

Membangun Masa Depan Berkelanjutan: Kebutuhan Gender, Pendidikan, dan Tenaga Kerja Generasi Z di Negara Jepang, Korea Selatan dan Indonesia

Nina Indriyani¹, Nunung Nurjanah², Widiyanti³, Muhammad Idris Effendi⁴

Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia

Received: 07-12-2024; Revised: 16-12-2024; Accepted: 17-12-2024; Published: 10-01-2025

Abstract

This study aims to explore the interconnection between gender equality, education, and the workforce of Generation Z in Japan, South Korea, and Indonesia, focusing on their roles in sustainable development. With rapid technological advancement and globalization, Generation Z is expected to be the primary driver of future labour markets. However, challenges related to gender inequality, education gaps, and labour market readiness persist in these countries. This paper reviews recent literature to identify existing research gaps, particularly the lack of comprehensive studies integrating gender equality, education, and workforce development within the framework of sustainable development. Previous studies have focused on individual aspects, but there is limited research that holistically examines these factors across multiple countries with differing socio-economic contexts. By employing a qualitative approach, this study analyzes secondary data, government reports, and interviews with experts to examine how gender equality, educational access, and workforce preparedness can contribute to the achievement of sustainable development goals in these three nations. The research hypothesis suggests that inclusive education and stronger gender equality policies will improve the workforce readiness of Generation Z, ultimately accelerating sustainable development in Japan, South Korea, and Indonesia. The findings of this study aim to provide actionable policy recommendations to promote gender equity, educational inclusivity, and labour market readiness, thereby enhancing the long-term sustainability of these countries.

Keywords: Education; Gender Equality; Gen-Z; Sustainable Development; Workforce

1. Pendahuluan

Membangun masa depan berkelanjutan merupakan tantangan global yang semakin mendesak, terutama di negara-negara seperti Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia. Dalam konteks ini, kebutuhan gender, pendidikan, dan tenaga kerja Generasi Z menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Generasi Z atau yang disingkat dengan sebutan Gen Z adalah generasi yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an adalah generasi yang tumbuh di tengah perubahan sosial, teknologi, dan lingkungan yang cepat.

Mereka dihadapkan pada tantangan yang unik, termasuk ketidaksetaraan gender yang masih ada dalam pendidikan dan pasar kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam pendidikan tidak hanya penting untuk keadilan sosial, tetapi juga untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Balech, 2018; Altuzarra et al., 2021). Di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia, terdapat perbedaan signifikan dalam akses dan kualitas pendidikan antara gender. Di Jepang, meskipun ada kemajuan dalam kesetaraan

¹ Corresponding Author. E-mail: ninaindriyani.2405518@students.um.ac.id
Telp: +62 853-3142-7531

gender, masih terdapat tantangan dalam hal partisipasi perempuan di bidang STEM (sains, teknologi, teknik, dan matematika) (Nowak, 2021; Psaki et al., 2017). Sementara itu, Korea Selatan menghadapi masalah serupa, di mana meskipun perempuan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, mereka sering kali terhambat dalam mencapai posisi kepemimpinan di tempat kerja (Gibson et al., 2022; Tardos & Paksi, 2018). Di Indonesia, ketidaksetaraan gender dalam pendidikan masih menjadi isu yang signifikan, terutama di daerah pedesaan, di mana akses pendidikan untuk perempuan sering kali terbatas (Li & Yang, 2022; Pickbourn & Ndikumana, 2016).

Pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan merupakan kunci untuk mengatasi ketidaksetaraan gender. Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua gender dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dan mengurangi kesenjangan pendapatan (Balech, 2018; Altuzarra et al., 2021). Selain itu, pendidikan yang mengedepankan kesadaran gender dapat membantu mengubah sikap dan norma sosial yang mendiskriminasi perempuan (Ge, 2023; Ennaji, 2018). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana pendidikan dapat berfungsi sebagai alat untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan Gen Z di ketiga negara tersebut.

Dalam konteks tenaga kerja, Gen Z memiliki harapan dan aspirasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih memilih lingkungan kerja yang inklusif dan beragam, serta menuntut kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup (Liu, 2019; Lomazzi et al., 2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan kesetaraan gender dan keberagaman cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan menarik talenta terbaik (Frohmann, 2017; Huang & Liu, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kebijakan dan praktik di tempat kerja dapat mendukung kebutuhan dan aspirasi Generasi Z, terutama dalam konteks di Negara Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia.

