



## MENINGKATKAN KEMAMPUAN PERENCANAAN KARIR GEN Z DALAM DUNIA KERJA

Nabilah Helya Diana, Sandra Mutiara Tirta, Yesa Privi Azahra, Zahra Dwiana Febrianti, Jelita Cahya Seruni, Dindha Ophelia, Wustari L. Mangundjaya

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Artikel info	ABSTRAK
<p><b>Corresponding Author:</b></p> <p>Wustari L. Mangundjaya <a href="mailto:wustari.larasati@dsn.ubhara.ac.id">wustari.larasati@dsn.ubhara.ac.id</a> Fakultas Psikologi, Univeristas Bhayangkara Jakarta Raya</p>	<p>Generasi Z memiliki karakteristik unik yang memengaruhi pandangan mereka terhadap dunia kerja, terutama dalam hal keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi dalam usaha mencapai kepuasan kerja. Dalam hal ini, perencanaan karir yang baik penting untuk membantu mereka mengenali keterampilan dan potensi diri, serta menavigasi peluang yang ada. Penelitian ini menggunakan metode sistematis studi literatur, dengan cara mengumpulkan artikel jurnal yang terdahulu sebanyak 10 jurnal yang terkait dengan topik sebagai sumber data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir yang dipersonalisasi dan berbasis teknologi dapat meningkatkan kesiapan kerja dan memaksimalkan peluang generasi Z memasuki pasar kerja yang kompetitif.</p> <p><i>Keywords: Perencanaan Karir, Kemampuan, Gen Z</i></p> <p>This article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/</a>)</p>

### PENDAHULUAN

Setiap generasi memiliki ciri-ciri yang berbeda antara satu generasi dengan generasi yang lain. Begitu pula halnya dengan geberasi Z bila dibandingkan dengan generasi sebelumnya, maka terlihat perbedaan yang cukup mencolok terutama dalam aspek kepribadian dan motivasi kerja. generasi Z memiliki pandangan yang berbeda mengenai dunia kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z lebih menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehiduoan pribadi, serta lebih mengutamakan kepuasan dalam pekerjaan ketimbang besaran gaji. Selain itu, dengan kepribadian yang terbuka, adaptif, dan berorientasi pada masa depan memungkinkan generasi Z untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi baru (Mangundjaya, 2017). Sikap fleksibel ini membantu mereka untuk lebih menerima perbedaan dan menyelesaikan konflik dengan lebih baik. Selain itu, orientasi ke masa depan mendorong generasi Z untuk lebih bersemangat dan termotivasi dalam mencapai tujuan mereka (Putri, 2024).

Sementara itu, karir manusia adalah merupakan rangkaian dari berbagai macam kesempatan. Hal ini antara lain terlihat dari berbagai sudut pandang organisasi yang menunjukkan bahwa karir melibatkan proses organisasi untuk mengembangkan karyawannya dengan tujuan mengoptimalkan karir karyawannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Maulyan (2019) bahwa karir merupakan sebuah pola yang terdiri dari pengalaman yang berdasarkan pekerjaan dan berlalu sepanjang perjalanan kerja dan dialami oleh seluruh manusia. Dalam hal ini, perencanaan karier adalah suatu proses evaluasi diri yang dilakukan secara sadar dengan mempertimbangkan peluang, tantangan, pilihan solusi, dan akibat dari keputusan yang dibuat. Perencanaan karir pada umumnya terkait dengan penilaian diri, yaitu suatu proses di mana individu merancang jalur karir yang sesuai dengan keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Hal ini membuat adanya perencanaan karir yang telah dipersiapkan dengan matang akan dapat menghasilkan sikap positif dan optimis. Untuk itu, untuk dapat memiliki karir yang baik, maka diperlukan kemampuan perencanaan yang merupakan kunci untuk mencapainya. (Sari & Istiqoma 2019).

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur yang dilakukan dengan mencari jurnal relevan melalui *google scholar*. Pencarian kata kunci spesifik, seperti *perencanaan karir* dan *gen Z* serta *dunia kerja* menghasilkan jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian. Setelah artikel jurnal dikumpulkan, dilakukan analisis isi, identifikasi metodologi, temuan, serta hubungan antar variabel yang relevan. Hasil review tersebut ini kemudian disusun untuk memahami tren dan pola utama, sehingga kesimpulan mengenai tema meningkatkan kemampuan perencanaan Karir Gen Z Dalam Dunia Kerja dapat ditarik dengan lebih komprehensif.

