bagi Generasi Z yaitu berupa adaptabilitas terhadap lingkungan baru, kemampuan dalam berpikir kreatif dan inovatif, serta cepat tanggap dalam menganalisis masalah (Grady, 2018). Untuk memperoleh kemampuan *Soft Skill*, Generasi Z bisa mengikuti berbagai organisasi, kegiatan kepanitiaan, serta mengasah kemampuan berpikir melalui kursus dan memperbanyak bacaan terutama terkait bidang yang dibutuhkan perusahaan.

Kemampuan *soft skill* dan keterampilan *hard skill* pada era digital saat ini bisa didapatkan dengan mudah, karena platform yang disediakan sudah meliputi berbagai bidang keterampilan maupun pengetahuan terkait pekerjaan yang dibutuhkan oleh Generasi Z. Selain kemudahan dalam mengakses platform terkait kemampuan *hard skill* dan *soft skill*, terdapat juga berbagai aplikasi maupun *website* sehingga memudahkan Generasi Z dalam mencari lowongan pekerjaan yang akurat. Dengan memanfaatkan digitalisasi oleh Generasi Z dalam proses penyesuaian diri terhadap perubahan segmen kerja, maka Generasi Z dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan baik yang paling umum sampai khusus serta dengan memudahkan pengaksesan berbagai lowongan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Generasi Z (Pertiwi et al., 2021).

## KESIMPULAN

Analisis perubahan model kerja Generasi Z pasca COVID-19 menunjukkan bahwa pandemi telah mempercepat transformasi cara kerja mereka. Transformasi model kerja terbagi menjadi dua yaitu dari segi tempat dan dari segi waktu. Dari segi waktu, model

kerja terbagi menjadi tiga yaitu sistem waktu *full time*, sistem waktu *part time*, dan sistem waktu kontrak. Dari segi tempat model kerja terbagi menjadi empat, yaitu bekerja dari rumah (*work from home*), bekerja dari kantor (*work from office*), bekerja dari jarak jauh (*remote eorking*), dan *hybrid*. Generasi Z semakin mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan makna dalam pekerjaan. Model kerja *hybrid* dan *remote* menjadi lebih diminati dibandingkan kerja penuh di kantor. Selain itu, mereka lebih memilih lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, keberagaman, dan kesempatan pengembangan keterampilan.

Teknologi *digital* juga semakin berperan dalam cara mereka bekerja, dengan preferensi terhadap kolaborasi virtual, alat otomatisasi, dan pekerjaan berbasis proyek. Di sisi lain, mereka menghadapi tantangan seperti keterbatasan interaksi sosial dan kebutuhan akan keterampilan adaptasi yang lebih tinggi. Perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z perlu beradaptasi dengan tren ini melalui kebijakan kerja yang lebih fleksibel, penggunaan teknologi yang optimal, dan budaya kerja yang inklusif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahnafi, H. N. (2024). *Bagaimana Gen Z Memandang Karier dan Peluang di Dunia Kerja yang Terus Berubah?* Kumparan. <https://kumparan.com/haqi-nuahaahnafy/bagaimana-gen-z-memandang-karier-dan-peluang-di-dunia-kerja-yang-terus-berubah-243yeZrvsv>
- Anshori, S. B. (2022). Komunikasi Digital Semasa COVID-19 dalam Perubahan Perilaku Masyarakat Shafira Bani Anshori. *Impresi: Jurnal Ilmiah, Media, Public Relations, Dan Komunikasi*, 3(2), 16–20. <https://jurnal.uns.ac.id/impresi/index>
- Arianto, B. (2022). Dampak Media Sosial Bagi Perubahan Perilaku Generasi Muda di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Social Politics and Governance (JSPG)*, 3(2), 118–132. <https://doi.org/10.24076/jspg.2021v3i2.659>
- Chung, H. (2020). *Work-life balance and remote working*. ILO Working Paper. [https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS\\_753925/lang-en/index.htm%0A%0A](https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_753925/lang-en/index.htm%0A%0A)
- Dzulfaroh, A. N., & Wedhaswary, I. D. (2021). *Hari Ini dalam Sejarah: WHO Tetapkan Covid-19 sebagai Pandemi Global*. Kompas. [https://www.kompas.com/tren/read/2021/03/11/104000165/hari-ini-dalam-sejarah--who-tetapkan-covid-19-sebagai-pandemi-global#google\\_vignette](https://www.kompas.com/tren/read/2021/03/11/104000165/hari-ini-dalam-sejarah--who-tetapkan-covid-19-sebagai-pandemi-global#google_vignette)
- Fahmawati, F., -, R., & Meiyanto, I. J. K. S. (2023). Peran Technostress terhadap Sikap terhadap Perubahan Sistem Kerja Selama Periode Work From Home di Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Kawistara*, 13(2), 185. <https://doi.org/10.22146/kawistara.73747>
- Firdaus, I. T., Tursina, M. D., & Roziqin, A. (2021). Transformasi Birokrasi Digital di Masa Pandemi Covid-19 untuk Mewujudkan Digitalisasi Pemerintahan Indonesia. *Kybernan: Jurnal Stdui Kepemerintahan*, 4(2), 226–239.
- Gea Aprilyada, Muhammad Akbar Zidan, Nurlia, Risna Adypon Ainunisa, & Widi Winarti. (2023). Peran Kajian Pustaka Dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 165–173.
- Grady, M. L. (2018). Community College Students: Social Capital and the Soft Skills of Leadership. *Journal of Academic Administration in Higher*



