

PREFERENSI KERJA DI KALANGAN PEKERJA AWAL GENERASI Z
KOTA BANDUNG: ANALISIS DALAM PERSPEKTIF BOURDIEU



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
TESIS

Diajukan Kepada Program Magister Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora,
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Sosial (M.Sos)

YOGYAKARTA

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raafi Herdiansyah Putra
NIM : 24207022001
Jenjang : Magister
Prodi : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Alamat : Bojongsoang, Kab. Bandung, Jawa Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul: Preferensi kerja di Kalangan Gen Z Kota Bandung: Analisis dalam Perspektif Bourdieu secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Karya ini bukan plagiasi dari penyusunan materi atau tulisan orang lain.

Yogyakarta, 18 April 2026



Raafi Herdiansyah Putra

NIM: 24207022001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengoreksi, serta mengarahkan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing Tesis saudara:

Nama : Raafi Herdiansyah Putra

Nim : 24207022001

Judul Tesis : Preferensi Kerja di Kalangan Gen Z Kota Bandung: Analisis dalam Perspektif Bourdieu

Saya berpendapat bahwa Tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Magister Sosiologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sosial (M.Sos).

Pada ini saya mengharap agar tesis tersebut dapat segera diujikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 18 April 2026

Pembimbing,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Ambar Sari Dewi, S.Sos., M.Si., Ph.D

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, karya ini saya persembahkan kepada Allah Tuhan Semesta Alam, sumber segala ilmu dan kekuatan, tempat bergantung dalam setiap langkah dan harap. Kepada Keluarga yang senantiasa mendukung saya hingga hari ini. Kepada seluruh civitas akademik Program Studi Magister Sosiologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ruang bagi saya untuk tumbuh dan berkembang. Untuk seluruh Generasi Z dan *Jobseeker* yang terus berjuang dan bertahan dalam kondisi ketidakpastian di hari esok.

Semoga karya ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua

Aamiin...



MOTTO

Selesaikan apa yang sudah di mulai

Dan

Mulai sesuatu dari dorongan hati.

Fokus pada hal-hal yang bisa dikendalikan





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3483/Un.02/DSH/PP.00.9/07/2026

Tugas Akhir dengan judul : Preferensi Kerja di Kalangan Pekerja Awal Generasi Z Kota Bandung: Analisis dalam Perspektif Bourdieu

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAAFI HERDIANSYAH PUTRA, S.Sos
Nomor Induk Mahasiswa : 24207022001
Telah diujikan pada : Senin, 06 Juli 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

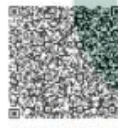
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Ambar Sari Dewi, S.Sos., M.Si., Ph.D.
SIGNED

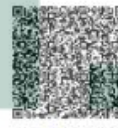
Valid ID: 6a5c175a7d8c4



Penguji I

Achmad Uzair, S.IP., M.A. Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 6a59940a20166



Penguji II

Dr. Phil. Ahmad Norma Permata, S.Ag., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6a5852d8f2c22



Yogyakarta, 06 Juli 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a60042d8e488

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan karya ini dengan judul **“Preferensi Kerja di Kalangan Gen Z Kota Bandung: Analisis dalam Perspektif Bourdieu”** sebagai salah satu bentuk kontribusi dalam bidang keilmuan Sosiologi dan ketenagakerjaan.

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya, sebagai suri teladan dalam menebar kasih sayang dan semangat menuntut ilmu. Penyusunan karya ini tentunya tidak lepas dari do`a, bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Dengan tulus dan penuh rasa syukur, penulis ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Keluarga Tercinta, Bapak Suherman dan Ibu Dewwy Kusumawati dan seluruh anggota keluarga besar yang telah mendukung saya secara materi dan non-materi dalam menyelesaikan studi magister ini.
2. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., serta Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si. Beserta seluruh jajarannya.
3. Ketua Program Studi Magister Sosiologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Dr. Phil. Ahmad Norma Permata, S.Ag., M.A., dan Sekretaris Program Studi Magister Sosiologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Dr. Muryanti, S.Sos., M.A., yang memberikan kesempatan dan kemudahan dalam proses akademik selama masa perkuliahan.
4. Dosen Penasehat Akademik, Dr. Muryanti, S.Sos., M.A., atas motivasi dan nasihat yang selalu mendorong penulis untuk menyelesaikan seluruh kewajiban akademik.

5. Dosen Pembimbing Tesis, Ibu Ambar Sari Dewi, S.Sos., M.Si., Ph.D., atas bimbingan yang penuh kesabaran, perhatian, semangat, serta arahan yang jelas, sistematis sejak tahap awal penyusunan proposal hingga penyusunan dan penyempurnaan naskah tesis
6. Seluruh dosen dan staf Magister Sosiologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu memberikan pelayanan terbaik selama proses perkuliahan dan pengurusan administrasi berlangsung, juga tak lupa penulis ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya.
7. Kepada para informan, yang telah bersedia meluangkan waktu dan berbagi pengalaman berharga selama proses penelitian.

Terimakasih juga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu. Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Yogyakarta, April 2026

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Raafi Herdiansyah Putra

ABSTRAK

Isu mengenai ketenagakerjaan Generasi Z (Gen Z) telah menyita perhatian banyak pihak. Berbagai problematika dialami oleh generasi ini tak terkecuali oleh Gen Z di Kota Bandung. Mulai dari permasalahan eksternal seperti; tingginya angka pengangguran dan rendahnya serapan kerja formal; stigma karakteristik Gen Z di dunia kerja; dinamika GIG Ekonomi. Hingga permasalahan internal seperti kecenderungan menganggur secara sukarela di kalangan Gen Z. Hal ini memunculkan pertanyaan bagaimana preferensi kerja yang dimiliki Gen Z Kota Bandung sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses terbentuknya preferensi kerja, faktor yang mempengaruhi preferensi kerja, dan *social networking* yang dimiliki Gen Z Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam tidak terstruktur dan dokumentasi yang dilakukan pada bulan Januari-Maret 2026. Sembilan informan dipilih dengan teknik *purposive random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model Interaktif Miles dan Huberman dengan cara mereduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan di lapangan dianalisis menggunakan kerangka teori *social practice* Pierre Bourdieu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses terbentuknya preferensi kerja terbagi menjadi lima tahapan yaitu *starting point*, *trigger event*, *trial and error*, *filter selection*, dan *final choice*. Dari kelima tahap ini diketahui bahwa preferensi kerja Gen Z Kota Bandung meliputi kesesuaian antara minat dan bakat (*passion*), *work-life balance*, kompensasi dan *benefit* yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, serta peluang pengembangan dan jenjang karier. Terdapat berbagai faktor yang mendorong dan menghambat terbentuknya preferensi kerja Gen Z yang mempengaruhi arah karir Gen Z. *Social Networking* yang dimiliki Gen Z Kota Bandung berasal dari relasi personal dan jaringan daring.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Preferensi kerja merupakan gabungan dari habitus, kapital, dan field yang dimiliki oleh Gen Z Kota Bandung sebagai satu kesatuan yang utuh dalam praktik sosial Gen Z Kota Bandung dalam pencarian kerja. penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pemangku kebijakan, perusahaan, dan penelitian lanjutan terkait ketenagakerjaan Gen Z.

Kata Kunci: Preferensi Kerja, Gen Z, Habitus, Kapital, Ranah, Praktik Sosial

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Kerangka Teoritis	11
F. Metode Penelitian	20
1. Subjek dan Lokasi Penelitian.....	21
2. Metode Pengumpulan Data	22
3. Metode Analisis Data	24
4. Triangulasi.....	26
G. Sistematika Pembahasan	26
BAB II KONDISI OBJEKTIF DAN GAMBARAN UMUM SITUASI	
KETENAGAKERJAAN GEN-Z KOTA BANDUNG.....	28
A. Kondisi Ketenagakerjaan Kota Bandung 2024-2026.....	28
B. Posisi dan Problematika Ketenagakerjaan Gen-Z Kota Bandung.....	30

C. Profil Informan Penelitian	35
BAB III PREFERENSI KERJA GEN Z KOTA BANDUNG.....	39
A. Proses Terbentuknya Preferensi Kerja Gen Z Kota Bandung.....	39
1. Titik awal pembentukan Preferensi (<i>Starting Point</i>)	40
2. Peristiwa Pemicu (<i>Trigger Event</i>).....	44
3. Tahap Percobaan (<i>Trial and Error</i>)	47
4. Tahap Penyaringan Pilihan (<i>Filter Selection</i>).....	49
5. <i>Final Choice</i> (Pilihan Akhir)	51
B. Faktor Terbentuknya Preferensi Kerja Gen Z Kota Bandung	58
1. Faktor Pendukung Preferensi Kerja Gen Z	58
2. Faktor Penghambat Preferensi Kerja Gen Z	64
C. <i>Social Networking</i> Gen Z Kota Bandung dalam Pencarian Kerja.....	67
BAB IV ANALISIS PREFERENSI KERJA GEN Z KOTA BANDUNG	
DALAM PERSPEKTIF BOURDIEU	70
A. Kecenderungan Gen Z Kota Bandung dalam Pemilihan Pekerjaan.....	70
B. Teori <i>Social Practice</i> Bourdieu dalam Memahami Pilihan Kerja Gen Z Kota Bandung	74
1. Habitus Gen Z dalam pembentukan preferensi Kerja	74
2. Kapital yang dimiliki Gen Z dalam Proses Pencarian Kerja.....	77
3. Karakteristik <i>Field</i> Ketenagakerjaan Gen Z Kota Bandung	81
4. Preferensi Kerja Sebagai bentuk Praktik Sosial.....	82
C. Diskusi Teoretis Terhadap Temuan Penelitian.....	84
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Sumbangan Penelitian	97
C. Keterbatasan Penelitian	98
D. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Teori Bourdieu (Ilustrasi versi sederhana)	19
Gambar 2. Ilustrasi Proses Terbentuknya Preferensi Kerja Gen Z Kota Bandung....	39
Gambar 3. Praktik Sosial Preferensi Gen Z Kota Bandung: Interaksi antara Habitus, Kapital, dan Field	83



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Profil Informan..... 37

Tabel 2. Hasil Sintesis Data Dokumentasi dan Wawancara Informan Terkait Skill .. 59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Isu mengenai ketenagakerjaan di Indonesia menjadi sorotan banyak pihak khususnya mengenai tingginya angka pengangguran dan penyerapan tenaga kerja yang rendah. Berdasarkan data statistik tahun 2024 sebanyak 20,31 persen penduduk usia muda (15-24 tahun) sedang tidak sekolah, bekerja, atau mengikuti pelatihan.¹ Data lain juga menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) nasional Indonesia berada di angka 4,91 persen pada tahun 2024.² Berbagai artikel di media menyebutkan bahwa generasi muda, dalam hal ini Generasi Z (Gen Z) yang berusia 13-28 tahun (kelahiran 1997-2012) mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan.

