

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR GENERASI Z: TANTANGAN DAN STRATEGI DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS MELALUI TEKNOLOGI DAN MEDIA

Syahwatul Khalda Fauziyah¹, Damas Elvianto², Alrida Putri^{3*}, Wanda⁴, Rianasari
Bimanti Esthi⁵

¹²³⁴⁵Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat, Indonesia

*Correspondence Author Email: alridaputri883@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir generasi Z, tantangan dan strategi dalam mewujudkan sumber daya manusia berkualitas melalui teknologi dan media. Metode penelitian yang digunakan metode kualitatif dengan studi lapangan (*Field Research*) yang dapat diartikan sebagai penelitian kualitatif. Penelitian ini berfokus pada aspek lingkungan dan sosial. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu Generasi Z memandangnya secara realistis dan rasional. Mereka mencari jalur yang jelas untuk pertumbuhan dan kemajuan karir mereka. Mereka menginginkan stabilitas dan kepercayaan diri dalam karir mereka. Generasi Z cenderung mencari peluang yang mendukung pengembangan keterampilan dan karier. Hambatan yang dirasakan oleh Generasi ini dituntut untuk dapat aktif terhadap perubahan global yang cepat dan dinamis, dengan didukung pemilihan jurusan kuliah yang sesuai dengan minat sangatlah penting. Hal ini dikarenakan minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktifitas tanpa ada yang menyuruh. Dengan memilih jurusan yang sesuai dengan minat maka mereka akan dapat menjalaninya dengan penuh rasa suka dan antusias. Oleh karena itu, program pengembangan SDM harus mencakup peluang untuk rotasi peran, proyek lintas fungsional, atau pengalaman kerja internasional.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Gen Z, Teknologi, Globalisasi

Abstract

This research aims to determine generation Z's career development, challenges and strategies in creating quality human resources through technology and media. The research method used is a qualitative method with field studies (Field Research) which can be interpreted as qualitative research. This research focuses on environmental and social aspects. The results obtained in this research are that Generation Z views it realistically and rationally. They seek a clear path for their career growth and advancement. They want stability and confidence in their careers. Generation Z tends to look for opportunities that support skills and career development. The obstacles felt by this generation are that they are required to be active in fast and dynamic global changes, supported by choosing a college major that suits their interests is very important. This is because interest is a feeling of preference and interest in a thing or activity without anyone telling you to. By choosing a major that suits their interests, they will be able to pursue it with joy and enthusiasm. Therefore, HR development programs should include opportunities for role rotation, cross-functional projects, or international work experience.

Keywords: Career Development, Z Gen, Technology, Globalization

Article History:

Submitted: January 21, 2025

Revised: January 29, 2025

Accepted: January 30, 2025

PENDAHULUAN

Masyarakat saat ini beroperasi dalam konteks globalisasi. Kepercayaan konvensional dari beberapa tahun yang lalu, di mana individu berharap untuk mendapatkan pekerjaan seumur hidup dalam satu perusahaan dan tetap berada di lokasi yang tetap, tidak lagi populer (Fikri et al., 2024). Pergeseran paradigma ini dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, termasuk hilangnya hambatan antar negara, aksesibilitas transportasi melalui sarana modern, kemajuan teknologi, dan, yang paling menonjol, munculnya pengaturan kerja alternatif yang cepat.

Pandemi global yang dialami dari tahun 2020 hingga 2022 telah secara signifikan memengaruhi dan memperkuat transformasi ini. Realitas baru ini telah membuka pasar tenaga kerja. Saat ini, perekrutan berlangsung secara real time melalui internet dan jejaring sosial dan dalam skala global. Hal ini telah menciptakan skenario yang sangat kompleks dalam hal manajemen sumber daya manusia (SDM) dan retensi bakat. Pergantian karyawan sekarang dapat mencapai tingkat yang jauh lebih tinggi (terutama di sektor yang lebih rentan, di mana bekerja dari rumah semakin dipromosikan dan disukai oleh perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, tempat kerja dapat berada di mana saja di planet ini dan, sebagai hasilnya, perekrutan dan menarik bakat telah menjadi hampir global.

