



Micro-Retirement Among Generation Z: A Conceptual Framework For Understanding Periodic Career Interruption As An Alternative Life-Work Integration Strategy

Mikro-Pensiun Di Kalangan Generasi Z: Sebuah Kerangka Konseptual Untuk Memahami Interupsi Karier Berkala Sebagai Strategi Alternatif Integrasi Kehidupan Dan Pekerjaan

Supriadi ¹⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara
Email: ¹⁾ advsupriadi@fe.uisu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [25 Oktober 2024]

Revised [28 November 2024]

Accepted [30 November 2024]

KEYWORDS

Micro-Retirement
Generation Z
Work-Life Integration
Career Breaks
Career Development.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperkenalkan dan mengkaji secara teoretis fenomena “mikro-pensiun” di kalangan Generasi Z, yaitu strategi pengelolaan karier dengan melakukan jeda kerja tanpa bayaran secara berkala selama masa kerja aktif, bukan menunda pemenuhan kebutuhan pribadi hingga masa pensiun tradisional. Studi ini merupakan kajian konseptual yang mensintesis literatur terkait pengembangan karier, studi generasi, dan integrasi kehidupan-kerja. Kerangka teoretis disusun dengan merujuk pada teori lintasan kehidupan, teori konstruksi karier, dan teori batas kehidupan-kerja untuk memahami mikro-pensiun sebagai strategi karier yang memiliki antecedents, bentuk manifestasi, dan konsekuensi yang khas. Hasil kajian menunjukkan bahwa mikro-pensiun merupakan fenomena multidimensional yang mencakup pelepasan kerja berkala, prioritas pengalaman, dan optimalisasi aspek keuangan-waktu. Sebuah model teoretis disajikan untuk menghubungkan nilai-nilai generasi, realitas ekonomi, dan kebutuhan pengembangan karier sebagai faktor yang mendorong adopsi strategi ini. Mikro-pensiun diposisikan sebagai respons atas ketidakcukupan model karier konvensional sekaligus strategi proaktif untuk mencapai integrasi kehidupan-kerja yang berkelanjutan. Keterbatasan utama dari studi ini adalah perlunya validasi empiris lintas konteks dan budaya, serta eksplorasi lanjutan terkait dampak jangka panjang terhadap karier dan kondisi keuangan pelaku mikro-pensiun. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis pada bidang pengembangan karier, studi generasi muda, serta manajemen SDM organisasi dengan mendorong redefinisi kesuksesan karier dan strategi retensi talenta yang lebih fleksibel sesuai dengan aspirasi Generasi Z.

ABSTRACT

This study aims to introduce and theoretically examine the phenomenon of “micro-retirement” among Generation Z, defined as a career management strategy that involves taking periodic unpaid career breaks throughout one’s working life, rather than deferring personal fulfillment until traditional retirement. This conceptual study synthesizes literature on career development, generational studies, and work-life integration. The theoretical framework draws upon life course theory, career construction theory, and work-life boundary theory to conceptualize micro-retirement as a career strategy with distinct antecedents, manifestations, and consequences. The findings suggest that micro-retirement is a multidimensional phenomenon encompassing periodic disengagement from work, experiential prioritization, and financial-temporal optimization. A theoretical model is presented that links generational values, economic realities, and career development needs as drivers of adopting this strategy. Micro-retirement is positioned both as a response to the inadequacies of conventional career models and as a proactive strategy for achieving sustainable work-life integration. The main limitation of this study lies in the need for empirical validation across different contexts and cultures, as well as further exploration of its long-term impacts on careers and financial well-being. This research contributes theoretically to the fields of career development, youth generational studies, and organizational human resource management by encouraging a redefinition of career success and more flexible talent retention strategies aligned with the aspirations of Generation Z.