Salah satu artikel yang dipublikasikan oleh *Kompas.com* mengungkapkan bahwa jumlah serapan kerja yang dialami oleh lulusan baru (*fresh graduate*) dari berbagai jenjang pendidikan mengalami penurunan utamanya pada generasi muda saat ini.³ Di tengah situasi ini, berkembang pula berbagai stigma terhadap karakteristik Gen Z di dunia kerja. Mereka kerap digambarkan sebagai individu yang menginginkan hasil instan, bergantung pada teknologi, terlalu selektif dalam memilih pekerjaan, kurang

¹ Badan Pusat Statistik, "Persentase Usia Muda (15-24 Tahun) Yang Sedang Tidak Sekolah, Bekerja Atau Mengikuti Pelatihan (Persen), 2024," February 6, 2025.

² Badan Pusat Statistik, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024," 2024.

³ Satrio Pangarso Wisanggeni et al., "Generasi Z Lebih Susah Cari Kerja Selama 15 Tahun Terakhir: Penciptaan Lapangan Kerja Di Sektor Formal Terus Menyusut.," *Kompas.Id*, May 20, 2024, <https://www.kompas.id/baca/investigasi/2024/05/13/generasi-z-lebih-susah-cari-kerja-1>.

memiliki etos kerja, serta dianggap sensitif dan tidak mampu menghadapi tekanan.⁴ Meskipun begitu, Gen Z juga dikenal dengan generasi yang adaptif, fleksibel, kritis, dan berkeinginan tinggi.⁵

Salah satu karakteristik Gen Z adalah menyukai fleksibilitas termasuk dalam pekerjaan. Salah satu transformasi pekerjaan yang mendukung fleksibilitas ini adalah *GIG Economy* yaitu suatu pekerjaan dengan kontrak singkat atau pekerja lepas yang dicirikan oleh pekerja independen yang menyediakan jasa layanan berdasarkan proyek.⁶ Berdasarkan data dari BPS Kabupaten Bandung, Gen Z lebih memilih untuk menjadi *freelancer* dibanding menjadi pekerja tetap.⁷ Sejalan dengan hal tersebut, Rahmawati dalam risetnya mengatakan bahwa Gen Z lebih menyukai pekerjaan kantoran dengan jadwal fleksibel dan membangun karir secara paralel.⁸

Sementara itu, artikel lain berjudul *Economic GIG In Indonesia: Challenges and Opportunities for Gen Z and Millenial* menyebut bahwa “*The gig economy has become a job solution for Gen Z and Gen Millennials and has become a new trend in*

⁴ Aksa Rayya et al., “Persepsi Millennial Terhadap Stereotipe Gen Z,” *Prosiding Seminar Nasional*, 2023, 103–113.

⁵ Dingot Hamonangan Ismail and Joko Nugroho, “Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0,” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 4 (2022): 1300–1307.

⁶ Anisa Zulfani, “GIG Economy: Untung Atau Rugi?” (Semarang, 2024), <https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2024/07/gig-economy-untung-atau-rugi/#:~:text=GIG Economy dengan pelakunya disebut,bahwa karakteristik GIG Economy meliputi:>

⁷ Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung, “Gen Z Lebih Memilih Freelance” (Kabupaten Bandung,2025), <https://bandungkab.bps.go.id/id/news/2025/04/15/238/gen-z-lebih-memilih-menjadi-freelance.html>

⁸ Dewi Rachmawati, “Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z Di Dunia Kerja),” *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 2019, 21–24.

developed countries. Unfortunately in Indonesia, the awareness level of the younger generation is still low in Indonesia towards the Gig Economy.”⁹ Kontradiktif dengan penelitian di atas, artikel ini justru mengungkap bahwa kesadaran terhadap *GIG Economy* di Indonesia masih rendah dan baru mulai berkembang di bidang transportasi.

Situasi ketenagakerjaan yang dihadapi Gen Z semakin menunjukkan kerumitan tersendiri. Keputusan untuk memilih menganggur daripada menjalani pekerjaan yang tidak memberikan kepuasan emosional menjadi tantangan baru dalam membentuk dinamika tenaga kerja masa kini. Sebagaimana dalam Penelitian yang dilakukan oleh Rezalva dan Rakhmaditya mengungkap bahwa sebagian generasi millennial dan Gen Z memiliki preferensi menganggur daripada ketidakbahagiaan dalam pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor internal (individu) dan eksternal yang meliputi norma sosial di lingkungan pekerjaan. Lebih lanjut penelitian ini juga menjelaskan bahwa preferensi pengangguran yang terjadi sebagai perwujudan dari berbagai perilaku termasuk risiko stres, depresi, *insecurity*, dan permasalahan mental lain.¹⁰ Penelitian ini menggambarkan bahwa Gen Z selaku tenaga kerja paling muda tidak mengalami ketakutan untuk tidak memiliki pekerjaan yang dapat membuat tekanan pada mental dan risiko kesehatan lainnya.

⁹ Joko Nugroho et al., “Economic GIG In Indonesia: Challenges And Opportunities For Gen Z And Millennials,” *Best Journal of Administration and Management* 2, no. 1 (2023): 27–34, <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i1.112>.

¹⁰ Rezalva Luna Aina Haq and Rakhmaditya Dewi Noorrizki, “Perilaku Preferensi Menjadi Pengangguran Oleh Milenial Dan Gen Z Dalam Karir Dan Pekerjaan,” *Flourishing Journal* 2, no. 5 (2022): 384–91, <https://doi.org/10.17977/um070v2i52022p384-391>.

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan di kalangan Gen Z ini memunculkan dinamika baru di dunia kerja, mulai dari angka pengangguran yang tinggi, pekerjaan formal yang semakin sedikit, stereotipe terhadap Gen Z di dunia kerja, GIG ekonomi, hingga preferensi untuk tidak bekerja. Pada generasi sebelumnya, mereka tidak memiliki preferensi untuk mementingkan kesehatan mental dalam bekerja¹¹, kondisi ini berbeda dengan yang terjadi dengan Gen Z yang cenderung lebih *aware* dengan hal tersebut. Sehingga hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana preferensi kerja Gen Z Kota Bandung dilihat dari berbagai aspek sosial yang melatarbelakanginya.

Kota Bandung sebagai salah satu kota metropolitan di Indonesia dengan jumlah penduduk sebanyak 2.528.200 jiwa mempunyai karakteristik masyarakat yang sangat heterogen.¹² Selain itu, Bandung sebagai ibu kota Provinsi Jawa Barat dengan jumlah penduduk provinsi terbanyak saat ini juga tak luput dari permasalahan pengangguran dan ketenagakerjaan. Data statistik tahun 2024 menunjukkan sebanyak 23,49 persen penduduk usia muda (Gen Z) di Jawa Barat berusia 15-24 tahun sedang tidak sekolah,

¹¹ Humanoo, "How Different Generations Approach Mental Health in the Workplace," Humanoo Magazine, 2023, <https://humanoo.com/en/magazin/generations-and-mental-health-at-work/>.

¹² Badan Pusat Statistik Jawa Barat, "Penduduk, Laju Pertumbuhan Penduduk, Distribusi Persentase Penduduk Kepadatan Penduduk, Rasio Jenis Kelamin Penduduk Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Barat, 2024," 2024.

tidak bekerja, dan tidak mengikuti pelatihan, angka ini lebih tinggi dari rata-rata nasional.¹³

Permasalahan mengenai masalah ketenagakerjaan di kalangan Gen Z Kota Bandung menarik untuk dikaji karena kompleksitas dinamika yang terjadi dalam menentukan preferensi pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti proses digitalisasi, sosial-budaya, dan karakteristik masyarakat yang sangat beragam terjadi di Kota ini. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajiannya pada eksplorasi preferensi kerja Gen Z kota Bandung dilihat dari faktor sistem sosial. Untuk menganalisis fenomena ini, saya menggunakan teori habitus, modal (kapital), dan arena (*field*) yang dikemukakan oleh Pierre Bourdieu.

B. Rumusan Masalah

Dalam perspektif sosiologis, persoalan ketenagakerjaan tidak semata-mata dipahami sebagai isu ekonomi, melainkan juga berkaitan dengan aspek-aspek sosial seperti habitus, modal (kapital), dan ranah. Sebagai kelompok angkatan kerja termuda saat ini, Generasi Z menghadapi problematika ketenagakerjaan yang kompleks. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji persoalan ini melalui sudut pandang sosiologis guna memahami dinamika yang mereka alami secara lebih mendalam. Berdasarkan hal

¹³ Badan Pusat Statistik, “Persentase Usia Muda (15-24 Tahun) Yang Sedang Tidak Sekolah, Bekerja Atau Mengikuti Pelatihan (Persen), 2024.”

tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan bagaimana preferensi kerja Gen Z Kota Bandung ?

C.Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini berupaya untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait preferensi kerja Gen Z dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses terbentuknya preferensi kerja di kalangan Gen Z Kota Bandung
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi preferensi kerja di kalangan Gen Z Kota Bandung
3. Untuk mengidentifikasi *social networking* yang dimiliki oleh Gen Z kota Bandung untuk mendapatkan pekerjaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademik dan praktis. Secara akademik penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang sosial, terutama berkaitan dengan isu ketenagakerjaan dan sosiologi ekonomi. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Pemerintah daerah, sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan program peningkatan kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi kerja Gen Z.

2. Lembaga pendidikan dan pelatihan, untuk menyusun kurikulum atau pelatihan yang lebih adaptif terhadap tuntutan dunia kerja digital dan aspirasi generasi muda.
3. Perusahaan dan Pelaku Usaha sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan sesuai dengan karakteristik serta nilai-nilai Gen Z.
4. Peneliti dan akademisi, sebagai rujukan untuk pengembangan studi lanjutan mengenai transformasi kerja dan generasi muda di era digital.