Membangun masa depan berkelanjutan adalah suatu tantangan yang dihadapi oleh banyak negara di dunia, termasuk Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia. Dalam konteks ini, perhatian terhadap kebutuhan gender, pendidikan, dan tenaga kerja khususnya Gen Z menjadi sangat penting. Gen Z yang terdiri dari individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya, termasuk harapan yang lebih tinggi terhadap kesetaraan gender dan akses pendidikan yang berkualitas. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam pendidikan dan partisipasi di pasar kerja sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial.

Meskipun ada banyak penelitian yang membahas isu-isu ini, masih terdapat celah dalam literatur yang menghubungkan secara langsung kebutuhan gender, pendidikan, dan tenaga kerja Gen Z di ketiga negara tersebut. Sebagian besar studi sebelumnya lebih fokus pada satu aspek saja, seperti pendidikan atau partisipasi tenaga kerja, tanpa mempertimbangkan interaksi antara ketiganya. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan melakukan tinjauan literatur yang komprehensif mengenai kebutuhan gender, pendidikan, dan tenaga kerja Gen Z di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia.

Dalam penelitian ini, dilakukan tinjauan literatur yang mendalam tentang kebutuhan gender, pendidikan, dan tenaga kerja Gen Z di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia. Kami akan menganalisis bagaimana ketiga aspek ini saling terkait dan berkontribusi pada pembangunan masa depan yang berkelanjutan. Dengan memahami tantangan dan peluang yang ada, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pembuat kebijakan, pendidik, dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya mencapai kesetaraan gender dan pembangunan berkelanjutan di ketiga negara tersebut.

2. Metode

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan tinjauan literatur untuk mengeksplorasi kebutuhan gender, pendidikan, dan tenaga kerja Gen Z di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia. Metode ini dipilih karena memungkinkan analisis komprehensif terhadap berbagai studi yang relevan dan terkini, serta memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai interaksi antara ketiga aspek tersebut. Tinjauan literatur ini mencakup penelitian yang diterbitkan dalam dekade terakhir untuk memastikan bahwa informasi yang digunakan adalah mutakhir dan relevan dengan konteks saat ini.

Proses pengumpulan data dimulai dengan pencarian sistematis di berbagai basis data akademik, termasuk Google Scholar, JSTOR, dan PubMed, dengan menggunakan kata kunci seperti "gender equality," "education," "workforce," "Generation Z," "Japan," "South Korea," dan "Indonesia." Penulis juga akan memeriksa referensi dari artikel-artikel yang ditemukan untuk mengidentifikasi studi tambahan yang mungkin relevan. Penelitian sebelumnya yang akan dianalisis mencakup berbagai jenis publikasi, termasuk artikel jurnal, laporan penelitian, dan tinjauan sistematis, untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang topik ini. Selanjutnya, penulis akan menerapkan kerangka analisis yang mencakup beberapa tema kunci, seperti kesetaraan gender dalam pendidikan, partisipasi tenaga kerja perempuan, dan tantangan yang dihadapi oleh Gen Z dalam memasuki pasar kerja. Kerangka ini akan membantu dalam mengorganisir informasi dan mengidentifikasi pola serta kesenjangan dalam literatur yang ada. Sebagai contoh, studi oleh Mukherjee dan Agarwal Mukherjee & Agarwal (2023) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, yang mencerminkan adanya faktor sosial dan budaya yang mempengaruhi keputusan tersebut. Selain itu, penelitian oleh Libby et al. (2020) menyoroti pentingnya pendidikan yang mempertimbangkan aspek gender dalam membangun karir di bidang kesehatan, yang relevan dengan konteks pendidikan di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia.

Dalam penelitian ini, penulis juga akan mengidentifikasi celah dalam literatur yang ada, terutama yang berkaitan dengan interaksi antara pendidikan, gender, dan tenaga kerja Gen Z di ketiga negara tersebut. Meskipun banyak penelitian telah membahas isu kesetaraan gender dalam pendidikan, namun masih sedikit yang mengeksplorasi bagaimana pendidikan yang inklusif dapat mempengaruhi partisipasi tenaga kerja Gen Z secara langsung. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baru dalam pemahaman tentang hubungan antara ketiga aspek tersebut.