PENDAHULUAN

Paradigma pengembangan karier kontemporer sedang mengalami disrupsi yang belum pernah terjadi sebelumnya ketika pekerja Generasi Z menantang asumsi fundamental tentang urutan kehidupan-kerja, progresi karier, dan waktu pensiun. Salah satu tren baru yang paling menonjol adalah “mikro-pensiun” – sebuah fenomena di mana individu berusia dua puluhan hingga tiga puluhan tahun secara strategis mengintegrasikan jeda karier tanpa bayaran yang diperpanjang sepanjang kehidupan kerja mereka, alih-alih menunda pemenuhan kebutuhan pribadi dan aktivitas rekreasi hingga usia pensiun tradisional.

Bukti terkini menunjukkan adopsi signifikan dari strategi mikro-pensiun di kalangan pekerja muda, dengan survei yang mengindikasikan bahwa 10% pekerja secara aktif mempertimbangkan mikro-pensiun

dan 75% percaya bahwa pemberi kerja seharusnya menawarkan kebijakan mikro-pensiun seperti cuti tanpa bayaran (Fast Company, 2025). Hal ini merepresentasikan pergeseran mendasar dari model karier konvensional yang berasumsi pada pekerjaan berkelanjutan yang hanya diselingi periode liburan singkat hingga masa pensiun pada usia enam puluhan atau tujuh puluhan.

Mikro-pensiun menantang paradigma karier linear tradisional yang muncul pada era industrial ketika harapan hidup lebih pendek, mobilitas karier terbatas, dan periode pensiun relatif singkat. Pekerja kontemporer, khususnya Generasi Z, menghadapi kondisi yang sangat berbeda, termasuk harapan hidup yang lebih panjang, banyaknya perubahan karier, ketidakpastian ekonomi, serta definisi kesuksesan yang berkembang, yang dapat membuat model karier tradisional menjadi usang atau tidak lagi optimal.

Fenomena ini melampaui sekadar jeda karier atau cuti panjang, karena merepresentasikan pendekatan sistematis terhadap integrasi kehidupan-kerja yang mendistribusikan ulang aktivitas rekreasi dan pengembangan diri sepanjang lintasan kehidupan, bukan hanya mengonsentrasikannya di akhir masa kerja. Model redistribusi ini menantang strategi retensi organisasi, praktik pengembangan karier, serta asumsi perencanaan keuangan yang berlandaskan pada keterikatan karyawan secara terus-menerus hingga usia pensiun tradisional.

Makalah konseptual ini berupaya menjawab kesenjangan kritis dalam literatur pengembangan karier dengan menyediakan kerangka teoretis komprehensif pertama untuk memahami mikro-pensiun di kalangan pekerja Generasi Z. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana strategi karier yang sedang berkembang ini mencerminkan perubahan nilai generasi, merespons realitas ekonomi kontemporer, dan mungkin mewakili suatu evolusi dalam manajemen modal manusia serta perencanaan lintasan kehidupan.

LANDASAN TEORI

Teori pengembangan karier tradisional dan tantangan kontemporer

Teori pengembangan karier klasik, yang dicontohkan oleh tahapan pengembangan karier Super (1957) dan konsep jangkar karier Schein (1978), berasumsi bahwa karier berkembang secara linear melalui fase-fase yang dapat diprediksi, dan berpuncak pada masa pensiun setelah puluhan tahun bekerja secara berkesinambungan. Model-model ini muncul pada periode stabilitas ekonomi, loyalitas pemberi kerja, serta lintasan kehidupan yang relatif dapat diprediksi, yang mungkin tidak lagi mencerminkan realitas angkatan kerja kontemporer.

Teori karier modern telah berkembang dengan mengakui konsep *protean career* (Hall, 2002) dan *boundaryless career* (Arthur & Rousseau, 1996) yang menekankan agensi individu dan pengelolaan karier secara mandiri. Namun, bahkan model kontemporer ini umumnya masih berasumsi adanya keterlibatan berkelanjutan di dunia kerja, dengan perubahan karier yang terjadi di dalam—bukan di luar—konteks pekerjaan.