D. Kajian Pustaka

Literatur yang digunakan dalam penelitian ini mengedepankan aspek sosiologis mengenai isu ketenagakerjaan di kalangan Generasi Z. Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji mengenai karakteristik dan preferensi kerja di kalangan Gen Z dalam skala global dan nasional. Dalam konteks global, penelitian oleh Ganguli, Padhy, dan Saxena menemukan bahwa Gen Z memiliki kecenderungan terhadap fleksibilitas, keberagaman, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), serta kebutuhan akan pekerjaan yang bermakna.¹⁴ Hasil temuan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Celestin dan Vanitha yang menekankan pentingnya strategi kepemimpinan adaptif dan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental untuk

¹⁴ Rajorshi Ganguli, Suresh Chandra Padhy, and Tanjul Saxena, "The Characteristics and Preferences of Gen Z: A Review of Multi-Geography Findings," *IUP Journal of Organizational Behavior* 21, no. 2 (2022): 79–99, <https://www.proquest.com/openview/ad8f66df6559aed549ff845fa066e699/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2029985>.

meningkatkan keterlibatan karyawan Gen Z.¹⁵ Kajian lintas generasi juga menunjukkan bahwa Gen Z memiliki orientasi kerja yang lebih digital dan dinamis dibandingkan generasi sebelumnya, meskipun faktor budaya tetap mempengaruhi perbedaan nilai dan ekspektasi kerja.¹⁶

Dalam konteks Indonesia, beberapa penelitian yang mengkaji preferensi kerja Gen Z menemukan bahwa pengembangan karier menjadi faktor utama dalam preferensi kerja Gen Z, diikuti oleh keseimbangan hidup, gaji, dan fleksibilitas kerja.¹⁷ Selain itu, penelitian oleh Mufarrihati, Sondari, dan Sartika terhadap lulusan universitas di Bandung menunjukkan bahwa preferensi kerja yang realistis dan selaras dengan kebutuhan pasar berpengaruh positif terhadap persepsi kemampuan kerja diri sendiri (*self-perceived employability*).¹⁸ Secara umum, penelitian-penelitian sebelumnya terkait ketenagakerjaan di kalangan Gen Z banyak membahas karakteristik Gen Z yang secara langsung mempengaruhi cara mereka untuk mencari, mempertahankan, dan mengembangkan potensi diri mereka untuk mendapat pekerjaan

¹⁵ Mbonigaba Celestin and N Vanitha, "Gen Z in the Workforce: Strategies for Leading the Next Generation," in *5th International Conference on Recent Trends in Arts, Science, Engineering & Technology, Organized By DK International Research Foundation*, 2020, 127–34.

¹⁶ Oliver Fuchs, Emma Lorenz, and Leonard Fuchs, "Generational Differences In Attitudes Towards Work And Career: A Systematic Literature Review On The Preferences Of Generations X, Y And Z," *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies* 11, no. 7 (2024): 54–71, <http://www.jhrm.eu>.

¹⁷ Muhammad Akbar Rausyan Fikri, Budi Santoso, and Agung Wahyu Handaru, "Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z Dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis," *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah (JPAES)* 1, no. 3 (2024): 63–81.

¹⁸ Vania Citta Mufarrihati, Mery Citra Sondari, and Dina Sartika, "Impact of Job Preferences on Self-Perceived Employability: A Study Among Bandung University Alumni (2021–2023)," *Economics and Business Journal (ECBIS)* 3, no. 3 (2025): 275–88, <https://doi.org/10.47353/ecbis.v3i3.196>.

yang layak menurut mereka. Gen Z memaknai pekerjaan sebagai suatu cara untuk mendapatkan penghasilan yang berorientasi pada pengembangan diri, meraih pengalaman, membangun jejaring, dan meningkatkan status sosial.¹⁹ Kekhawatiran terhadap menganggur dan ketidakstabilan ekonomi menjadi salah satu problematika yang dihadapi Gen Z saat ini setidaknya oleh 53 persen Gen Z berdasarkan hasil survei Deloitte tahun 2023.²⁰

Selama periode 2021-2026, penelitian mengenai ketenagakerjaan di kalangan Gen Z sudah banyak dibahas. Berdasarkan hasil penelusuran literatur melalui Google Scholar dan Google Cendekia, Pencarian dengan kata kunci “Gen Z Employment” menghasilkan sekitar 53.000 hasil yang umumnya berasal dari publikasi internasional dan berfokus pada isu ketenagakerjaan, kompetensi, serta perubahan budaya kerja di era digital.²¹ Meskipun begitu, ketika kata kunci tersebut disesuaikan ke dalam ruang lingkup Indonesia menggunakan kata kunci “Preferensi Kerja Gen Z” dan “Indonesia”, hanya ditemukan sekitar enam publikasi pada rentang tahun 2021–2026.²² Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun isu ketenagakerjaan Generasi Z telah banyak dibahas

¹⁹ Swastuti Amalia. Putri, “Apa Yang Dicari Gen Z? Perjalanan Kerja Dan Karir (Studi Fenomena Gen Z Alumni Perguruan Tinggi Yogyakarta Yang Bekerja Di Sleman, Yogyakarta)” (Universitas Islam Indonesia, 2025).

²⁰ Sidiq Nur Zaman, “Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z Dalam Hidup,” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4, no. 1 (2024): 54–62, <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658>.

²¹ Google Scholar, “Hasil Penelusuran Melalui Google Scholar Dengan Kata Kunci ‘Gen Z Employment’ ‘Indonesia’ Dan ‘Preferensi Kerja Gen Z’ ‘Indonesia,’” 2025, https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2020&as_yhi=2025&q=Gen+Z+Employment&oq=Gen+Z.

²² Google Scholar.

di tingkat global, penelitian yang secara spesifik mengkaji preferensi kerja Generasi Z di Indonesia masih sangat terbatas.

Keterbatasan ini semakin terlihat pada konteks Kota Bandung, yang dikenal sebagai salah satu kota metropolitan di Indonesia yang termasuk ke dalam Kawasan Bandung Raya. Penelitian-penelitian sebelumnya secara umum berfokus pada aspek psikologis atau manajerial seperti motivasi kerja, gaya komunikasi, atau harapan terhadap perusahaan, tanpa mempertimbangkan secara serius latar belakang sosial ekonomi, nilai-nilai keluarga, atau pengalaman pendidikan yang turut membentuk preferensi tersebut. Hal ini menciptakan kekosongan dalam memahami bagaimana pilihan kerja Gen Z sebenarnya merupakan hasil konstruksi sosial yang kompleks, bukan semata pilihan individual.

Selain itu, penelitian yang menggunakan pendekatan teori sosiologis kritis, seperti kerangka Pierre Bourdieu, untuk membahas bagaimana preferensi kerja terbentuk di kalangan Gen Z belum banyak dibahas. Padahal, konsep seperti habitus, kapital, dan field dapat membuka ruang analisis yang lebih mendalam mengenai struktur sosial yang mempengaruhi kecenderungan pilihan karir mereka. Dalam konteks Kota Bandung sebagai kota metropolitan dengan penduduk yang heterogen dengan karakter budaya, pendidikan, dan ketenagakerjaan yang unik membuat kekosongan kajian ini menjadi relevan untuk diisi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian ini sebagai upaya untuk menjelaskan apa yang menjadi

preferensi kerja Gen Z, mengapa dan bagaimana preferensi tersebut terbentuk dalam relasi antara individu dan struktur sosialnya.

E. Kerangka Teoritis

Untuk mengkaji isu ketenagakerjaan yang kompleks di kalangan Generasi Z diperlukan penerapan teoritis yang kuat pada aspek-aspek sosial yang menysasar pada struktur sosial yang mendalam untuk memahami bagaimana individu bertindak. Pierre Bourdieu salah satu tokoh pemikir postmodern Prancis melalui gagasannya berupaya memahami struktur sosial masyarakat sekaligus perkembangan dan perubahan yang terjadi di dalamnya yang bertujuan untuk membongkar berbagai dominasi struktur ekonomi maupun simbolik di masyarakat.²³

Lahir di Desa Denguin, di wilayah Béarn, Pyrénées, Perancis pada 1 Agustus 1930, Bourdieu hidup di keluarga kelas menengah bawah hingga akhirnya dirinya berhasil masuk ke perguruan tinggi elit bergaya borjuis dengan perubahan habitus dan arena yang kontras membuat pemikiran dan berbagai karyanya banyak dipengaruhi oleh pengalaman pribadinya sendiri.²⁴ Pemikiran Bourdieu banyak dipengaruhi oleh beberapa tokoh terkemuka seperti Aristoteles, Thomas Aquinas, Hegel, Marx, Durkheim, Max Weber, Picasso, Franz Fanon, Jeane Paul Sartre, Huserl, Saussure,

²³ Mega Mustikasari, Arlin, and Syamsu A Kamaruddin, "Pemikiran Pierre Bourdieu Dalam Memahami Realitas Sosial," *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora (KAGANGA)* 6, no. 1 (2023): 9–14, <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/kaganga.v6i1.5089>.

²⁴ Mustikasari, Arlin, and Kamaruddin.

Levi Strauss, Wittgenstein, Martin Heidegger, Michel Foucault, dan tokoh-tokoh lainnya.²⁵

Teori yang dikembangkan oleh Bourdieu berhubungan dengan dialektika struktur objektif dan fenomena subjektif dalam melihat realitas sosial yang disebut strukturalisme konstruktif atau Bourdieu menyebutnya sebagai strukturalisme genetis.²⁶ Asal usul mental individu tidak dapat dipisahkan dari analisis struktur sosial. Bourdieu mengadopsi sebagian pandangan strukturalisme, dengan memandang bahwa struktur objektif bekerja secara independen dari kesadaran dan kehendak individu, serta memiliki kekuatan untuk mengarahkan dan membatasi tindakan maupun representasi mereka.

Untuk menjelaskan dinamika antara struktur subjektif dan objektif ini, Bourdieu mengembangkan konsep-konsep kunci seperti habitus dan arena (*field*). Habitus merujuk pada kecenderungan dan disposisi yang dimiliki individu sebagai agen sosial. Ketika habitus bertemu dengan arena sosial tertentu, terbentuklah berbagai bentuk modal (kapital), seperti kapital sosial, ekonomi, kultural, dan simbolik. Interaksi antara habitus, arena, dan kapital inilah yang menghasilkan kuasa simbolik, konsep penting dalam pemikiran Bourdieu.²⁷

²⁵ Mangihut Siregar, "Teori 'Gado-Gado' Pierre-Felix," *Jurnal Studi Kultural* 1, no. 2 (2016): 79–82.