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kebijakan pendidikan dan praktik di tempat kerja dapat mendukung kesetaraan gender dan memberdayakan Gen Z.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kebutuhan Gender di Negara Jepang, Korea Selatan dan Indonesia

Kebutuhan gender di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia merupakan isu yang kompleks dan multidimensional, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, budaya, dan ekonomi. Ketiga negara ini memiliki tantangan dan peluang yang berbeda dalam mencapai kesetaraan gender, terutama dalam konteks pendidikan dan tenaga kerja Gen Z. Dalam sub-bab ini, kami akan membahas bagaimana kebutuhan gender mempengaruhi pendidikan dan partisipasi tenaga kerja di masing-masing negara, serta bagaimana Gen Z berperan dalam proses ini.

Di Jepang, meskipun telah ada kemajuan dalam kesetaraan gender, masih terdapat tantangan signifikan yang harus dihadapi. Menurut penelitian oleh Satoh Satoh (2023), Gen Z di Jepang menunjukkan preferensi untuk lingkungan kerja yang mendukung komunikasi aktif dan keterlibatan. Hal ini mencerminkan kebutuhan mereka akan dukungan dan bimbingan dalam pengembangan karir. Namun, meskipun perempuan di Jepang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, mereka sering kali terhambat dalam mencapai posisi kepemimpinan di tempat kerja. Penelitian oleh Zhong et al. (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi kebijakan sosial media yang inklusif dapat menarik lebih banyak tenaga kerja dari Gen Z, yang menginginkan tempat kerja yang mendukung keberagaman dan inklusi.

Sementara itu, di Korea Selatan, kesetaraan gender dalam pendidikan telah meningkat, tetapi tantangan tetap ada dalam hal partisipasi perempuan di pasar kerja. Penelitian oleh Yu et al. (2022) menunjukkan bahwa meskipun Gen Z memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi di sektor tenaga kerja, mereka sering kali merasa tertekan oleh ekspektasi sosial yang tinggi. Hal ini menciptakan kesenjangan antara pendidikan dan partisipasi tenaga kerja, di mana banyak perempuan memilih untuk tidak bekerja setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi Gen Z, yang lebih memilih fleksibilitas dan keseimbangan kerja-hidup.

Di Indonesia, tantangan yang dihadapi dalam mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan dan tenaga kerja juga sangat signifikan. Menurut Damanik et al. (Damanik et al., 2022), meskipun Gen Z di Indonesia menunjukkan minat yang tinggi terhadap pendidikan, akses pendidikan yang tidak merata, terutama di daerah pedesaan, masih menjadi masalah. Penelitian oleh Ratnasari Ratnasari (2023) menunjukkan bahwa Gen Z di Indonesia memiliki harapan yang tinggi terhadap karir mereka, tetapi sering kali terhambat oleh norma-norma sosial yang membatasi peran perempuan dalam masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung pendidikan dan partisipasi perempuan di pasar kerja, serta menciptakan lingkungan yang inklusif bagi Generasi Z.

Dalam konteks ini, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan di ketiga negara tersebut. Penelitian oleh Barhate dan Dirani Barhate & Dirani (2021) menunjukkan bahwa aspirasi karir Gen

Zdipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, yang mencakup harapan terhadap lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender. Oleh karena itu, penting bagi pembuat kebijakan untuk mempertimbangkan kebutuhan dan harapan Gen Z dalam merancang program-program yang bertujuan untuk mencapai kesetaraan gender dan meningkatkan partisipasi perempuan di pasar kerja.

3.2 Kebutuhan Pendidikan di Negara Jepang, Korea Selatan dan Indonesia

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam membangun masa depan berkelanjutan, terutama bagi Gen Z di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia. Ketiga negara ini memiliki pendekatan yang berbeda dalam sistem pendidikan mereka, yang dipengaruhi oleh budaya, kebijakan pemerintah, dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Dalam sub-bab ini, kami akan membahas kebutuhan pendidikan di masing-masing negara, serta tantangan dan peluang yang dihadapi oleh Gen Z dalam konteks pendidikan.