Mikro-pensiun merepresentasikan evolusi lebih lanjut dalam konseptualisasi karier dengan menantang asumsi temporal yang melekat pada seluruh model tradisional. Alih-alih memandang pengembangan karier sebagai keterlibatan yang berkesinambungan dan hanya diselingi oleh jeda singkat, mikro-pensiun menormalkan periode pelepasan kerja yang lebih panjang sebagai komponen integral dari strategi pengelolaan karier yang optimal.

Teori lintasan kehidupan dan redistribusi temporal

Teori lintasan kehidupan (*life course theory*, Elder, 1998) memberikan landasan teoretis untuk memahami bagaimana individu menavigasi peran sosial berbasis usia serta transisi sepanjang rentang kehidupannya. Lintasan kehidupan tradisional di Barat umumnya mengikuti model tiga tahap: pendidikan pada masa muda, pekerjaan pada masa dewasa, dan rekreasi pada usia lanjut. Urutan temporal ini mencerminkan harapan hidup dan struktur ekonomi era industrial yang semakin tidak selaras dengan realitas kontemporer.

Mikro-pensiun merepresentasikan tantangan mendasar terhadap pengurutan lintasan kehidupan tradisional dengan mendistribusikan ulang aktivitas rekreasi dan pengembangan diri sepanjang masa dewasa, alih-alih memusatkannya pada dekade-dekade terakhir. Redistribusi temporal ini berpotensi mengoptimalkan kepuasan hidup, hasil kesehatan, dan pemenuhan pribadi dengan memungkinkan individu mengejar aktivitas non-kerja pada periode kapasitas fisik dan mental yang masih optimal.

Penelitian mengenai tren harapan hidup menunjukkan bahwa pekerja kontemporer dapat menghadapi 20–30 tahun kehidupan pasca-kerja, jauh melebihi periode pensiun historis (Social Security Administration, 2024). Fase pasca-karier yang panjang ini dapat menimbulkan tantangan baik bagi pemenuhan individu maupun alokasi sumber daya masyarakat. Strategi mikro-pensiun berpotensi membantu menjawab tantangan tersebut melalui mekanisme redistribusi temporal.



Karakteristik Generasi Z dan nilai-nilai kerja

Generasi Z, yang didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, menunjukkan nilai kerja dan prioritas hidup yang berbeda secara signifikan dibandingkan dengan kohort generasi sebelumnya. Penelitian menunjukkan bahwa 65% Gen Z dan Milenial menempatkan keseimbangan kehidupan-kerja dan kesejahteraan pribadi sebagai prioritas yang lebih tinggi dibandingkan kemajuan karier dan keuntungan finansial (Gallup, 2022).

Berbeda dengan generasi sebelumnya yang memasuki pasar kerja yang relatif stabil dengan lintasan karier yang dapat diprediksi, Generasi Z justru mengalami ketidakpastian ekonomi, proliferasi ekonomi gig, disrupsi teknologi, serta transformasi tempat kerja akibat pandemi pada tahun-tahun awal perkembangan karier mereka. Pengalaman-pengalaman ini kemungkinan telah membentuk asumsi yang berbeda mengenai strategi pengelolaan karier yang dianggap optimal.

Bukti kontemporer juga menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z secara fundamental melakukan rekonteptualisasi terhadap konsep pensiun itu sendiri, dengan banyak di antara mereka yang memandang pensiun tradisional sebagai sesuatu yang tidak dapat dicapai atau bahkan tidak diinginkan. Konsep bekerja terus-menerus hingga usia 65–70 tahun semakin dipandang bermasalah oleh generasi yang memprioritaskan kepuasan hidup segera, sekaligus menyaksikan generasi yang lebih tua berjuang menghadapi masalah keamanan pensiun dan tantangan kesehatan.