²⁶ Mustikasari, Arlin, and Kamaruddin, "Pemikiran Pierre Bourdieu Dalam Memahami Realitas Sosial."

²⁷ Zainal Abidin Achmad, "Mencabar Teori Sosial Postmodern," *TEORI SOSIAL POSTMODERN* (Surabaya, 2015).

Meskipun pemikiran Bourdieu dianggap memiliki kontribusi yang besar untuk kajian sosial, Kritik terhadap habitus muncul dari Anthony Giddens yang mengembangkan teori strukturasi sebagai alternatif yang mencoba menyeimbangkan antara struktur dan agensi.²⁸ Bourdieu dianggap terlalu menekankan pada pengulangan pola sosial dan membatasi ruang bagi individu untuk melakukan perubahan. Dalam hal ini, individu terlihat seolah-olah sepenuhnya dibentuk oleh struktur sosial tanpa kemampuan untuk melakukan melawan atau berinovasi.²⁹ Meskipun Bourdieu percaya bahwa habitus sesuai dengan teori praktisnya dan mengatasi kebuntuan objektivisme dan subjektivisme dalam teori sosial, tidak satu pun klaim tersebut benar; habitus tidak sesuai dengan teori praktisnya, dan dengan cepat kembali ke objektivisme.³⁰

Selain itu, konsep modal sosial dan budaya Bourdieu dikritik karena kurang memberikan perhatian pada bentuk-bentuk kapital alternatif dari kelompok yang terpinggirkan. Kerangka Bourdieu cenderung berfokus pada bentuk kapital yang telah terinstitusionalisasi dalam struktur sosial dominan.³¹ Misalnya, dalam masyarakat yang semakin digital dan transnasional, bentuk kapital yang tidak selalu diakui dalam struktur tradisional (seperti kapital digital, pengalaman migrasi, atau identitas hibrida)

²⁸ Anthony. Giddens, *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. (University of California Press, 1984).

²⁹ Giddens.

³⁰ Anthony King, "Thinking with Bourdieu against Bourdieu: A 'Practical' Critique of the Habitus," *Sociological Theory* 18, no. 3 (2000): 417–33, <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/0735-2751.00109>.

³¹ David Swartz, *Culture and Power: The Sociology of Pierre Bourdieu*. (University of Chicago Press, 1997).

menjadi semakin penting. Bourdieu juga dikritik karena pendekatannya yang cenderung *eurosentris* dan berbasis pada konteks Prancis, sehingga perlu penyesuaian ketika diterapkan pada konteks global atau non-Barat.³²

Meskipun teori Pierre Bourdieu mendapatkan kritik dari Giddens dan Swartz, penelitian ini tetap menggunakan kerangka teoritik Bourdieu dengan pertimbangan konseptual dan kontekstual. Alasannya adalah fokus utama penelitian ini bukan pada tindakan aktor dalam menentukan pilihan sebagaimana ditekankan dalam teori strukturasi Giddens, melainkan pada bagaimana preferensi kerja Gen Z dikonstruksi dan dibatasi oleh relasi antara habitus, modal, dan arena (*field*) ketenagakerjaan yang spesifik.

Penelitian ini menggunakan kajian teoritis Bourdieu terkait *Social Practice* yang merujuk pada tiga konsep berkenaan dengan habitus, arena, dan modal untuk menganalisis fenomena yang terjadi. Habitus didefinisikan sebagai kebiasaan, kecenderungan, dan skema berpikir yang diinternalisasi oleh individu melalui interaksi sosial dan pengalaman.³³ Bourdieu mengungkap bahwa individu dibentuk oleh struktur sosial, namun individu memiliki peran untuk mempertahankan struktur yang sudah ada melalui tindakan sehari-hari sebagai hasil konstruksi sosial yang diinternalisasi.³⁴

³² David Swartz, *Culture and Power: The Sociology of Pierre Bourdieu*. (University of Chicago Press, 1997).

³³ Nanang Krisdinanto, "Pierre Bourdieu, Sang Juru Damai," *Kanal 2*, no. 2 (2014): 107–206.

³⁴ Krisdinanto.

Sebagaimana kutipan Bourdieu berikut. “—...*dialectic of the internalization of externality and the externatization of internality.*”³⁵

Internalization of externality atau dalam bahasa Indonesia berarti pengintenan ekternalitas berarti struktur dari luar seperti norma, budaya, kebiasaan, sistem kelas, dan lain sebagainya masuk ke dalam diri individu sebagai suatu kebenaran atau kenormalan. Sedangkan *externatization of externality* berarti pengalaman subjektif individu sudah terbentuk dan diekspresikan kembali dalam tindakan sosial yang memperkuat struktur yang sudah ada. Habitus didapatkan dari pembelajaran melalui pengasuhan, aktivitas keseharian, dan edukasi di masyarakat.³⁶

Dalam konteks penelitian ini, habitus digunakan untuk menganalisis proses terbentuknya preferensi pekerjaan di kalangan Gen Z Kota Bandung. Habitus sebagai konsep dialektika dua arah membentuk individu pada kecenderungan, kebiasaan, cara berpikir, dan bertindak yang terbentuk dari latar belakang individu dan lingkungan sosialnya. Sebagai contoh, seorang Dokter sukses seringkali berasal dari keluarga yang juga berprofesi sebagai Dokter. Lingkungan keluarga tersebut telah membentuk cara pandang, kebiasaan, dan nilai-nilai yang mendukung pencapaian karir di bidang tersebut. Sehingga untuk mengetahui preferensi kerja Gen Z perlu diketahui bagaimana

³⁵ Pierre Bourdieu, *Outline of Theory of Practise* (London: Cambridge University Press, 1997).

³⁶ Mustikasari, Arlin, and Kamaruddin, “Pemikiran Pierre Bourdieu Dalam Memahami Realitas Sosial.”

lingkungan sosial membentuk sebuah realitas di kalangan Gen Z dalam membentuk preferensi pekerjaan mereka.

Selain habitus, kapital (modal) juga menjadi konsep penting yang digagas oleh Bourdieu. Kapital dapat diartikan sebagai hasil dari kerja yang telah terkumpul, dalam bentuk benda (seperti uang, alat, atau properti) maupun yang melekat dalam diri seseorang (seperti keterampilan atau pendidikan).³⁷ Ketika kapital ini dimiliki secara pribadi oleh individu atau kelompok, mereka bisa menggunakan kekuatan itu untuk mengendalikan tenaga dan sumber daya sosial baik yang berbentuk kerja orang lain maupun kerja mereka sendiri.³⁸ Bourdieu mengembangkan konsep kapital marx yang dianggap terlalu menyempitkan pandangan terhadap gerak sosial di masyarakat yang terlalu terfokus pada penguasaan ekonomi.³⁹ Namun Bourdieu tetap menganggap modal ekonomi sebagai suatu hal penting yang meliputi alat produksi, materi, dan uang. Setidaknya ada empat jenis modal yang diidentifikasi oleh Bourdieu yaitu modal ekonomi, sosial, budaya, dan simbolik.⁴⁰

Modal ekonomi dapat diwujudkan dalam bentuk materil seperti barang, uang, maupun hak milik sebagai aset material seseorang. Modal ini memiliki ukuran yang jelas yang menjadi kekuatan untuk mendapatkan modal lainnya.⁴¹ Sedangkan modal

³⁷ Pierre Bourdieu, *The Form of Capital*, R. Nice Trans (New York: Greenword Press, 1986).

³⁸ Bourdieu.

³⁹ Krisdinanto, "Pierre Bourdieu, Sang Juru Damai."

⁴⁰ Bourdieu, *The Form of Capital*.

⁴¹ Salma Rizkia Rahmani, "Keberlangsungan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Selama Pandemi Covid-19: Studi Tentang Modal Non Ekonomi Umkm Hidroponik Darul Hufadz

sosial, modal budaya, dan modal simbolik memiliki dimensi yang berbeda dengan modal ekonomi. Bourdieu dalam tulisannya mengatakan bahwa: *”Social capital, made up of social obligations (“connections”), which is convertible, in certain conditions, into economic capital and may be institutionalized in the form of a title of nobility”*⁴²

Modal sosial berupa koneksi atau jaringan sosial yang di kemudian hari dapat dikonversi sebagai modal ekonomi dalam situasi tertentu dan dilembagakan dalam bentuk status sosial. Sedangkan modal budaya hadir dalam tiga bentuk: Pertama, dalam diri seseorang, seperti cara berpikir, berbicara, atau bersikap yang terbentuk lewat pengalaman dan pendidikan. Kedua, dalam bentuk benda, seperti buku, alat musik, atau karya seni yang menyimpan nilai budaya dan pengetahuan. Ketiga, dalam bentuk pengakuan resmi, misalnya ijazah atau gelar pendidikan yang memberikan nilai tambah karena diakui secara sosial.⁴³ Terakhir, modal simbolik merupakan modal yang tidak berwujud yang berkaitan erat dengan prestise, status, dan otoritas.⁴⁴

Dalam konteks penelitian ini, konsep modal Bourdieu digunakan untuk mengungkap dan menganalisis faktor terbentuknya preferensi kerja Gen Z Kota Bandung melalui empat jenis modal yang dikemukakan Bourdieu. Modal menjadi faktor penting dalam menentukan preferensi pekerjaan sesuai dengan berbagai modal

Hydrofarm Dan Sae Garden Hydrofarm Di Kabupaten Sumedang Jawa Barat” (UIN Sunan Gunung Djati, 2023).

⁴² Bourdieu, *The Form of Capital*.

⁴³ Rahmani, “Keberlangsungan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Selama Pandemi Covid-19: Studi Tentang Modal Non Ekonomi Umkm Hidroponik Darul Hufadz Hydrofarm Dan Sae Garden Hydrofarm Di Kabupaten Sumedang Jawa Barat.”

⁴⁴ Bourdieu, *The Form of Capital*.

yang dimiliki oleh seseorang seperti minat, pendidikan, keterampilan, koneksi, status sosial dan lain sebagainya. Sehingga konsep ini penting untuk digunakan dalam penelitian ini.