Di Jepang, sistem pendidikan dikenal dengan kualitasnya yang tinggi, tetapi juga menghadapi tantangan dalam hal tekanan akademis yang tinggi. Penelitian oleh Aprilia (2023) menunjukkan bahwa media sosial dapat dimanfaatkan sebagai alat pembelajaran yang efektif, terutama di era pasca-pandemi. Gen Z di Jepang, yang sangat terhubung dengan teknologi, dapat memanfaatkan platform seperti Facebook, TikTok, dan Instagram untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Namun, meskipun ada potensi besar dalam penggunaan media sosial, tantangan tetap ada dalam hal pengawasan dan pengelolaan konten yang tepat untuk memastikan bahwa informasi yang diterima adalah akurat dan bermanfaat.

Sementara itu, Korea Selatan memiliki sistem pendidikan yang sangat kompetitif, di mana siswa sering kali menghadapi tekanan untuk mencapai prestasi akademis yang tinggi. Penelitian oleh Amelia Amelia (2021) menunjukkan bahwa pendidikan kewarganegaraan di Korea Selatan telah diadopsi dengan baik, tetapi masih ada kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman siswa tentang pentingnya pendidikan tinggi. Gen Z di Korea Selatan menunjukkan minat yang tinggi terhadap pendidikan, tetapi mereka juga merasa tertekan oleh ekspektasi sosial yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung dan mengurangi tekanan akademis yang berlebihan.

Di Indonesia, tantangan dalam pendidikan sering kali berkaitan dengan akses dan kualitas pendidikan yang tidak merata. Penelitian oleh Ramadhan dan Amalia Ramadhan & Amalia (2023) menunjukkan bahwa sosialisasi tentang pentingnya pendidikan tinggi bagi Gen Z sangat diperlukan. Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan menunjukkan peningkatan pemahaman siswa tentang pentingnya pendidikan tinggi, dari 33% menjadi 67%. Hal ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pendidikan tinggi di kalangan Gen Z di Indonesia, terutama di daerah pedesaan yang mungkin memiliki akses terbatas terhadap pendidikan berkualitas (Effendi et al., 2024; Patria et al., 2024; Pramudibyanto et al., 2023).

Selain itu, pendidikan karakter juga menjadi fokus penting di Indonesia. Penelitian oleh Yulianti (2021) menekankan pentingnya pendidikan karakter untuk membangun generasi emas Indonesia. Pendidikan yang tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga mengembangkan nilai-nilai moral dan karakter, sangat penting untuk membentuk individu yang kompeten dan

berbudaya. Dalam konteks ini, Gen Z di Indonesia diharapkan dapat menjadi agen perubahan yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kebutuhan pendidikan di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia sangat beragam, tergantung pada konteks sosial dan budaya masing-masing negara. Meskipun ada tantangan yang harus dihadapi, terdapat juga peluang besar untuk memanfaatkan teknologi dan pendekatan inovatif dalam pendidikan. Generasi Z, dengan karakteristik dan harapan mereka yang unik, dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan sistem pendidikan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi pembuat kebijakan dan pendidik untuk mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi Gen Z dalam merancang program pendidikan yang relevan dan efektif.

3.3 Kebutuhan Tenaga Kerja Gen Z di Negara Jepang, Korea Selatan dan Indonesia

Kebutuhan tenaga kerja Gen Z di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia mencerminkan dinamika yang unik dalam konteks sosial, ekonomi, dan budaya masing-masing negara. Generasi Z, yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, memiliki karakteristik dan harapan yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, terutama dalam hal nilai-nilai kerja, harapan terhadap lingkungan kerja, dan keterampilan yang dibutuhkan. Dalam sub-bab ini, kami akan membahas kebutuhan tenaga kerja Gen Z di ketiga negara tersebut, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam memasuki pasar kerja.