Di era globalisasi dan digitalisasi yang berkembang pesat, dinamika pasar tenaga kerja mengalami perubahan signifikan. Perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, preferensi konsumen, dan regulasi industri. Sementara itu, karyawan juga menghadapi tantangan untuk terus memperbarui keterampilan mereka agar tetap relevan dan kompetitif.

Fenomena ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, di mana mobilitas dan fleksibilitas menjadi aspek penting dalam pengembangan karir. Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena job hopping atau berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat telah menjadi tren yang semakin mengemuka di kalangan profesional, terutama di antara generasi Z.

Saat ini, Generasi Z merupakan salah satu generasi yang mendominasi jumlah penduduk di Indonesia, yaitu sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi. Secara umum, Generasi Z lahir antara pertengahan 1990an sampai dengan tahun 2012. Terlepas dari perbedaan pendapat mengenai rentang kelahiran Generasi Z, Berkup (2014) menjelaskan bahwa Generasi Z merupakan generasi yang telah berinteraksi dengan teknologi dari lahir, sehingga teknologi sangat mempengaruhi kehidupan Generasi Z tersebut.

Generasi Z masuk ke dalam usia produktif, yaitu usia 15-64 tahun ke atas (Badan Pusat Statistik, 2022), yang memiliki potensi yang besar untuk menjadi SDM unggul untuk mewujudkan Indonesia maju. Namun, Generasi Z juga dikenal sebagai generasi yang cenderung berpindah-pindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Fenomena yang ada pada Generasi Z di Bandar Lampung menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan kinerja mereka menurun.

Menurunnya kinerja karyawan Generasi Z disebabkan oleh kurangnya pengalaman terkait kompetensi kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini disebabkan

karena, kurang efektif dan maksimal nya program pelatihan kerja dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Penelitian oleh Gallup (Heyns & Kerr, 2018) menunjukkan bahwa milenial dan Gen Z lebih memprioritaskan pengembangan karir dan perkembangan pribadi dibandingkan dengan imbalan finansial. Sekitar 87% milenial siap untuk pindah pekerjaan jika Karyawan merasa tidak ada peluang untuk berkembang. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu merancang strategi yang efektif untuk mendukung pengembangan karir jika ingin mempertahankan karyawan dari generasi ini. Selain itu, penelitian Ernst & Young (2017) mengungkapkan bahwa milenial lebih memilih organisasi yang menawarkan peluang pengembangan karir.

Sekitar 64% dari Karyawan mencari pekerjaan yang memungkinkan untuk terus tumbuh dan berkembang. Hal ini menyoroti pentingnya bagi organisasi untuk mengimplementasikan strategi yang mendukung pengembangan karir agar dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Deloitte (2019) menemukan bahwa karyawan Gen Z lebih memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, dengan 61% dari Karyawan menganggap fleksibilitas dan otonomi di tempat kerja sebagai faktor penting, yang mendorong perusahaan harus mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup untuk mempertahankan karyawan dari generasi ini.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan beberapa studi sebelumnya, yakni telah mengintegrasikan teori tentang generasi muda, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup dalam pendekatan holistik untuk merancang strategi pengembangan karir. Sementara penelitian sebelumnya mungkin hanya fokus pada satu aspek atau generasi saja, penelitian ini secara khusus mengevaluasi kebutuhan dan harapan milenial dan Gen Z secara bersamaan. Secara kontekstual peneliti berfokus pada pengembangan strategi pengembangan karir yang efektif untuk karyawan milenial dan Gen Z era globalisasi saat ini.

Selain itu, pentingnya karier Perkembangan Generasi Z melalui Teknologi dan Media sebagai kegiatannya bisa dikaitkan dengan isu-isu tersebut. Generasi Z menyadari bahwa pekerjaan yang memuaskan melibatkan peluang untuk peningkatan keterampilan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan dalam organisasi. Satu Salah satu faktor yang menarik minat Gen Z memasuki dunia kerja adalah pengembangan karir (Heriyanto, 2024). Jendral Z merupakan salah satu generasi yang termotivasi oleh pengembangan karir.