Konsep terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Field* (arena). Bourdieu mendefinisikan arena sebagai ruang sosial tempat berlangsungnya persaingan atau strategi untuk memperoleh sumber daya atau posisi yang bernilai dan terbatas aksesnya.⁴⁵ Arena ini mencakup berbagai bentuk pertarungan atas benda-benda kultural seperti gaya hidup, tempat tinggal, pendidikan, pekerjaan, tanah, kekuasaan politik, kelas sosial, prestise, atau bentuk lainnya yang bisa berbeda-beda tingkatannya tergantung konteks dan tingkat konkritnya.⁴⁶ Setiap arena memiliki logika sendiri, serta aturan dan nilai yang dianggap wajar atau alamiah oleh pelaku di dalamnya. Logika ini terbentuk dari dan membentuk habitus, yakni kecenderungan dan cara bertindak yang khas dan sesuai dengan karakteristik arena tersebut.⁴⁷

Penelitian ini menggunakan konsep konsep *field* (arena), ranah atau tempat sebagai unit analisis yang dijadikan preferensi kerja bagi Gen Z kota Bandung berupa jenis pekerjaan, struktur nilai, persaingan, hingga bentuk kapital yang dihargai di dalamnya. Sebagai contoh, industri kreatif memiliki struktur nilai yang berbeda dengan

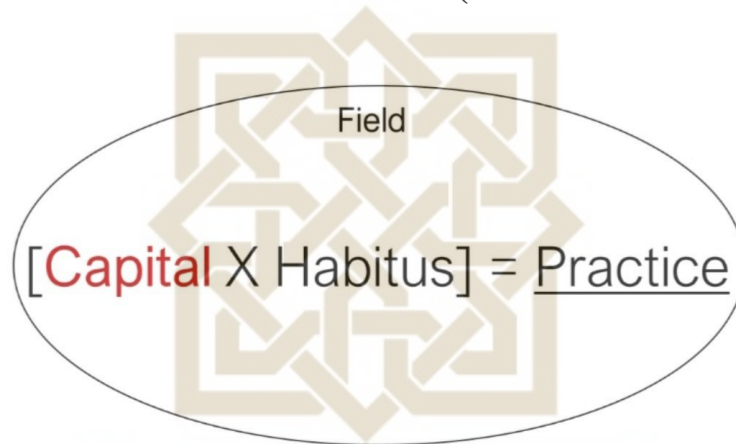
⁴⁵ Nurnazmi and Siti Kholifah, "Anatomi Teori Pierre Bourdieu Pada Sosiologi Postmodern," *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi* 6, no. 2 (2023): 1308–21, <https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/download/1657/895/>.

⁴⁶ Pierre Bourdieu, "The Field of Cultural Production: Essays on Art and Culture," 1993.

⁴⁷ Krisdinanto, "Pierre Bourdieu, Sang Juru Damai."

bidang pekerjaan lainnya, persaingan yang lebih kompetitif dan lebih menghargai kapital simbolik yang mementingkan branding dan estetika dibandingkan jenis kapital lainnya.

Gambar 1. Model Teori Bourdieu (Ilustrasi versi sederhana)



Dalam kerangka pemikiran Pierre Bourdieu, sebagaimana yang tergambar dalam gambar 1, praktik sosial dipahami sebagai hasil relasi antara habitus dan kepemilikan modal yang beroperasi dalam suatu arena sosial tertentu, sebagaimana dirumuskan dalam formula $(\text{Habitus} \times \text{Capital}) + \text{Field} = \text{Practice}$.⁴⁸ Habitus merepresentasikan disposisi yang terbentuk melalui pengalaman sosial, modal menunjukkan sumber daya yang dimiliki individu, sementara field menyediakan aturan main dan relasi kekuasaan yang membingkai tindakan.⁴⁹ Praktik sosial dalam

⁴⁸ Nanang Krisdinanto, "Pierre Bourdieu, Sang Juru Damai," *Kanal 2*, no. 2 (2014): 107–206.

⁴⁹ Mangihut Siregar, "Teori 'Gado-Gado' Pierre-Felix," *Jurnal Studi Kultural I*, no. 2 (2016): 79–82.

penelitian ini tidak diposisikan sebagai konsep yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bentuk empiris dari interaksi ketiga elemen tersebut. Oleh karena itu, praktik sosial dipahami sebagai pola tindakan dan kecenderungan pilihan yang muncul dari pertemuan antara disposisi individu, distribusi modal, dan logika arena ketenagakerjaan yang dihadapinya.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami permasalahan sosial dengan menggambarkan fenomena secara menyeluruh, deskriptif, serta menyajikan pandangan informan secara rinci dan ilmiah.⁵⁰ Sehingga pendekatan ini tepat untuk digunakan dalam penelitian ini. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Secara garis besar, studi kasus merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengkaji pengalaman individu terhadap suatu fenomena tertentu yang mewakili suatu kasus.⁵¹

Setidaknya terdapat tiga jenis studi kasus diantaranya adalah studi kasus Intrinsik, Instrumental, dan Kolektif.⁵² Studi kasus intrinsik berfokus pada pemahaman mendalam terhadap suatu kasus karena keunikan atau kekhasannya, sehingga kasus itu

⁵⁰ Seto Mulyadi, Heru Basuki, and Hendro Prabowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Mixed Method: Perspektif Terbaru Untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Kemanusiaan, Dan Budaya*, 1st ed. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019).

⁵¹ Robert E Stake, "Studi Kasus," in *Handbook of Qualitative Research* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 299–313.

⁵² Stake.

sendiri menjadi pusat perhatian; Studi kasus instrumental menggunakan suatu kasus sebagai alat untuk memahami isu atau konsep yang lebih luas, sehingga kasus hanya berfungsi sebagai sarana analisis; Sementara itu, studi kasus kolektif menelaah beberapa kasus sekaligus untuk menemukan pola atau perbandingan, sehingga pemahaman dibangun melalui analisis lintas kasus.⁵³

Pendekatan studi kasus digunakan dalam penelitian ini karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai preferensi kerja Gen Z Kota Bandung dalam membentuk preferensi kerja mereka karena pada dasarnya, penelitian studi kasus berupaya untuk menangkap pengalaman personal yang unik. Penelitian ini berupaya untuk mengkaji terkait pengalaman, latar belakang, dan kondisi sosial yang saling berkaitan. Melalui studi kasus instrumental, konteks Kota Bandung dapat dijadikan contoh untuk memahami preferensi kerja di kalangan Gen Z. Selain itu, studi kasus memungkinkan peneliti menggabungkan berbagai sumber data, sehingga hasil penelitian menjadi lebih lengkap dan komprehensif.

1. Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan Gen Z yang berdomisili di Kota Bandung, dengan pertimbangan bahwa kelompok ini memiliki karakteristik unik dalam memaknai pekerjaan, menghadapi pasar kerja, serta membangun preferensi kerja. Sumber data primer berasal dari informan yang memenuhi kriteria informan. Selain itu

⁵³ Stake.

data sekunder juga digunakan dalam penelitian ini berasal dari publikasi ilmiah, website resmi lembaga dan organisasi, buku, berita, dan berbagai sumber terpublikasi lainnya.

Kota Bandung dipilih sebagai lokasi penelitian karena posisinya sebagai salah satu kota metropolitan di kawasan Bandung Raya yang menjadi pusat aktivitas ekonomi, pendidikan, dan budaya di Jawa Barat menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang kompleks bagi Gen Z. Tingginya mobilitas, perkembangan sektor informal dan digital, serta beragamnya peluang kerja terjadi di kota ini. Sehingga Kota Bandung menjadi lokasi yang menarik untuk dikaji terkait preferensi kerja di kalangan Gen Z.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur dan Dokumentasi. Wawancara tidak terstruktur memungkinkan informan untuk mendeskripsikan pengalamannya secara komprehensif tanpa batasan yang terlalu ketat, sehingga peneliti dapat menangkap proses-proses sosial yang tersembunyi maupun eksplisit.⁵⁴ Wawancara tidak terstruktur dipilih agar peneliti memiliki keleluasaan menggali pengalaman dan pandangan informan secara lebih bebas dan mendalam, terutama karena preferensi kerja merupakan fenomena yang sangat

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

subjektif dan terbentuk dari interaksi berbagai dimensi seperti habitus, kapital, dan field tempat informan berada.

Proses wawancara dilakukan secara mendalam dengan bantuan perekam suara. Sebelum memulai wawancara, peneliti terlebih dahulu meminta persetujuan informan (*informed consent*) mengenai penggunaan rekaman. Rekaman wawancara digunakan sebagai bahan transkripsi agar peneliti dapat menganalisis percakapan secara lebih teliti dan menghindari hilangnya informasi penting. Di samping rekaman, peneliti juga menuliskan catatan lapangan (*field notes*) untuk mencatat konteks percakapan yang tidak terekam dalam audio.

Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai bahan tertulis, visual, atau arsip yang sudah ada, seperti dokumen pribadi, laporan, foto, atau media digital, untuk mendukung dan memperkuat temuan penelitian.⁵⁵ Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi *Curriculum Vitae* (CV) informan, informasi lowongan kerja, tangkapan layar dari platform digital seperti akun LinkedIn dan media sosial informan, serta dokumen lain yang relevan dengan pengalaman pencarian kerja. Dokumen-dokumen ini membantu peneliti memahami bagaimana Gen Z membangun strategi kerja, menampilkan diri dalam ruang digital, serta merespons informasi peluang kerja yang mereka temui.

⁵⁵ Ismail Suardi Wekke and dkk, *Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Penerbit Gawe Buku, 2019).

Kriteria informan yang ditetapkan dalam penelitian ini diantaranya adalah Gen Z (berusia 18-26 tahun), berdomisili atau bekerja di Kota Bandung, *Early worker* (pekerja awal 0-3 tahun), serta terlibat aktif dalam aktivitas profesional di kota Bandung. Pekerja awal menjadi kriteria dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai proses transisi dari fase pencarian kerja menuju pengalaman awal dalam dunia kerja. Kehadiran informan ini penting untuk melihat fenomena secara komprehensif antara ekspektasi dan realitas kerja yang dialami oleh Gen Z.

3. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis model interaktif Miles dan Huberman.⁵⁶ Sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang dikutip dalam *Handbook of Qualitative Research*, analisis data dalam studi kualitatif dapat berlangsung secara simultan dengan kegiatan di lapangan maupun setelahnya.⁵⁷ Dalam konteks penelitian ini, proses analisis dilakukan seiring dengan tahap pengumpulan data dengan mengikuti alur analisis model interaktif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga aktivitas yang meliputi; Reduksi data yaitu proses pemilihan data yang relevan dengan konteks penelitian; Penyajian data yang dijabarkan dalam bentuk uraian singkat, tabel, gambar, dan

⁵⁶ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2018): 81–95, <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.