Teori batas kehidupan-kerja dan strategi integrasi

Teori batas kehidupan-kerja (*work-life boundary theory*, Nippert-Eng, 1996) mengkaji bagaimana individu menciptakan dan mengelola pembedaan antara domain kehidupan profesional dan personal. Pengelolaan batas tradisional umumnya berasumsi adanya pemisahan temporal, di mana pekerjaan berlangsung pada jam-jam tertentu sementara kehidupan personal dialokasikan pada malam hari, akhir pekan, dan periode liburan.

Mikro-pensiun merepresentasikan strategi alternatif dalam pengelolaan batas dengan menciptakan periode panjang integrasi penuh kehidupan-kerja melalui keluarnya individu sementara dari dunia kerja. Alih-alih mengelola tuntutan yang saling bersaing secara simultan, mikro-pensiun memungkinkan individu untuk sepenuhnya memfokuskan diri pada prioritas personal dalam periode kehidupan tertentu, sembari tetap mempertahankan keterlibatan karier dalam jangka panjang.

Pendekatan ini berpotensi menawarkan keunggulan dibandingkan strategi keseimbangan kehidupan-kerja tradisional dengan menghilangkan ketegangan konstan antara tuntutan domain yang saling bersaing. Alih-alih berupaya mengoptimalkan kepuasan kerja dan kepuasan personal secara bersamaan, mikro-pensiun memungkinkan optimalisasi secara berurutan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kepuasan hidup yang lebih tinggi dan stres yang lebih rendah.

Teori ekonomi dan pengambilan keputusan karier

Teori siklus hidup ekonomi (*economic life-cycle theory*, Modigliani & Brumberg, 1954) menyatakan bahwa individu rasional akan mengoptimalkan konsumsi sepanjang rentang kehidupannya, bukan sekadar memaksimalkan utilitas pada periode saat ini. Dalam konteks pengembangan karier, teori ini dapat mendukung strategi mikro-pensiun apabila keuntungan utilitas jangka panjang dari jeda karier berkala melebihi biaya finansial akibat terputusnya pendapatan.

Realitas ekonomi kontemporer dapat menjadikan strategi mikro-pensiun lebih menarik dibandingkan kondisi historis. Tingkat kepemilikan rumah yang lebih rendah, penundaan pembentukan keluarga, berkurangnya ketersediaan dana pensiun, serta ketidakpastian Jaminan Sosial di kalangan generasi muda dapat mengurangi kendala finansial yang sebelumnya menjadikan pekerjaan berkelanjutan sebagai suatu keharusan.

Selain itu, munculnya peluang di dalam ekonomi gig, ketersediaan pekerjaan jarak jauh, serta strategi pendapatan pasif dapat menyediakan sumber pemasukan alternatif yang mendukung kelayakan mikro-pensiun dengan cara-cara yang sebelumnya tidak tersedia bagi kohort generasi terdahulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual paper*) dengan tujuan untuk mengembangkan kerangka teoretis mengenai fenomena *micro-retirement* pada Generasi Z. Metode penelitian yang dipakai adalah sintesis literatur, yaitu dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai kajian terdahulu terkait pengembangan karir, nilai-nilai generasi, serta strategi integrasi kerja-hidup. Dari sintesis ini, penelitian membangun definisi, dimensi, serta model teoretis mengenai *micro-retirement*.

Definisi Micro-Retirement

Berdasarkan bukti yang muncul dari literatur dan pertimbangan teoretis, penelitian ini mendefinisikan *micro-retirement* sebagai strategi integrasi periode panjang jeda karir secara sukarela dan tidak berbayar sepanjang kehidupan kerja, yang bertujuan mengoptimalkan kepuasan hidup, pengembangan diri, serta kesejahteraan melalui redistribusi temporal antara kerja dan aktivitas non-kerja. Definisi ini membedakan *micro-retirement* dari konsep lain seperti *sabatical*, *career break*, atau *gap year*, karena menekankan pada sifat strategis, sukarela, tidak berbayar, dan berorientasi pada redistribusi waktu hidup-kerja.