Menurut penelitian Ma & Fang (2023) mengatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pemahaman tentang karir Gen Z perkembangan. Pengembangan karir dari berbagai konten menjadi faktor penting yang mempengaruhi bakat daya tarik (Dai dkk., 2022). Menurut (Steindórsdóttir et al., 2023) individu yang lebih muda lebih termotivasi untuk memperluas wawasan mereka, memperoleh pengetahuan, berjuang untuk kesuksesan profesional, dan berkembang keterampilan yang mendorong pengembangan karir mereka.

Di era digital, menjadikan generasi Z memiliki ciri khas tersendiri di dunia kerja. Oleh karena itu, ini generasi muda merupakan salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan menemukan sesuatu yang menarik bagi generasi Z dalam menentukan perusahaan sebagai awal

berdirinya memulai karir, khususnya pengembangan karir dan reputasi perusahaan. Dengan demikian, dalam memberikan perspektif baru terhadap pengembangan karier generasi Z, maka penulis tertarik untuk membahas Analisis Pengembangan Karir Generasi Z: Tantangan Dan Strategi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Melalui Teknologi Dan Media.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif yang bertujuan untuk menguraikan keadaan yang terjadi secara mendalam melalui makna-makna mendasar atas dasar perolehan hasil yang didapatkan oleh peneliti. Sejalan dengan pandangan penelitian ini juga bertujuan untuk memahami pengalaman dan perspektif sejumlah individu dalam konteks sosial yang relevan.

Dalam metode kualitatif peneliti memilih penelitian studi lapangan (*Field Research*) yang dapat diartikan sebagai Penelitian ini berfokus pada aspek lingkungan. Hal ini memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan kenyataan kondisi yang ada di daerah peneliti. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode penelitian lapangan untuk memperoleh data yang terperinci dengan mengamati situasi dari kecil hingga besar, dan menemukan solusi untuk kepentingan masyarakat .

Data ini didasarkan pada lapangan fakta yang diperiksa. Metode ini digunakan untuk memperoleh data lapangan yang terorganisasi terkait dengan topik yang dimaksud. Untuk memperoleh data lapangan ini, digunakan beberapa metode, antara lain: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Melalui studi lapangan, peneliti melakukan pengamatan secara langsung dengan melakukan observasi dan wawancara mendalam kepada mahasiswa sebagai generasi Z yang akan memulai kariernya dimasa depan sebagai data primer. Sedangkan, data sekunder berupa dokumentasi yang berkaitan dengan kegiatan pengembangan karier generasi Z di era globalisasi.

Peneliti mengumpulkan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh data yang kredibel. Dalam penelitian kualitatif yang menggunakan metode observasi, unsur yang menjadi sasaran adalah tempat, pelaku, dan kegiatan.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi berupa terciptnya kegiatan webinar dalam pengembangan karier Generasi Z. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian studi lapangan melalui hasil data wawancara, maka untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dapat dilakukan analisa data yaitu reduksi data, interpretasi data dan triangulasi penelitian dan penarikan simpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui hasil pre test dan post test setelah kegiatan webinar, dimana penulis menguraikan mengenai pengembangan karier pada generasi Z. Proses yang dilakukan untuk mengelola dan merencanakan pengembangan karier, baik oleh individu maupun pemberi kerja. Manajemen karir

adalah proses perencanaan dan pengelolaan perkembangan karir individu dalam organisasi atau individu sendiri, penting karena untuk menyelaraskan tujuan individu dengan kebutuhan dan tujuan bisnis, sehingga menghasilkan manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Manajemen karir dapat mencakup berbagai kegiatan, seperti analisis kesenjangan keterampilan, perencanaan jalur karir, dan perencanaan suksesi. Pengembangan karir

Proses untuk memperoleh atau meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta mencapai tujuan karir. Pengembangan Karier: Lebih berfokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi individu melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Tujuannya adalah untuk mempersiapkan individu agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

Implementasi Perilaku Gen Z dalam Menghadapi Tantangan Manajemen Karier di Era Globalisasi Ini

Keberadaan mereka menciptakan masalah dan peluang baru bagi bisnis. Generasi ini tumbuh di era digital, dengan akses informasi yang tak terbatas, yang telah membentuk perilaku dan kompetensi mereka dengan cara yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka disebut sebagai penduduk asli digital, karena mereka memiliki bakat alami untuk teknologi dan media sosial. Namun, penerapan mereka dalam lingkungan kerja yang biasa sering kali memerlukan strategi yang berbeda dan lebih fleksibel dari bisnis.