⁵⁷ Norman. K Denzin and Yvonna S. Lincoln, "Metode Pengumpulan Dan Analisis Data-Data Empiris," in *Handbook of Qualitative Research* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 592.

hubungan antar kategori; dan Penarikan kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan data hasil reduksi dan penyajian data.⁵⁸

Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan proses pemilihan dan penyederhanaan informasi dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari hasil wawancara dan dokumentasi (rangkuman data).⁵⁹ Selanjutnya, peneliti menyusun kategori atau kode tertentu (*coding*) agar data lebih mudah dianalisis, serta mengorganisasikannya menjadi bagian-bagian yang lebih terstruktur sesuai fokus penelitian (pengelompokan data).⁶⁰

Pada tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun berbagai informasi ke dalam bentuk tabel, diagram, maupun visualisasi lain yang menggambarkan hubungan antar kategori.⁶¹ Data yang telah terstruktur ini kemudian dituangkan dalam narasi yang sistematis agar pola temuan yang muncul dapat dipahami secara menyeluruh. Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara mengidentifikasi pola, tema, dan kecenderungan yang konsisten dalam data, lalu menghubungkannya dengan teori atau literatur yang relevan. Pada tahap ini peneliti juga melakukan verifikasi ulang terhadap data untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan tidak bias dan benar-benar mewakili kondisi empiris yang ditemukan di lapangan.⁶²

⁵⁸ Denzin and Lincoln.

⁵⁹ Denzin and Lincoln.

⁶⁰ Denzin and Lincoln.

⁶¹ Rijali, "Analisis Data Kualitatif."

⁶² Rijali.

4. Triangulasi

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari beberapa informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan mengkombinasikan hasil wawancara dan dokumentasi sehingga data yang diperoleh lebih valid dan saling menguatkan.⁶³ Dengan desain ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang kaya, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Triangulasi sumber digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengurangi bias informan, meningkatkan kredibilitas temuan, memperkaya pemahaman, serta mengkonfirmasi hasil temuan penelitian.⁶⁴ Selain itu dalam penelitian ini triangulasi metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan keabsahan data melalui pendekatan yang berbeda yakni hasil wawancara dan data dokumentasi yang dikumpulkan, mengatasi kelemahan masing-masing metode, serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap hasil temuan penelitian.⁶⁵

G. Sistematika Pembahasan

Tesis ini disusun secara sistematis yang dibagi menjadi lima bab yang masing-masing bab memiliki pokok persoalan yang saling terkait satu sama lain. Masing-

⁶³ Wiyanda Vera Nurfajriani et al., "Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 17 (2024): 826–33, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>.

⁶⁴ Wekke and dkk, *Metode Penelitian Sosial*.

⁶⁵ Wekke and dkk.

masing bab juga dibagi menjadi beberapa sub-bab agar pembahasan dapat dilakukan secara lebih sistematis dan terperinci. Bab satu adalah bagian yang berisi pendahuluan dan terdiri dari beberapa poin pembahasan. Bab ini menjelaskan tentang beberapa poin penting yang terkait dengan situasi ketenagakerjaan di kalangan Gen Z, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, kajian Pustaka, kerangka teoritis, serta penggunaan metode penelitian.

Di bagian Bab dua berisi kondisi objektif dan gambaran umum situasi ketenagakerjaan Gen Z kota Bandung. Bagian ini terdiri dari tiga sub-bab yang meliputi; Pertama, kondisi ketenagakerjaan kota Bandung 2024-2026 (menggunakan data terbaru) bertujuan untuk memberikan gambaran kondisi objektif ketenagakerjaan di Kota Bandung sebagai tempat penelitian; Kedua, Posisi dan problematika ketenagakerjaan Gen Z Kota Bandung. Bagian ini membahas posisi Gen Z di pasar kerja serta permasalahannya di Kota Bandung; Ketiga profil informan penelitian.

Bab tiga berisi hasil penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian untuk mencapai tujuan penelitian meliputi kecenderungan Gen Z memilih pekerjaan, proses terbentuknya preferensi kerja, faktor terbentuknya preferensi kerja, dan social networking Gen Z dalam pencarian kerja. Bab empat berisi analisis hasil penelitian menggunakan teori *social practice* Bourdieu yang menjelaskan bahwa preferensi kerja sebuah bentuk praktik sosial bukan hanya pilihan individu semata. Bab lima berisi kesimpulan dan saran penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap proses terbentuknya preferensi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi kerja, dan Social Networking yang dimiliki Gen Z Kota Bandung. Berdasarkan hasil temuan di lapangan dan analisis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses Terbentuknya Preferensi Kerja Gen Z Kota Bandung

Proses terbentuknya preferensi kerja Gen Z Kota Bandung dalam penelitian ini terbagi ke dalam beberapa tahapan yang saling berkaitan, mulai dari titik awal pembentukan preferensi (*starting point*), peristiwa pemicu (*trigger event*), tahap percobaan (*trial and error*), penyaringan pilihan (*filter selection*) hingga terbentuknya pilihan akhir yang berupa preferensi kerja (*final choice*). Hal ini menunjukkan bahwa preferensi kerja Gen Z terbentuk melalui proses yang kompleks.

Tahap *starting point* menunjukkan bahwa preferensi kerja awal informan berasal dari latar belakang pendidikan, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosialnya. Pada Tahap *trigger event*, terdapat dua pola utama yang muncul yaitu faktor finansial yang mendorong munculnya kesadaran akan kebutuhan ekonomi dan kesadaran akan perubahan cara kerja dari pola tradisional menuju digital, yang membuat informan

menyesuaikan cara pandang terhadap peluang dan bentuk pekerjaan yang dianggap relevan.

Selanjutnya informan mulai melakukan tahap eksplorasi (*trial and error*) dengan mengikuti organisasi, magang, dan *part time* yang memberikan gambaran konkret tentang dunia kerja, membantu informan mengenali kecocokan, minat, serta batasan diri. Melalui proses ini, informan mulai melakukan evaluasi terhadap berbagai kemungkinan pilihan yang tersedia, sehingga preferensi menjadi lebih terarah. Di tahap berikutnya, *filtering selection*, diwujudkan dalam tindakan seleksi yang rasional dan terukur ketika berhadapan dengan peluang kerja. Informan secara aktif menilai kejelasan institusional perusahaan, memverifikasi informasi melalui media pencari kerja, serta mempertimbangkan berbagai aspek praktis sebelum memutuskan untuk melanjutkan proses rekrutmen.

Pada tahap akhir terbentuknya preferensi, informan sudah memasuki dunia kerja dan preferensi kerja telah terbentuk seutuhnya. Terdapat lima kecenderungan kerja Gen Z Kota Bandung dalam pemilihan kerja yang meliputi kesesuaian antara minat dan bakat (*passion*), keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), kompensasi dan *benefit* yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, serta peluang pengembangan dan jenjang karier.

2. Faktor terbentuknya Preferensi Kerja Gen Z Kota Bandung

Dalam proses pembentukan preferensi kerja, terdapat berbagai faktor yang turut mempengaruhi arah pilihan kerja individu. Berdasarkan hasil temuan penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi kerja terdiri dari faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorong terbentuknya preferensi Kerja Gen Z Kota Bandung yang ditemukan dalam penelitian ini berupa berbagai modal yang mereka miliki untuk memasuki dunia kerja seperti pendidikan, keahlian (*skill*), dan sertifikasi. Mayoritas informan memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan mahasiswa dengan berbagai keahlian yang mendukung mereka dalam membentuk preferensi kerja mereka. Selain itu pesatnya kemajuan teknologi digital membawa pengaruh yang sangat besar dalam pembentukan preferensi kerja Gen Z yang menjadi faktor pendorong dari luar.

Faktor penghambat yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi ketidaksesuaian ekspektasi kompensasi yang diterima, persaingan yang ketat dalam pasar kerja, dan tantangan dalam mewujudkan *work life balance* dan mencari alternatif lain dengan fleksibilitas kerja yang lebih realistis untuk tetap menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

3. Social Networking Gen Z Kota Bandung dalam Upaya Pencarian Kerja

Social networking Gen Z Kota Bandung dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu melalui relasi personal dan jaringan daring. Melalui relasi personal

seperti teman, keluarga, dan kerabat dekat. Gen Z memanfaatkan kedekatan personal, kepercayaan, serta pertukaran informasi yang lebih informal untuk memperoleh peluang kerja. Relasi ini sering kali menjadi sumber awal akses terhadap informasi lowongan maupun rekomendasi, meskipun cakupannya cenderung terbatas pada lingkaran sosial tertentu.

Di sisi lain, jaringan daring seperti LinkedIn dan berbagai aplikasi pencari kerja memperluas jangkauan tersebut secara lebih terbuka dan kompetitif. Platform ini memungkinkan Gen Z membangun profil profesional, mengakses informasi pasar kerja yang lebih luas, serta bersaing dengan kandidat dari latar belakang yang beragam. Dengan demikian, *social networking* Gen Z merupakan kombinasi antara kedekatan sosial dalam relasi personal dan kemampuan memanfaatkan teknologi digital dalam jaringan daring. Keduanya berperan penting dalam membentuk akses dan peluang kerja, sekaligus mencerminkan transformasi cara Gen Z menavigasi dunia kerja yang semakin terdigitalisasi.

4. Analisis Preferensi Kerja Gen Z Kota Bandung dalam Perspektif Bourdieu

a. Habitus Gen Z dalam Pembentukan Preferensi Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa habitus Gen Z di Kota Bandung dalam proses pencarian kerja merupakan perpaduan antara pengalaman hidup, interaksi sosial langsung, dan paparan digital. Pengalaman sosial seperti latar belakang keluarga, pendidikan, serta lingkungan sosial membentuk disposisi awal mengenai makna kerja,

preferensi karier, dan cara memandang peluang. Pada saat yang sama, intensitas keterpaparan terhadap dunia digital melalui media sosial, platform profesional, dan aplikasi pencari kerja membentuk kebiasaan, kecenderungan, dan skema berpikir yang baru.