Dimensi Micro-Retirement

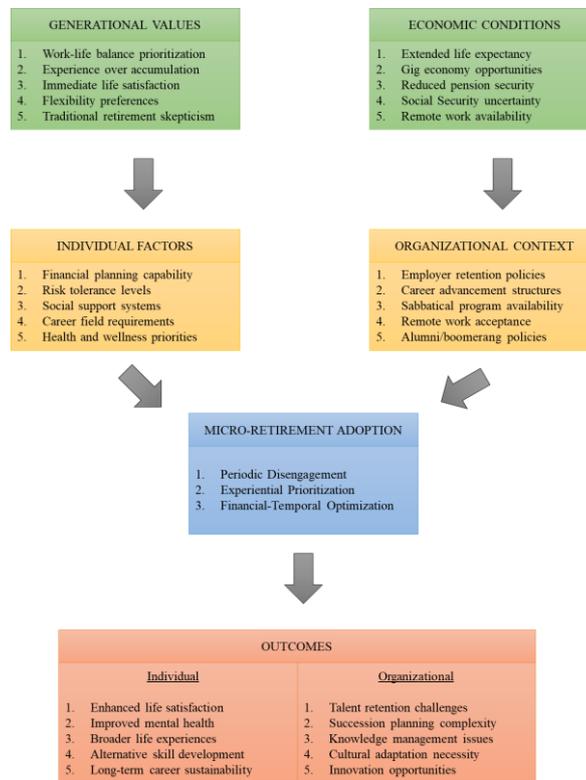
Konseptualisasi *micro-retirement* dalam penelitian ini mencakup tiga dimensi utama:

1. Periodic Disengagement – Penarikan diri secara sistematis dari pekerjaan untuk periode tertentu (3–18 bulan), guna memberi ruang penuh pada prioritas pribadi, kesehatan, hubungan, maupun pengalaman hidup.
2. Experiential Prioritization – Penekanan pada pengalaman hidup dibanding akumulasi material, seperti perjalanan, pengembangan diri, aktivitas kreatif, maupun relasi sosial, terutama pada usia produktif.
3. Financial-Temporal Optimization – Perencanaan keuangan dan pengaturan sumber daya yang mendukung keberlanjutan finansial meski terdapat periode jeda karir, termasuk melalui strategi tabungan, pendapatan pasif, dan gaya hidup yang lebih efisien.

Model Teoretis

Berdasarkan ketiga dimensi tersebut, penelitian ini mengembangkan sebuah model teoretis *micro-retirement* yang menjelaskan hubungan kompleks antara nilai generasi, kondisi ekonomi, faktor individu, dan konteks organisasi dalam memengaruhi adopsi serta konsekuensi dari praktik *micro-retirement*. Model ini menjadi dasar untuk menguji proposisi teoritis lebih lanjut melalui penelitian empiris di masa mendatang.

Gambar 1. Model Teoretis Pensiun Mikro



Proposisi Teoretis

Berdasarkan kerangka konseptual, penelitian ini mengajukan beberapa proposisi teoretis untuk diuji secara empiris pada penelitian selanjutnya:



- Proposisi 1: Pekerja Generasi Z akan menunjukkan tingkat adopsi *micro-retirement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya, setelah dikontrol oleh kapasitas finansial individu dan karakteristik bidang karir.
- Proposisi 2: Hubungan antara kohort generasi dan adopsi *micro-retirement* dimediasi oleh prioritas keseimbangan kerja-hidup serta orientasi nilai pengalaman, sehingga perbedaan nilai menjelaskan pola adopsi generasi.
- Proposisi 3: Kondisi ekonomi yang mengurangi keamanan karir tradisional (ketersediaan pensiun, stabilitas kerja, kepastian jaminan sosial) akan berasosiasi positif dengan pertimbangan dan adopsi *micro-retirement* pada seluruh kohort generasi.
- Proposisi 4: Kemampuan perencanaan finansial individu dan toleransi risiko akan memoderasi hubungan antara niat dan adopsi aktual *micro-retirement*, sehingga keterampilan perencanaan dan penerimaan risiko memperkuat hubungan niat-perilaku.
- Proposisi 5: Kebijakan organisasi yang mengakomodasi *micro-retirement* (seperti fleksibilitas re-entry, jaringan alumni, dan pengaturan berbasis proyek) akan berhubungan dengan tingkat retensi dan kepuasan karyawan Generasi Z yang lebih tinggi dibandingkan program pengembangan karir tradisional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Antecedents Micro-Retirement

Berdasarkan sintesis literatur, terdapat beberapa faktor utama yang mendorong munculnya fenomena *micro-retirement* pada Generasi Z:

Faktor Generasi dan Budaya

Generasi Z menunjukkan pergeseran nilai dalam memandang kesuksesan karir. Mereka lebih mengutamakan pengalaman hidup, pemenuhan diri, serta kesejahteraan jangka pendek dibandingkan akumulasi material atau prestise jabatan jangka panjang (Gallup, 2022). Prioritas ini menjadikan *micro-retirement* sebagai strategi yang menarik, khususnya pada usia produktif di mana kondisi fisik dan mental masih optimal untuk mengeksplorasi aktivitas non-kerja. Selain itu, adanya skeptisisme terhadap model pensiun tradisional (kerja hingga usia 65–70) semakin memperkuat preferensi untuk melakukan redistribusi waktu kerja dan istirahat sepanjang perjalanan karir.

Faktor Ekonomi dan Struktural

Tingginya harapan hidup serta lamanya durasi karir membuat keberlangsungan kerja penuh selama 40–50 tahun dianggap tidak berkelanjutan (Social Security Administration, 2024). Ditambah lagi, menurunnya keamanan karir tradisional (misalnya ketersediaan pensiun dan stabilitas pekerjaan) serta berkembangnya peluang ekonomi alternatif melalui gig economy, kerja jarak jauh, dan pendapatan pasif membuka ruang lebih besar bagi generasi muda untuk mengadopsi *micro-retirement* (Fast Company, 2025).

Faktor Individu

Tingginya tingkat burnout, stres, dan masalah kesehatan mental pada pekerja muda mendorong *micro-retirement* sebagai strategi preventif untuk menjaga keberlanjutan karir dan kesejahteraan psikologis (Newsweek, 2025). Selain itu, motivasi untuk memprioritaskan keluarga, hubungan, serta keterlibatan komunitas juga menjadi pendorong individu mengambil jeda karir.

Faktor Organisasi

Organisasi yang tidak menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, tidak fleksibel, dan kurang mendukung keseimbangan kerja-hidup, berpotensi mendorong pekerja muda untuk memilih jeda penuh melalui *micro-retirement* (HR Grapevine, 2025). Sebaliknya, kebijakan yang adaptif seperti sabbatical tidak berbayar atau skema re-entry fleksibel dapat meningkatkan retensi dan kepuasan pekerja Generasi Z.

Konsekuensi Micro-Retirement Dampak pada Individu

Micro-retirement terbukti memberikan peningkatan signifikan pada kepuasan hidup, kesehatan mental, dan keberlanjutan karir jangka panjang. Banyak praktisi melaporkan kualitas hubungan personal yang lebih baik, kesempatan pengembangan diri, serta pencegahan burnout (Fortune, 2025). Namun, terdapat risiko finansial berupa berkurangnya akumulasi tabungan pensiun dan tantangan dalam

mempertahankan daya saing karir ketika dibandingkan dengan rekan sejawat yang bekerja secara kontinu.