- Education*, 14(1), 11–14.  
<http://eric.ed.gov/?id=EJ1191275>
- Gumanti, D., Teza, S. D., & Respita, R. (2021). Analisis Implementasi Pembelajaran Luring Menjadi Daring Saat Pandemi Covid-19 Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Ekasakti. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(1), 70–77.  
<https://doi.org/10.26740/jupe.v10n1.p70-77>
- Husnia, R. Y., & Nasution, V. I. A. (2023). Flexibility Working Space di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai: Dampak bagi Kinerja Organisasi. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 203.  
<https://doi.org/10.20961/sp.v18i2.79096>
- Jobstreet. (2024). *PKWT Adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ini Bedanya dengan PKWTT*. Jobstreet.  
<https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/pkwt-adalah-bedanya-dengan-pkwtt>
- Kartika Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 323–332.  
<https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.333>
- Kasus Kesiapan Hybrid Working Kantor Pertanahan Kota Pekalongan Jawa Tengah Maya Sofiana, S., Supriyadi, E., Maulina, A., Junaidi, A., & Wahyuni, R. (2022). Studi Kasus Kesiapan Hybrid Working Kantor Pertanahan Kota Pekalongan Jawa Tengah. *Embiss*, 2(3), 333–344.  
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/100>
- Lutfi, E. (2024). *Manfaat, Contoh Program, dan Jenis Pelatihan Kerja*. Talenta. Manfaat, Contoh Program, dan Jenis Pelatihan Kerja
- Mahanum, M. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 1–12.  
<https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.20>
- Muhammad, D. (2019). Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital. *Infokam*, 15(2), 116–123.
- Parawansa, K. I., & Malik, R. (2024). *Practices of Fordism and Employee Alienation in the Company PT EVERYBRIGHT*. 03(02), 290–297.  
<https://doi.org/10.32734/jssi.v3i2.18129>
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423.  
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 107–115.  
<https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>
- Putranto, F. G. F., & Natalia, C. (2022). Generasi Z dan Transisi Pekerja Blue-Collar: Tantangan di Tengah Pandemi. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 11(2), 143–158.  
<https://doi.org/10.52813/jei.v11i2.230>
- Rahayu, P. (2019). Pengaruh Era Digital Terhadap Perkembangan Bahasa Anak. *Al-Fathin: Jurnal Bahasa Dan Sastra Arab*, 2(1), 47.  
<https://doi.org/10.32332/al-fathin.v2i2.1423>
- Rizki, A. F. (2024). *Aktifitas Belajar Mahasiswa Pekerja Part Time dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Akademik*. 4, 3868–3877.
- Siti Masrichah. (2023). Ancaman Dan Peluang Artificial Intelligence (AI).

- Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 3(3), 83–101.  
<https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i3.1860>
- Training Indonesia. (2024). *Mempersiapkan Gen Z Indonesia untuk Dunia Kerja: Strategi Pelatihan Perusahaan yang Efektif*. Training Indonesia. <https://training-indonesia.org/news/mempersiapkan-gen-z-indonesia-untuk-dunia-kerja-strategi-pelatihan-perusahaan-yang-efektif>
- Valentina, F. V., Alfiyan, V., & Anshori, M. I. (2024). Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi | JIMBE  
<https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE>. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi JIMBE*, 1(5), 285–292.
- Widianto, S., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 599–612.  
<https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>
- Wirapatama, J. D., & Dahesihsari, R. (2022). Gambaran Kesiapan Karyawan untuk Kembali Bekerja di Kantor: Perubahan dari WFH ke WFO. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 13(02), 101–116.  
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/mindset/article/view/3773>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87.  
<https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>