Di Jepang, Gen Z menghadapi tantangan yang signifikan dalam memasuki pasar kerja yang sangat kompetitif. Penelitian oleh Hennings et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan keterampilan antara apa yang diajarkan di institusi pendidikan dan apa yang dibutuhkan oleh industri. Gen Z di Jepang cenderung memiliki harapan yang tinggi terhadap keseimbangan kerja-hidup dan lingkungan kerja yang inklusif. Mereka lebih memilih perusahaan yang menawarkan fleksibilitas, kesempatan untuk berkembang, dan nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip-prinsip keberlanjutan. Namun, meskipun memiliki keterampilan yang baik, banyak dari mereka merasa tidak siap untuk menghadapi tuntutan pasar kerja yang terus berubah, terutama dalam konteks digitalisasi yang cepat.

Sementara itu, di Korea Selatan, Gen Z menunjukkan minat yang tinggi terhadap pekerjaan di sektor teknologi dan inovasi. Penelitian oleh M. et al. (2023) menekankan pentingnya keberagaman dan inklusi dalam menarik dan mempertahankan karyawan Generasi Z. Mereka menginginkan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi, serta kesempatan untuk berkontribusi pada proyek-proyek yang berdampak sosial. Namun, tantangan yang dihadapi adalah adanya tekanan sosial yang tinggi untuk mencapai kesuksesan akademis, yang sering kali mengarah pada stres dan kelelahan. Hal ini dapat mempengaruhi keputusan mereka dalam memilih karir dan berkontribusi pada tingkat pengangguran di kalangan lulusan muda.

Di Indonesia, kebutuhan tenaga kerja Gen Z juga dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan ekonomi yang kompleks. Penelitian oleh Schaner & Das (2016) menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja meningkat seiring dengan peningkatan tingkat pendidikan. Namun, meskipun ada kemajuan, masih terdapat tantangan dalam hal akses pendidikan yang berkualitas dan kesempatan kerja yang setara. Gen Z di Indonesia

menunjukkan minat yang tinggi terhadap kewirausahaan dan inovasi, tetapi mereka sering kali menghadapi hambatan dalam hal pendanaan dan dukungan dari pemerintah. Penelitian oleh Khaulasari (2024) menyoroti pentingnya menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan keterampilan dan kewirausahaan di kalangan Generasi Z, terutama di daerah pedesaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja Gen Z di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia sangat beragam, tergantung pada konteks sosial, budaya, dan ekonomi masing-masing negara. Meskipun ada tantangan yang harus dihadapi, terdapat juga peluang besar untuk memanfaatkan teknologi dan pendekatan inovatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Generasi Z, dengan karakteristik dan harapan mereka yang unik, dapat menjadi agen perubahan dalam menciptakan pasar kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi Gen Z dalam merancang program-program yang relevan dan efektif.

4. Simpulan

Dalam upaya membangun masa depan berkelanjutan, kebutuhan gender, pendidikan, dan tenaga kerja Gen Z di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia menjadi isu yang sangat penting dan saling terkait. Melalui analisis yang mendalam, kami menemukan bahwa ketiga negara ini menghadapi tantangan dan peluang yang berbeda dalam mencapai kesetaraan gender dan meningkatkan partisipasi Gen Z di pasar kerja.

Pertama, dalam konteks kebutuhan gender, meskipun terdapat kemajuan dalam kesetaraan gender di ketiga negara, tantangan yang signifikan masih ada. Di Jepang, meskipun perempuan memiliki akses pendidikan yang baik, mereka sering kali terhambat dalam mencapai posisi kepemimpinan di tempat kerja. Korea Selatan menghadapi masalah serupa, di mana meskipun perempuan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, ekspektasi sosial yang tinggi sering kali membatasi partisipasi mereka di pasar kerja. Di Indonesia, ketidaksetaraan gender dalam pendidikan dan akses ke pasar kerja masih menjadi isu yang mendesak, terutama di daerah pedesaan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan di ketiga negara tersebut.