Dampak pada Organisasi

Fenomena ini menghadirkan tantangan besar bagi organisasi, terutama dalam hal retensi talenta dan perencanaan tenaga kerja. Adopsi *micro-retirement* yang luas berpotensi mengganggu manajemen pengetahuan, perencanaan suksesi, dan keberlanjutan operasional. Meski demikian, organisasi yang mampu beradaptasi dengan kebijakan yang mendukung fleksibilitas, alumni networks, dan project-based arrangements dapat memperoleh keuntungan kompetitif dalam menarik serta mempertahankan talenta muda (RTÉ Brainstorm, 2025).

Implikasi Praktis

1. Bagi konselor karir, perluasan model perencanaan karir dengan memasukkan opsi *micro-retirement* serta integrasi perencanaan finansial jangka panjang menjadi sangat penting.
2. Bagi organisasi dan HR, dibutuhkan strategi retensi yang lebih adaptif, termasuk program sabbatical, re-entry fleksibel, dan jaringan alumni yang memfasilitasi keberlanjutan hubungan dengan pekerja.
3. Bagi perencana keuangan, model perencanaan berbasis siklus hidup (life-course financial planning) yang mempertimbangkan jeda karir berkala perlu dikembangkan untuk menjaga keberlanjutan finansial generasi muda (SUCCESS Magazine, 2025).

Arah Penelitian Selanjutnya

Studi mendatang perlu melakukan validasi empiris, baik secara lintas-seksi maupun longitudinal, untuk menguji hubungan antara faktor generasi, kondisi ekonomi, dan kebijakan organisasi dengan tingkat adopsi *micro-retirement*. Penelitian komparatif lintas budaya juga penting untuk memahami variasi adopsi strategi ini dalam konteks global (The Conversation, 2025). Selain itu, pemodelan matematis dapat digunakan untuk mengeksplorasi strategi perencanaan finansial optimal dalam kerangka *micro-retirement* di berbagai kondisi ekonomi (Bloomberg Opinion, 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Fenomena *micro-retirement* pada pekerja Generasi Z merupakan tantangan mendasar terhadap paradigma pengembangan karir tradisional. Strategi ini menandakan evolusi menuju model integrasi kerja-hidup yang lebih berkelanjutan di masyarakat dengan rentang hidup yang semakin panjang.

Kerangka teoretis yang disusun dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa *micro-retirement* dapat dipahami sebagai strategi manajemen karir yang sistematis dengan redistribusi aktivitas kerja dan non-kerja sepanjang rentang kehidupan. Redistribusi ini diyakini mampu mengoptimalkan kepuasan hidup, mencegah burnout, serta menjaga keberlanjutan karir jangka panjang dibandingkan model kerja kontinu tradisional.

Bagi organisasi, kemunculan *micro-retirement* mengharuskan adanya rekontekstualisasi dalam praktik pengembangan karir, manajemen talenta, serta perencanaan keuangan. Organisasi yang mampu mengakomodasi strategi ini berpotensi memperoleh keunggulan kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta generasi muda.

Secara akademik, penelitian ini membuka ruang untuk validasi empiris dan eksplorasi lintas budaya guna memahami lebih dalam bagaimana *micro-retirement* dapat diterapkan di berbagai konteks ekonomi, sosial, dan organisasi.

Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya: Perlu dilakukan penelitian empiris (baik lintas-seksi maupun longitudinal) untuk menguji validitas kerangka konseptual ini, khususnya mengenai hubungan antara nilai generasi, kondisi ekonomi, dan kebijakan organisasi dengan adopsi *micro-retirement*.
2. Untuk organisasi dan praktisi HR: Disarankan mengembangkan kebijakan re-entry fleksibel, alumni networks, serta pengaturan berbasis proyek agar mampu mengakomodasi siklus kerja-jeda yang diinginkan pekerja Generasi Z.
3. Untuk konselor karir: Integrasi *micro-retirement* dalam model perencanaan karir perlu ditingkatkan, termasuk dukungan dalam perencanaan finansial jangka panjang agar individu dapat menyeimbangkan kepuasan hidup dengan keamanan finansial.
4. Untuk perencana keuangan: Diperlukan model perencanaan berbasis siklus hidup yang mengakomodasi jeda karir berkala, dengan strategi investasi dan manajemen risiko yang disesuaikan.