Kombinasi ini menghasilkan apa yang dalam penelitian ini disebut sebagai *hybrid habitus*, yaitu habitus yang tidak lagi sepenuhnya berakar pada struktur sosial konvensional, tetapi juga dipengaruhi oleh logika digital yang dinamis dan terbuka. Dalam konteks ini, Gen Z tidak hanya mereproduksi nilai dan praktik yang diperoleh dari lingkungan sosial terdekat, tetapi juga secara aktif menegosiasikan dan menyesuaikannya dengan informasi, norma, dan peluang yang mereka temukan di ruang digital.

Dengan demikian, habitus pencarian kerja Gen Z di Kota Bandung mencerminkan kemampuan adaptif dalam menavigasi dua dunia sekaligus: dunia sosial yang bersifat langsung dan berbasis relasi, serta dunia digital yang lebih luas dan kompetitif. *Hybrid habitus* ini menjadi kunci dalam memahami bagaimana Gen Z membentuk preferensi, strategi, dan orientasi kerja mereka di tengah perubahan struktur pasar kerja yang semakin terdigitalisasi.

b. Kapital yang dimiliki Gen Z Kota Bandung dalam Proses Pencarian Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai modal yang dimiliki oleh informan didominasi oleh modal ekonomi, budaya, sosial, dan digital. Modal ekonomi

terlihat dari kepemilikan perangkat digital yang menjadi syarat utama untuk mengakses peluang kerja. Modal budaya tampak melalui latar belakang pendidikan (S1 dan mahasiswa S1), kepemilikan keterampilan (skill), serta sertifikasi yang mendukung daya saing individu di pasar kerja. Sementara itu, modal sosial terwujud dalam jaringan daring dan relasi personal yang berperan penting dalam memperoleh informasi lowongan, peluang kerja, maupun rekomendasi. Di sisi lain, modal digital muncul sebagai bentuk kapital yang semakin signifikan, ditunjukkan melalui kemampuan menggunakan berbagai platform daring profesional seperti LinkedIn dan aplikasi pencari kerja, serta penguasaan perangkat dan aplikasi yang menunjang produktivitas kerja. Meskipun begitu, penelitian ini tidak menemukan keberadaan modal simbolik secara eksplisit dalam bentuk pengakuan atau prestise yang kuat di antara informan.

c. Field (Ranah) Kerja Gen Z Kota Bandung

Hasil menunjukkan bahwa arena kerja (field) informan dalam penelitian ini tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri atas empat kategori field yang saling berkaitan dan kompleks. Pertama, *field* ekonomi digital yang mencakup pekerjaan berbasis platform, seperti digital marketing (seperti konten kreator, Desain Grafis, Host Live Streaming Product, affiliate, hingga freelancer). Kedua, *field* kerja formal-birokratis yang merujuk pada pekerjaan dengan struktur organisasi yang lebih hierarkis dan administratif, seperti staf administrasi dan HR *Enthusiast*, yang menuntut kepatuhan terhadap aturan formal dan stabilitas kerja. Ketiga, *field* organisasi sosial yang berkaitan dengan keterlibatan dalam komunitas, organisasi, atau jaringan sosial

tertentu yang turut membentuk pengalaman kerja dan akses terhadap peluang. Keempat, *field* profesional spesialis yang menekankan pada keahlian tertentu (*specialized skills*) dan kompetensi teknis sebagai basis utama dalam memperoleh dan mempertahankan posisi kerja.

d. Preferensi Kerja Sebagai Bentuk Praktik Sosial

Preferensi kerja dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk praktik sosial yang menunjukkan bahwa kecenderungan dalam pemilihan kerja bukan sekedar pilihan individual, melainkan hasil dari interaksi antara habitus, kepemilikan modal, dan struktur *field* yang dimiliki informan. Pilihan terhadap jenis pekerjaan, seperti kecenderungan pada fleksibilitas, pekerjaan berbasis digital, atau pekerjaan formal, merupakan perwujudan dari proses internalisasi pengalaman sosial sekaligus strategi adaptif dalam merespons peluang dan keterbatasan yang ada. Dalam konteks ini, preferensi kerja menjadi arena praksis di mana individu secara aktif menegosiasikan posisi mereka dengan memanfaatkan modal yang dimiliki terutama skill digital dan jaringan sosial untuk mewujudkan berbagai kemungkinan dalam pasar kerja. Dengan demikian, preferensi kerja bersifat dinamis dan kontekstual, mencerminkan upaya individu dalam mempertahankan sekaligus mencapai tujuan yang sesuai dengan preferensi mereka dalam struktur sosial yang terus berubah.

B. Sumbangan Penelitian

Penelitian ini memberikan sumbangan teoritis dengan memperkaya pembacaan terhadap kerangka teoritis Bourdieu yang menghadirkan konsep habitus hibrid yang masih relatif jarang dibahas dalam topik ketenagakerjaan Gen Z. Habitus hibrid dalam penelitian ini merujuk pada perpaduan antara pengalaman sosial yang berbeda (konvensional dan digital). Selain itu konsep kapital dalam perspektif Bourdieu dipertegas melalui peran modal digital sebagai bentuk kapital yang semakin dominan dalam konteks pasar kerja saat ini. Hal ini berbeda dengan pendekatan klasik yang lebih menitikberatkan pada modal ekonomi, budaya, sosial, dan simbolik, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan menguasai platform digital, aplikasi kerja, serta perangkat teknologi tidak hanya menjadi pelengkap, tetapi berfungsi sebagai kapital kunci yang menentukan akses dan posisi individu dalam *field* kerja. Selain itu, penelitian ini juga menyumbang pemahaman mengenai konfigurasi *field* yang bersifat heterogen dan saling terkait yang mencerminkan kompleksitas dunia kerja saat ini, khususnya bagi Gen Z.

Secara praktis, penelitian ini mempunyai kontribusi untuk pemangku kebijakan dalam mempertimbangkan perumusan kebijakan dan berbagai program ketenagakerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi Gen Z sebagai tenaga kerja dominan saat ini. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun kurikulum yang adaptif dan terkini bagi lembaga pendidikan dan pelatihan. Perusahaan dan Pelaku Usaha sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan lingkungan kerja

yang menarik dan sesuai dengan karakteristik serta nilai-nilai Gen Z. Untuk Peneliti dan akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan studi lanjutan mengenai transformasi kerja dan generasi muda di era digital.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek ruang lingkup populasi yang hanya berfokus pada subjek Gen Z di Kota Bandung, sehingga temuan yang dihasilkan tidak dapat digeneralisasikan untuk merepresentasikan karakteristik generasi tersebut secara nasional. Selain itu, dari sisi metodologi, ketergantungan pada teknik wawancara dan dokumentasi pribadi informan membuka peluang adanya subjektivitas informan dalam memberikan jawaban yang mungkin dipengaruhi oleh keinginan untuk terlihat ideal (*social desirability bias*). Terakhir, batasan waktu penelitian yang bersifat *cross-sectional* menyebabkan fenomena yang diteliti hanya terpantau pada satu titik waktu tertentu, sehingga belum mampu menangkap perubahan perilaku atau pergeseran preferensi informan dalam jangka panjang yang dinamis.

D. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan keterbatasan penelitian, didapatkan bahwa penelitian ini memiliki beberapa celah (*gap*) yang dapat dibahas dan dikembangkan pada penelitian lanjutan terkait isu ketenagakerjaan Gen Z. Untuk itu beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dari Kota Bandung ke tingkat nasional, sehingga dapat menangkap variasi konteks sosial, ekonomi, dan digital antar daerah di Indonesia. Hal ini penting untuk melihat apakah pola kepemilikan modal, habitus hibrid, dan preferensi kerja Gen Z bersifat kontekstual atau justru menunjukkan kecenderungan umum secara nasional.
2. Studi ini terbatas pada kelompok Gen Z dengan karakteristik tertentu, sehingga penelitian berikutnya dapat memperluas variasi informan, baik dari segi latar belakang pendidikan, kelas sosial, wilayah (urban–rural), maupun status pekerjaan. Selain itu, perbandingan lintas generasi (misalnya dengan millennial) juga dapat dilakukan untuk melihat perbedaan konfigurasi modal dan strategi kerja.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengombinasikan pendekatan kualitatif dengan kuantitatif (*mixed methods*) untuk meningkatkan daya generalisasi temuan. Penggunaan survei skala besar atau analisis data digital juga dapat melengkapi kedalaman analisis kualitatif, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika ketenagakerjaan Gen Z.
4. Mengingat penelitian ini bersifat *cross-sectional* (potret sesaat), studi ke depan disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan preferensi kerja, dinamika habitus, serta transformasi kepemilikan modal dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zainal Abidin. "Mencabar Teori Sosial Postmodern." *TEORI SOSIAL POSTMODERN*. Surabaya, 2015.
- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024," 2024.
- Badan Pusat Statistik Jawa Barat. "Booklet Sakernas Survei Angkatan Kerja Nasional Provinsi Jawa Barat," 2025.
- . "Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Barat Agustus 2025," 2025.
- . "Persentase Usia Muda (15-24 Tahun) Yang Sedang Tidak Sekolah, Bekerja Atau Mengikuti Pelatihan (Persen), 2024," February 6, 2025.
- Badan Pusat Statistik Jawa Barat. "Penduduk, Laju Pertumbuhan Penduduk, Distribusi Persentase Penduduk Kepadatan Penduduk, Rasio Jenis Kelamin Penduduk Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Barat, 2024," 2024.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung. "Gen Z Lebih Memilih Freelance." Kabupaten Bandung, 2025.
<https://bandungkab.bps.go.id/id/news/2025/04/15/238/gen-z-lebih-memilih-menjadi-freelance.html>.
- Bourdieu, Pierre. *Outline of Theory of Practise*. London: Cambridge University Press, 1997.
- . "The Field of Cultural Production: Essays on Art and Culture," 1993.
- . *The Form of Capital*. R. Nice Trans. New York: Greenword Press, 1986.
- Celestin, Mbonigaba, and N Vanitha. "Gen Z in the Workforce: Strategies for Leading the Next Generation." In *5th International Conference on Recent Trends in Arts, Science, Engineering & Technology, Organized By DK International Research Foundation*, 127–34, 2020.
- Denzin, Norman. K, and Yvonna S. Lincoln. "Metode Pengumpulan Dan Analisis Data-Data Empiris." In *Handbook of Qualitative Research*, 592. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Diskominfo Bandung. "10 Sektor Potensial Untuk Berinvestasi Di Kota Bandung." Portal Jabar, 2025. <https://www.jabarprov.go.id/berita/10-sektor-potensial-untuk-berinvestasi-di-kota-bandung-14276>.
- Fadhila, Putri Rahma. "Ekspetasi Generasi Z Terhadap Sistem Karier Dan Reward: Tantangan Baru Bagi Hr Manager." *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber*