Kedua, kebutuhan pendidikan di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan dalam sistem pendidikan, tantangan tetap ada dalam hal akses dan kualitas pendidikan. Di Jepang, tekanan akademis yang tinggi dapat menghambat kreativitas dan inovasi di kalangan Generasi Z. Di Korea Selatan, sistem pendidikan yang kompetitif menciptakan stres di kalangan siswa, sementara di Indonesia, akses pendidikan yang tidak merata menjadi penghalang bagi Gen Z untuk mencapai potensi penuh mereka. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan mendukung, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Ketiga, dalam hal kebutuhan tenaga kerja, Gen Z di ketiga negara menunjukkan harapan yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang inklusif, fleksibel, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup. Di Jepang, kesenjangan keterampilan antara pendidikan dan kebutuhan industri menjadi tantangan yang harus diatasi. Di Korea Selatan, tekanan sosial

untuk mencapai kesuksesan akademis dapat mempengaruhi keputusan karir Generasi Z. Sementara itu, di Indonesia, tantangan dalam hal pendanaan dan dukungan untuk kewirausahaan menjadi penghalang bagi Gen Z untuk memasuki pasar kerja. Oleh karena itu, penting bagi pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi Gen Z dalam merancang program-program yang relevan dan efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mencapai pembangunan berkelanjutan, penting untuk memahami dan memenuhi kebutuhan gender, pendidikan, dan tenaga kerja Gen Z di Jepang, Korea Selatan, dan Indonesia. Dengan mengintegrasikan perspektif Gen Z dalam kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan, diharapkan dapat tercipta lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung pengembangan potensi mereka secara optimal. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pembuat kebijakan, pendidik, dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya mencapai tujuan tersebut.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Isnandar, M.T., atas bimbingan dan arahnya selama perkuliahan Perilaku Organisasi di Program Pendidikan Vokasi, Program Studi S2 Pendidikan Kejuruan, Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Malang. Dukungan dan ilmu yang diberikan telah memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini. Semoga kontribusi ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan praktik pendidikan.

Referensi

- Altuzarra, A., Gálvez-Gálvez, C., & González-Flores, A. (2021). Is gender inequality a barrier to economic growth? A panel data analysis of developing countries. *Sustainability*, 13(1), 367. <https://doi.org/10.3390/su13010367>
- Amelia, D. (2021). Kolektivitas dalam nomenklatur pendidikan moral di Korea Selatan. *DeCive*, 1(8). <https://doi.org/10.56393/decive.v1i8.266>
- Aprilia, C. (2023). Pemanfaatan media sosial oleh Gen Z sebagai media pembelajaran era post pandemi. *PESHUM*, 2(3), 530–536. <https://doi.org/10.56799/peshum.v2i3.1797>
- Baloch, M. N., Habibullah, & Mohd Noor. (2018). The effect of the gender equality on income inequality: A dynamic panel approach. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 52(2), 3–17. <https://doi.org/10.17576/JEM-2018-5202-1>
- Barhate, B., & Dirani, K. (2021). Career aspirations of Generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/ejtd-07-2020-0124>
- Damanik, J., Priyambodo, T., Wibowo, M., Pitanatri, P., & Wachyuni, S. (2022). Travel behaviour differences among Indonesian youth in Generations Y and Z: Pre-, during

and post-travel. *Consumer Behavior in Tourism and Hospitality*, 18(1), 35–48.
<https://doi.org/10.1108/cbth-07-2021-0184>

Effendi, M. I., Chisbiyah, L. A., & Firdausia, F. (2024). Studi komparasi pelatihan guru vokasi di negara Indonesia dan Jepang. *KIRYOKU*, 8(1), 12–21.
<https://doi.org/10.14710/kiryoku.v8i1.12-21>

Ennaji, M. (2018). Morocco's experience with gender gap reduction in education. *Gender and Women's Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.31532/gendwomensstud.2.1.005>

Frohmann, A. (2017). Gender equality and trade policy. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3113197>

Ge, H. (2023). The influence of unequal educational resources in Eastern and Western China on gender equality education: Take Guiyang and Nanjing as examples. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 13(1), 166–172.
<https://doi.org/10.54254/2753-7048/13/20230876>

Gibson, G., Quirke, M., & Lovatt, M. (2022). The role of environmental design in enabling intergenerational support for people with dementia: What lessons can we learn from Japan? *Working With Older People*, 26(3), 226–237. <https://doi.org/10.1108/wwop-12-2021-0064>

Hennings, M., Zhu, Y., & Veen, R. (2021). Developing the capacity for a proactively self-managed career: An analysis of aspiring new-generation employees in Japan. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(3), 682–699. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12296>