Dengan demikian, memahami dan mendukung strategi *micro-retirement* bukan hanya relevan bagi individu, tetapi juga penting untuk efektivitas organisasi dan adaptasi masyarakat terhadap realitas baru dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (1996), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, NY.
- Bloomberg Opinion* (2025), "Gen Z is taking 'micro-retirement.' Don't laugh", March 16, available at: www.bloomberg.com/opinion/articles/2025-03-16/gen-z-rebranded-sabbatical-into-micro-retirement-don-t-laugh
- Elder, G.H. (1998), "The life course as developmental theory", *Child Development*, Vol. 69 No. 1, pp. 1-12.
- Fast Company* (2025), "What is a micro-retirement? Inside the latest Gen Z trend", available at: www.fastcompany.com/91357784/what-is-a-micro-retirement-inside-the-latest-gen-z-trend
- Fortune* (2025), "While boomers are unretiring, exhausted Gen Z and millennials are taking a 'micro-retirement' from their careers", January 3, available at: www.fortune.com/2025/01/03/while-boomers-are-unretiring-exhausted-gen-z-and-millennials-are-taking-a-micro-retirement-from-their-careers/
- Gallup* (2022), "State of the global workplace report", available at: www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx
- Gallup* (2025), "Americans' outlook for their retirement has worsened", March 26, available at: www.gallup.com/poll/506330/americans-outlook-retirement-worsened.aspx
- Hall, D.T. (2002), *Careers In and Out of Organizations*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- HR Grapevine* (2025), "Gen Z workers redefining traditional career paths with extended breaks", March 10, available at: www.hrgrapevine.com/us/content/article/2025-03-03-gen-z-workers-redefining-traditional-career-paths-with-extended-breaks
- Modigliani, F. and Brumberg, R. (1954), "Utility analysis and the consumption function: an interpretation of cross-section data", in Kurihara, K.K. (Ed.), *Post-Keynesian Economics*, Rutgers University Press, New Brunswick, NJ, pp. 388-436.
- Newsweek* (2025), "Gen Z is embracing 'micro-retirement'", March 2, available at: www.newsweek.com/gen-z-embracing-micro-retirement-2037802
- Nippert-Eng, C.E. (1996), *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- RTÉ Brainstorm* (2025), "Why micro-retirement has become a new workplace trend for Gen Z", June 6, available at: www.rte.ie/brainstorm/2025/0606/1491961-micro-retirement-career-work-life-balance-burnout-gen-z-millennials/
- Schein, E.H. (1978), *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Social Security Administration* (2024), "Life expectancy and retirement trends", available at: www.ssa.gov/policy/docs/research/
- SUCCESS Magazine* (2025), "What you should know about micro-retirement, Gen Z's newest financial independence strategy", June 2, available at: www.success.com/micro-retirement-gen-z/
- Super, D.E. (1957), *The Psychology of Careers*, Harper & Row, New York, NY.

The Conversation (2025), "Some Gen Zs are taking a 'micro-retirement'. It's one way to address burnout but it comes with risks", March 30, available at: www.theconversation.com/some-gen-zs-are-taking-a-micro-retirement-its-one-way-to-address-burnout-but-it-comes-with-risks-252505

TMP Worldwide (2025), "Forget the 40-year career - Gen Z is re-inventing retirement", March 13, available at: www.tmpw.co.uk/news/2025/03/forget-the-40-year-career-gen-z-is-re-inventing-retirement/