Generasi Z harus dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan perkembangan teknologi secara cepat dan dinamis. Sehingga generasi ini dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tersebut dan memiliki kreativitas serta inovasi agar dapat bersaing dalam karir. Otomatisasi dan teknologi yang saat ini sedang kita rasakan, mengakibatkan berkurangnya permintaan terhadap tenaga kerja.

Perkembangan karir saat ini mengikuti perkembangan atas globalisasi yang diterapkan oleh pemerintah, sehingga penerapan manajemen karir oleh setiap individu memiliki cakupan, kedalaman, dan jumlah keterampilan dan pengetahuan berbeda-beda, tergantung pada individu. Artinya, setiap perilaku Gen Z secara sederhana dengan mereka akan terus mengembangkan berbagai keterampilan melalui berkembang era digital saat ini, namun dengan memanfaatkan teknologi dengan didorong kreatifitas Gen Z dalam kegiatan pengembangan karir. Saat ini, siswa lebih fokus agar dapat berpikir kritis dan inovatif dalam meningkatkan keterampilan dengan benar.

Tantangan dirasakan dalam penerapan pengembangan karir di era globalisasi saat ini yaitu bagian buku pembelajaran, dimana hal ini terdapat terbatasnya buku paket (sumber belajar) yang dimiliki siswa (Azizah, 2024). Selanjutnya, hambatan yang dirasakan oleh Generasi ini dituntut untuk dapat aktif terhadap perubahan global yang cepat dan dinamis. Sehingga generasi ini memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tersebut secara cepat (Idris, 2023). Hal ini sejalan dengan dengan Reza (2022) bahwa Generasi Z tidak takut akan perubahan secara cepat karena dunia teknologi dan informasi juga berkembang sangat cepat. Oleh

karena itu, Peluang yang di dapat dalam berkarir sangat besar dan pendidikan yang semakin baik beberapa waktu terakhir, sehingga pengembangan karier yang dilakukan dapat secara tepat dilakukan. Namun, hambatan lebih kompleks atas atas perilaku gen Z dimana pusat pengembangan karier dengan adanya fasilitas-fasilitas yang mumpuni, akan tetapi untuk menerapkan setiap lembaga pendidikan belum mampu melaksanakan secara optimal, sehingga pembelajaran hanya dilakukan sesuai dengan keadaan dan kemampuan (Azizah, 2024).

Karakteristik generasi Z sangat berbeda dari generasi lain. Ini dikarenakan pengaruh dari teknologi dan informasi yang sangat kuat apabila dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Ada beberapa ciri khas yang ada pada generasi Z yang membedakan generasi ini dari generasi sebelumnya menurut Kyrousi dkk (2022), yaitu: (1) Memahami penggunaan teknologi dan memiliki tujuan yang tinggi; (2) Generasi ini sedang memasuki fase perguruan tinggi dan sudah memasuki dunia kerja; (c) Dibandingkan dengan generasi milenial, generasi Z Lebih berani mengambil resiko; (d) Lebih membutuhkan dukungan; (e) Komunikasi lebih sering dihabiskan lebih banyak secara digital; (f) Generasi ini memiliki kekurangan dalam keterampilan sosial; (g) Berbeda dengan generasi milenial, generasi Z lebih menyukai bekerja secara individu. Atas dasar penguatan skill atau keterampilan sangat diperlukan digital. Selain mengasah kemampuan digital, ada beberapa hal yang perlu dimiliki oleh generasi z dalam karir, yaitu kemampuan manajemen, kemampuan analisis, kemampuan untuk berstrategi dan membuat konsep, kemampuan mengimplementasi dan sustainability.