Huang, T., & Liu, X. (2021). The flow of gender equality education practices in China and the media bias in the new era: From the perspective of sociology of knowledge. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 211, 220–421.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.211220.421>

Khaulasari, H. (2024). Mapping of gender inequality in Indonesia based on influencing factors using geographically weighted ordinal logistic regression. *Barekeng Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 18(1), 0233–0244.
<https://doi.org/10.30598/barekengvol18iss1pp0233-0244>

Li, J., & Yang, M. (2022). Analysis of the educational environment in kindergartens for gender equality and preschoolers' gender-role development. *Creative Education*, 13(12), 3981–3995. <https://doi.org/10.4236/ce.2022.1312254>

Liu, Z. (2019). The drawbacks and transcendancy of gender-neutral education in China. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 19.
<https://doi.org/10.2991/hsmet-19.2019.84>

- Lomazzi, V., Israel, S., & Crespi, I. (2018). Gender equality in Europe and the effect of work-family balance policies on gender-role attitudes. *Social Sciences*, 8(1), 5. <https://doi.org/10.3390/socsci8010005>
- M., L., Zbucea, A., & Pînzaru, F. (2023). The emerging Generation Z workforce in the digital world: A literature review on cooperation and transformation. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17(1), 1991–2001. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0175>
- Nowak, J. (2021). Gender inequality in education. In *High Technology, Quality and Education Conference Proceedings*, 424–433. <https://doi.org/10.22364/htqe.2021.31>
- Patria, A. N., & Alfarisy, F. (2024). Students' motivational dimensions of choosing Japanese language stream in vocational college. *KIRYOKU*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v8i1.117-123>
- Pickbourn, L., & Ndikumana, L. (2016). The impact of the sectoral allocation of foreign aid on gender inequality. *Journal of International Development*, 28(3), 396–411. <https://doi.org/10.1002/jid.3213>
- Pramudibyanto, H. (2023). Analisis konsep interpretasi nilai karakter pada film *The Asadas!* (*Asadake!*) terhadap pertumbuhan pengembangan teknologi informasi dan manajemen data. *KIRYOKU*, 7(2), 72–85. <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v7i2.72-85>
- Psaki, S., McCarthy, K., & Mensch, B. (2017). Measuring gender equality in education: Lessons from trends in 43 countries. *Population and Development Review*, 44(1), 117–142. <https://doi.org/10.1111/padr.12121>
- Ramadhan, R., & Amalia, L. (2023). Pembekalan dan sosialisasi pentingnya pendidikan tinggi bagi Gen Z di era 5.0. *Journal of Research Applications in Community Service*, 2(2), 59–65. <https://doi.org/10.32665/jarcoms.v2i2.1450>
- Ratnasari, E. (2023). Well-being in Generation Z: Antecedent and consequences. *Financial Engineering*, 1, 353–360. <https://doi.org/10.37394/232032.2023.1.33>
- Satoh, K. (2023). A cross-sectional survey on Generation Z physicians: Professional value, educational expectations, and work environment preferences. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3766309/v1>
- Schaner, S., & Das, S. (2016). Female labor force participation in Asia: Indonesia country study. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2737842>
- Tardos, K., & Paksi, V. (2018). Diversity management and gender equality outcomes in research, development and innovation organisations: Lessons for practitioners. *Szociológiai Szemle*, 28(4), 166–190. <https://doi.org/10.51624/szocszemle.2018.4.8>
- Yu, H., Shum, C., Alcorn, M., Sun, J., & He, Z. (2022). Robots can't take my job: Antecedents and outcomes of Gen Z employees' service robot risk awareness. *International Journal*

of Contemporary Hospitality Management, 34(8), 2971–2988.
<https://doi.org/10.1108/ijchm-10-2021-1312>

Yulianti, Y. (2021). Pentingnya pendidikan karakter untuk membangun generasi emas Indonesia. *Cermin Jurnal Penelitian*, 5(1), 28.
https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.969

Zhong, Y., Zhang, L., Wei, W., & Chang, J. (2023). Attracting Gen Z workforce: The effects of organizational social media policy. *Tourism Review*, 79(1), 54–68.
<https://doi.org/10.1108/tr-11-2022-0582>