- Daya Manusia* 3, no. 1 (2026): 41–55.
- Fikri, Muhammad Akbar Rausyan, Budi Santoso, and Agung Wahyu Handaru. “Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z Dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis.” *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah (JPAES)* 1, No. 3 (2024): 63–81.
- Fuchs, Oliver, Emma Lorenz, and Leonard Fuchs. “Generational Differences In Attitudes Towards Work And Career: A Systematic Literature Review On The Preferences Of Generations X, Y And Z.” *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies* 11, no. 7 (2024): 54–71. <http://www.jhrm.eu>.
- Ganguli, Rajorshi, Suresh Chandra Padhy, and Tanjul Saxena. “The Characteristics and Preferences of Gen Z : A Review of Multi-Geography Findings.” *IUP Journal of Organizational Behavior* 21, no. 2 (2022): 79–99. <https://www.proquest.com/openview/ad8f66df6559aed549ff845fa066e699/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2029985>.
- Giddens, Anthony. *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press, 1984.
- Google Scholar. “Hasil Penelusuran Melalui Google Scholar Dengan Kata Kunci ‘Gen Z Employment’ ‘Indonesia’ Dan ‘Preferensi Kerja Gen Z’ ‘Indonesia,’” 2025. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2020&as_yhi=2025&q=Gen+Z+Employment&oq=Gen+Z.
- Graziano, Roberto. “Popular Habitus: Updating the Concept of ‘Habitus’ as a Guide for the Selection of Cases of Analysis in Qualitative Digital Research.” *Societies* 15, no. 6 (May 28, 2025): 150. <https://doi.org/10.3390/soc15060150>.
- Guttman, Jenny, and Marianne Uy. “How Does Gen Z Evaluate Compensation Packages and How Is It Different from Prior Generations?,” 2020. <https://hdl.handle.net/1813/102849>.
- Haryoko, Sapto, Bahartiar, and Fajar Arwadi. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*, 2020.
- “Hasil Wawancara Dengan AR, 5 Maret 2026,” 2026.
- “Hasil Wawancara Dengan FN, 20 Februari 2026,” 2026.
- “Hasil Wawancara Dengan ME, 14 Februari 2026,” 2026.
- “Hasil Wawancara Dengan NA, 8 Februari 2026,” 2026.
- “Hasil Wawancara Dengan RD, 14 Februari 2026,” 2026.
- “Hasil Wawancara Dengan RN, 22 Februari 2026,” 2026.

- “Hasil Wawancara Dengan SN, 16 Februari 2026,” 2026.
- “Hasil Wawancara Dengan SQ, 17 Februari 2026,” 2026.
- “Hasil Wawancara Dengan TA, 11 Februari 2026,” 2026.
- Haq, Rezalva Luna Aina, and Rakhmaditya Dewi Noorrizki. “Perilaku Preferensi Menjadi Pengangguran Oleh Milenial Dan Gen Z Dalam Karir Dan Pekerjaan.” *Flourishing Journal* 2, no. 5 (2022): 384–91. <https://doi.org/10.17977/um070v2i52022p384-391>.
- Hayes, Sylvia, and Saffron O’Neill. “‘How Am I Supposed to Do This?’: The Hybrid Habitus of Digital Climate Journalism.” *Journalism Practice*, October 20, 2025, 1–22. <https://doi.org/10.1080/17512786.2025.2575339>.
- Humanoo. “How Different Generations Approach Mental Health in the Workplace.” Humanoo Magazine, 2023. <https://humanoo.com/en/magazin/generations-and-mental-health-at-work/>.
- Ismail, Dingot Hamonangan, and Joko Nugroho. “Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 4 (2022): 1300–1307.
- Jamaludin, Adon. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN Bandung, 2021.
- Kamarudin, Ode, and Arif Arif. “Ekonomi Gig: Peluang Dan Tantangan Di Era Kerja Fleksibel.” *CURRENCY: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 3, no. 1 (2024): 362–73. <https://doi.org/10.32806/ccy.v3i1.321>.
- Karácsony, Peter, Tilla Izsák, and László Vasa. “Attitudes of Z Generations to Job Searching through Social Media.” *Economics & Sociology* 13, no. 4 (December 2020): 227–40. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-4/14>.
- Kementerian Komunikasi dan Digital. “Detail Indeks Masyarakat Digital Indonesia 2025 - Jawa Barat (Kota Bandung),” 2025. <https://imdi.sdmdigital.id/home>.
- King, Anthony. “Thinking with Bourdieu against Bourdieu: A ‘Practical’ Critique of the Habitus.” *Sociological Theory* 18, no. 3 (2000): 417–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/0735-2751.00109>.
- Krisdinanto, Nanang. “Pierre Bourdieu, Sang Juru Damai.” *Kanal* 2, no. 2 (2014): 107–206.
- Mufarrihati, Vania Citta, Mery Citra Sondari, and Dina Sartika. “Impact of Job Preferences on Self-Perceived Employability: A Study Among Bandung University Alumni (2021–2023).” *Economics and Business Journal (ECBIS)* 3, no. 3 (2025): 275–88. <https://doi.org/10.47353/ecbis.v3i3.196>.

- Mulyadi, Seto, Heru Basuki, and Hendro Prabowo. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Mixed Method: Perspektif Terbaru Untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Kemanusiaan, Dan Budaya*. 1st ed. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019.
- Mustikasari, Mega, Arlin, and Syamsu A Kamaruddin. "Pemikiran Pierre Bourdieu Dalam Memahami Realitas Sosial." *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora (KAGANGA)* 6, no. 1 (2023): 9–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/kaganga.v6i1.5089>.
- Nugroho, Joko, Verus Hardian, Digot Hamonangan Ismail, and Joko S Dwi Raharjo. "Economic GIG In Indonesia: Challenges And Opportunities For Gen Z And Millennials." *Best Journal of Administration and Management* 2, no. 1 (2023): 27–34. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i1.112>.
- Nurfajriani, Wiyanda Vera, Muhammad Wahyu Ilhami, Arivan Mahendra, Rusdy Abdullah Sirodj, and M Win Afgani. "Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 17 (2024): 826–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>.
- Nurnazmi, and Siti Kholifah. "Anatomi Teori Pierre Bourdieu Pada Sosiologi Postmodern." *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi* 6, no. 2 (2023): 1308–21. <https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/download/1657/895/>.
- Octavia, Shinta, and Wulan Purnama Sari. "Persepsi Generasi Z Dengan Pernyataan 'Kerja Sesuai Passion' Dalam Menentukan Profesi." *Koneksi* 8, no. 1 (March 13, 2024): 25–33. <https://doi.org/10.24912/kn.v8i1.21659>.
- Oktavianisa, Nur Afni, and Arfin Nurma Halida. "Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z Di PT.X Surabaya." *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12, no. 1 (2025): 335–346. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n01.p335-346>.
- Putra, Raafi Herdiansyah, and Ambar Sari Dewi. "Generation Z and the Reality of Employment in Indonesia: A Problematic Portrait of the Youngest Workforce." *Priviet Social Science Journal* 5, no. 12 (2025): 352–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.55942/pssj.v5i12.781>.
- Putri, Swastuti Amalia. "Apa Yang Dicari Gen Z? Perjalanan Kerja Dan Karir (Studi Fenomena Gen Z Alumni Perguruan Tinggi Yogyakarta Yang Bekerja Di Sleman, Yogyakarta)." Universitas Islam Indonesia, 2025.
- Rachmawati, Dewi. "Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z Di Dunia Kerja)." *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 2019, 21–24.
- Rahmani, Salma Rizkia. "Keberlangsungan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Selama Pandemi Covid-19: Studi Tentang Modal Non Ekonomi Umkm Hidroponik Darul

- Hufadz Hydrofarm Dan Sae Garden Hydrofarm Di Kabupaten Sumedang Jawa Barat.” UIN Sunan Gunung Djati, 2023.
- Rayya, Aksa, Alfaray Setiadji, Sasmita Kusumaningtyas, and Jessica Eka Juniarti. “Persepsi Milenial Terhadap Stereotipe Gen Z.” *Prosiding Seminar Nasional*, 2023, 103–13.
- Rijali, Ahmad. “Analisis Data Kualitatif.” *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2018): 81–95. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.
- Sari, Meisy Permata, Adi Kusuma Wijaya, Bagus Hidayatullah, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. “Penggunaan Metode Etnografi Dalam Penelitian Sosial.” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2023): 84–90. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1956>.
- Siregar, Mangihut. “Teori ‘Gado-Gado’ Pierre-Felix.” *Jurnal Studi Kultural I*, no. 2 (2016): 79–82.
- Stake, Robert E. “Studi Kasus.” In *Handbook of Qualitative Research*, 299–313. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Swartz, David. *Culture and Power: The Sociology of Pierre Bourdieu*. University of Chicago Press, 1997.
- Verwiebe, Roland, and Steffen Hagemann. “Bourdieu Revisited: New Forms of Digital Capital – Emergence, Reproduction, Inequality of Distribution.” *Information, Communication & Society* 28, no. 11 (August 18, 2025): 1861–83. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2024.2358170>.
- Wekke, Ismail Suardi, and dkk. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gawe Buku, 2019.
- Wisanggeni, Satrio Pangarso, Sri Rejeki, Ratna Sri Widyastuti, and Albertus Krisna. “Generasi Z Lebih Susah Cari Kerja Selama 15 Tahun Terakhir: Penciptaan Lapangan Kerja Di Sektor Formal Terus Menyusut.” *Kompas.Id*, May 20, 2024. <https://www.kompas.id/baca/investigasi/2024/05/13/generasi-z-lebih-susah-cari-kerja-1>.
- Wöhrmann, Anne M., Nicola Dilchert, and Alexandra Michel. “Working Time Flexibility and Work-Life Balance.” *Z. Arb. Wiss* 75, no. 1 (March 6, 2021): 74–85. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>.
- Zaman, Sidiq Nur. “Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z Dalam Hidup.” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4, no. 1 (2024): 54–62. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658>.

Zulfani, Anisa. “GIG Economy: Untung Atau Rugi?” Semarang, 2024.
<https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2024/07/gig-economy-untung-atau-rugi/#:~:text=GIG Economy dengan pelakunya disebut,bahwa karakteristik GIG>