Oleh karena itu, pengembangan karier dirancang untuk pembelajaran yang optimal, memberikan Gen Z kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilan mereka (Marzuki, 2023). Namun kenyataannya, masih belum menjadi fasilitator pengetahuan dan keterampilan, dan mengikuti kemajuan teknologi yang membuat pembelajaran lebih menarik bagi Gen Z, sehingga tidak menjadi pasif, membuat pengembangan karier menjadi monoton dan cenderung merasa tidak memiliki keterampilan yang tepat.

Tips dan Trik dalam Menghadapi Kesalahan Pemilihan Jurusan

Berkarir sebagai spesialis berarti memilih untuk mendalami dan mengembangkan keterampilan dalam suatu bidang tertentu sehingga menjadi ahli atau profesional dalam bidang tersebut. Peningkatan soft skill, kemampuan teknologi, analisa data dan situasi, kepemimpinan dan management proyek.

Memilih jurusan kuliah yang sesuai dengan minat sangatlah penting. Hal ini dikarenakan minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktifitas tanpa ada yang menyuruh. Dengan memilih jurusan yang sesuai dengan minat maka mereka akan dapat menjalaninya dengan penuh rasa suka dan antusias. Sebaliknya, penentuan jurusan yang salah dapat menjadi academic stressor bagi mahasiswa (Rahmawati, 2017). Academic stersor ini dapat memicu reaksi terhadap pikiran, prilaku, reaksi tubuh dan perasaan mahasiswa.

Dalam mengatasi perasaan atas penyesalan kesalahan pemilihan jurusan, Gen Z dapat memanfaatkan relasi yang dimilikinya, dimana Gen Z memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri

dengan perubahan teknologi, tren, dan situasi sosial yang dinamis. Kemampuan ini membuat mereka cocok dengan dunia kerja modern yang serba digital. Oleh karena itu, generasi ini memiliki kemampuan cognitive flexibility, kemampuan yang mendorong kemampuan beradaptasi dalam berbagai situasi dan kondisi serta kemampuan berkomunikasi antar generasi (Reza, 2022). Sehingga kita melihat generasi ini lebih banyak berinteraksi dengan antar generasi dibanding dengan generasi sebelumnya. Mereka juga mampu memanfaatkan perubahan dan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Saat ini generasi Z sedang berada pada usia produktif. Mereka percaya bahwa mereka bisa hidup sendiri dan memiliki sisi kreativitas yang lebih tinggi dibanding dengan generasi sebelumnya. Hal ini dikarenakan mereka juga mempunyai pikiran yang open minded dan terbuka akan dunia global. Lahir di era krisis moneter, membuat mereka lebih kompetitif dibanding dengan generasi sebelumnya. Mereka takut ketinggalan informasi. Untuk itulah mereka tidak bisa lepas dari internet. Mereka lebih menyukai belajar sendiri dari media dan internet daripada sekolah formal. Generasi ini menyukai tantangan dan berinovasi sehingga dalam dunia kerja, Perusahaan akan diuntungkan oleh karakteristik generasi Z. Hal ini juga dikarenakan rasa ingin tahu generasi Z yang tinggi.

Selanjutnya, untuk mengatasi perasaan penyelesaian dengan kesalahan pemilihan jurusan dapat diatasi dengan membuat perencanaan pengembangan karier, dimana Untuk menyusun rencana karier yang efektif, langkah-langkah berikut bisa diikuti. Tentukan tujuan jangka pendek dan panjang: Tentukan posisi atau pencapaian yang ingin diraih dalam waktu 1-5 tahun dan lebih jauh lagi. Dengan mengenali keterampilan dan kekuatan diri, evaluasi diri untuk mengidentifikasi keahlian yang sudah dikuasai dan yang perlu dikembangkan. Cari peluang pelatihan atau pendidikan: Pilih jalur pengembangan keterampilan yang relevan dengan tujuan karier. Tentukan langkah konkret: Susun rencana aksi yang spesifik, seperti mencari pengalaman di bidang tertentu atau mengembangkan kemampuan kepemimpinan. Evaluasi dan sesuaikan: Secara berkala, tinjau kemajuan dan sesuaikan rencana karier berdasarkan perubahan kondisi dan tujuan yang baru.

Implementasi dalam Menjaga Konsistensi dalam Pekerjaan dan Cenderung Terus Meningkatkan Skill dalam Pengembangan Karier pada Era Globalisasi

Konsistensi dalam belajar dan berkembang dapat membantu meningkatkan keterampilan. Latihan teratur dapat menghasilkan penguasaan yang lebih cepat daripada belajar yang tidak teratur dan intensif. Gen Z cenderung memiliki sikap fleksibilitas dalam Pengembangan Karier: Gen Z cenderung mencari fleksibilitas dalam pengembangan karier mereka. Mereka mungkin lebih tertarik pada peluang untuk mencoba berbagai peran atau proyek daripada terikat pada satu posisi atau perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, program pengembangan SDM harus mencakup peluang untuk rotasi peran, proyek lintas-fungsional, atau pengalaman kerja internasional. Meskipun memiliki sikap yang cukup fleksibel tidak dapat dipungkiri bahwa Gen Z lebih memiliki niat serta konsistensi dalam mengembangkan kariir. Konsistensi dalam melakukan self-care dapat membantu Gen Z membangun resiliensi mental. Self-care yang konsisten dapat

menjaga keseimbangan emosional dan mental. Selain itu, Gen Z juga dapat meningkatkan keterampilannya dengan cara.

Menguasai soft skill seperti komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, keterampilan presentasi, manajemen waktu, dan etos kerja. Berpikir out of the box, menciptakan ide-ide baru yang inovatif, dan mendekati permasalahan dengan sudut pandang segar. Mampu merumuskan solusi efektif, mengidentifikasi akar permasalahan, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kondisi. Menunjukkan value dan kejujuran dalam peran organisasi.

KESIMPULAN

Sebagai generasi termuda dengan ciri khas yang unik, Generasi Z memandangnya secara realistis dan rasional. Mereka mencari jalur yang jelas untuk pertumbuhan dan kemajuan karir mereka. Mereka menginginkan stabilitas dan kepercayaan diri dalam karir mereka. Generasi Z cenderung mencari peluang yang mendukung pengembangan keterampilan dan karier.

Ini Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu merancang strategi yang efektif untuk mendukung pengembangan karir jika mereka ingin menarik generasi Z. Tantangan dirasakan dalam penerapan pengembangan karir di era globalisasi saat ini yaitu bagian buku pembelajaran, dimana hal ini terdapat terbatasnya buku paket (sumber belajar) yang dimiliki siswa. Selanjutnya, hambatan yang dirasakan oleh Generasi ini dituntut untuk dapat aktif terhadap perubahan global yang cepat dan dinamis. Sehingga generasi ini memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tersebut secara cepat. Generasi Z tidak takut akan perubahan secara cepat karena dunia teknologi dan informasi juga berkembang sangat cepat. Selanjutnya, Memilih jurusan kuliah yang sesuai dengan minat sangatlah penting. Hal ini dikarenakan minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktifitas tanpa ada yang menyuruh. Dengan memilih jurusan yang sesuai dengan minat maka mereka akan dapat menjalaninya dengan penuh rasa suka dan antusias. Sebaliknya, penentuan jurusan yang salah dapat menjadi academic stressor bagi mahasiswa.

Dalam mengatasi perasaan atas penyesalan kesalahan pemilihan jurusan, Gen Z dapat memanfaatkan relasi yang dimilikinya, dimana Gen Z memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, tren, dan situasi sosial yang dinamis. Gen Z cenderung mencari fleksibilitas dalam pengembangan karir mereka. Mereka mungkin lebih tertarik pada peluang untuk mencoba berbagai peran atau proyek daripada terikat pada satu posisi atau perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, program pengembangan SDM harus mencakup peluang untuk rotasi peran, proyek lintas-fungsional, atau pengalaman kerja internasional

DAFTAR PUSTAKA

- Alfikri, A. W. (2023). Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Peran Pendidikan Karakter Generasi Z dalam Menghadapi Tantangan Di Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 21(23), 21–25.

<http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes>

- Anggara, B., Masfufah, A. F., Sari, I. P., & Rahayu, L. (2024). Menangani Tantangan Sosial dan Ekonomi di Era Gen Z. *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(4), 279–287.
- Anita, S. Y., Meutia, K. I., Yuntina, L., & Fachrial, P. (2024). Analisis Perilaku dan Kompetensi Generasi Z di Sebuah Perusahaan Dalam Mendukung Keberlangsungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(6), 384–396.
- Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221–235. <https://doi.org/10.46799/adv.v2i2.187>
- Azizah, T. N. (2024). *Wawancara Guru Al-Qur'an dan Hadis*.
- Claudia, M., & Rahman, S. F. (2024). Strategi pendekatan interpersonal dalam manajemen perubahan organisasi untuk mendukung kesejahteraan generasi-z di tempat kerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 388–398.
- Dewi, I. M. C., Widarnandana, I. G. D., & Hardika, R. (2024). Career Adaptation Dynamics For Fatherless Generation Z In Denpasar City. *Jurnal Kesehatan, Sains, Dan Teknologi (JAKASAKTI)*, 3(2), 212–225. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakasakti/index>
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Hakim, A. R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672–2682. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>
- Juniarty, S., Asariunnazwa, A. Z., & Rachman, I. F. (2024). Mewujudkan Literasi Digital Pada Generasi Z: Tantangan Dan Peluang Menuju Pendidikan Berkualitas Sdgs 2030. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 166–180. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/article/view/1383%0Ahttps://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/article/download/1383/1270>
- Marzuki. (2023). Analisis Penilaian Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Pada Kurikulum Merdeka. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(17), 2771–2780.
- Muhammad Akbar Rausyan Fikri, Budi Santoso, & Agung Wahyu Handaru. (2024). Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 63–81. <https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.203>
- Muhron Suryodadi, S., & Laily Nisa, F. (2024). Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan dan Perkembangan Teknologi Di Era Industry 4.0. *Jurnal Inkubator Bisnis*, 3(4), 21–28. <https://ejournal.upnvj.ac.id/JIB>
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., Oktari, S., & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan Diri Generasi Z Indonesia Memasuki Dunia Kerja: Gambaran Self-Perceived Employability. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(2), 188–205. <http://jip.fk.unand.ac.id>
- Nurfadillah, Ramadhani, I., & Tahier, I. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SDM UNTUK GENERASI Z, MILENIAL, S1, S2, S3, SDM SUDAH BEKERJA DAN BELUM BEKERJA. *Ilmiah Mutidisiplin Terpadu*, 8(6), 487–500.

- Nurkhasannah, E., & Putri, S. A. (2025). Pengaruh Persepsi Generasi Z Terhadap Pilihan Karir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang Pamulang Universitas Pamulang , Indonesia a) Kajian Pustaka Generasi Z. *Journal of Management and Creative Business*, 3(2016), 251–260.
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287>
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 176–181.
- Rimadhani, A. P. (2024). Menghadapi Perubahan Paradigma Kepemimpinan: Strategi Mengelola Generasi Z dan Milenial Yang Berbeda. *Journal of Knowledge and Collaboration*, 1(2), 60–70.
- Siri, A. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 3642–3654.
- Sudarma, U. (2022). Pendidikan karakter dalam mewujudkan sumber daya manusia berdaya saing menuju Indonesia Emas 2045. *Sharia: Jurnal Kajian Islam*, 1(1), 37–55. <https://doi.org/10.59757/sharia.v1i1.4>
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *ALFABETA, Cv*.
- Suryadi, F., Pasaribu, M. H., Siahaan, A. D., & Lubis, Y. (2024). Peran Manajemen Pendidikan dalam Mewujudkan Sekolah Berkualitas Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang , Indonesia. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 3(4), 92–107.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Tamba, R. D. (2024). PELUANG DAN TANTANGAN DALAM KARIR GENERASI Z DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 5.0. *Jurnal Komunikasi*, 15(1), 37–48.
- Tugiah, T., & Jamilus, J. (2022). Pengembangan Pendidik sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6), 498–505. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.350>
- Wibasari, D. F., & Kustanti, E. R. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Orang Tua Dengan Jakarta. *Jurnal Empati, Volume*, 12, 475–481.
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Intelektium*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>