Tabel 1: Hasil analisis literatur review mengena karir dan gen Z

No.	Judul	Penulis	Tahun	Hasil penelitian
1.	Strategi pengembangan karir untuk karyawan generasi milenial dan generasi Z.	Sulastri	2024	Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa generasi Z lebih suka pelatihan yang bersifat teknologi. Mereka juga tumbuh dan berkembang dengan adanya teknologi digital. Selain itu, Generasi Milenial terlihat menghargai pelatihan yang sifatnya berkelanjutan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan (Sulastri, 2024).

2.	Peran pelatihan guna meningkatkan ukalitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir	Feti Fatimah Maulyan	2023	Pendidikan serta pelatihan sebagai faktor agar dapat mencapai tahapan pengembangan karir, demikian karir juga dapat berkembang melalui ilmu dan pelatihan yang diikuti, karena bisa menambah pengetahuan, keahlian, juga keterampilan untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Maulyan, 2019).
3.	Peran Motivasi Dalam Hubungan Kompetensi dan Keputusan Karir Gen Z	Septy Umamy, Januariya Laili, Saibah	2024	Generasi Z dalam mencapai tujuan perlu adanya persaingan positif dan sehat. Dimana Generasi Z yang mempunyai kompetensi positif dapat dan mampu untuk memahami langkah yang bisa diambil saat menentukan perjalanan karir yang tepat. Kompetensi kuat pada Gen Z lebih menambah motivasi mereka sendiri untuk mencapai kesuksesannya. (Umamy et al., 2024)
4.	Analisis Kebutuhan Perencanaan Berbasis Aspirasi Karir Siswa	Tiara Iskandar Pratiwi, Uman Suherman, Mamat Supriatna, Nadia Aulia Nadhirah	2024	Siswa yang notabennya berasal dari gen Z aspirasi karir yang berbeda dari generasi sebelumnya. Gen Z mendahulukan kerjaan yang tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan finansial melainkan juga menawarkan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan sendiri. (Pratiwi et al., 2024).
5.	Perkembangan karier generasi Z : Tantangan dan strategi dalam	Dian Ratna Sawitri	2024	Perkembangan karier Generasi Z di Indonesia, yang mendominasi populasi produktif dengan potensi besar untuk menjadi sumber daya manusia (SDM) unggul. Generasi Z memiliki

	mewujudkan SDM Indonesia yang unggul				keunggulan dalam teknologi, <i>multitasking</i> , serta respons sosial, tetapi juga menghadapi tantangan seperti pengaruh media sosial, perencanaan karier, ekspektasi karier, dan persaingan global. Strategi untuk mengatasinya meliputi pendidikan karakter, bimbingan perencanaan karier, dukungan orang tua, peningkatan kualitas pendidikan, dan penyesuaian tempat kerja dengan karakteristik Generasi Z (Sawitri, 2021).
6.	Upaya meningkatkan kemampuan perencanaan karier melalui bimbingan karier media Mind Mapping	Kurnia dan Auliya Istiqoma	Sari Vella	2019	Rencana karir merupakan perjalanan berkelanjutan dalam menjalankan kinerja. Proses ini dimulai dengan pengumpulan informasi dan pengetahuan. Informasi juga pengetahuan ini dapat diartikan sebagai keputusan mengenai pilihan karir, pelatihan, dan lainnya yang berguna untuk membantu siswa. Agar dapat melaksanakan rencana perjalanan karir, diperlukan upaya dari individu untuk menganalisis faktor-faktor tersebut, sehingga dapat mengurangi risiko dalam proses perencanaan karier. (Sari & Istiqoma 2019).
7.	Pentingnya Soft Skills Terhadap Pengembangan Karir Gen Z Bagi Siswa Siswi SMK Karya Nasional, Kab. Kuningan Jawa	Umi Makmuroh, Venny Oktaviany, Eka Ahadiyah Suryana, Nunung Kurniasih, Wati Rahayu	Hanik	2024	Siswa siswi SMK Karya nasional yang termasuk dalam Generasi Z, perlu meningkatkan Soft skills seperti komunikasi, berpikir kritis, kepemimpinan, dan manajemen waktu diidentifikasi sebagai kompetensi esensial selain hard skills. Tujuan dilakukannya hal tersebut adalah untuk membentuk individu yang tidak

				hanya siap kerja, namun juga mampu beradaptasi dan berkembang di lingkungan profesional (Makmuroh et al., 2024).
8.	Strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia pada generasi Z tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir	Aprilita	2024	Generasi Z tumbuh di tengah kemajuan teknologi sehingga penting untuk beradaptasi agar dapat menghadapi rintangan, memiliki karakteristik unik seperti fleksibilitas, pemahaman teknologi, dan inklusivitas. Untuk memenuhi kebutuhan mereka, organisasi perlu memprioritaskan personalisasi rencana karir, pengembangan keterampilan digital, serta fleksibilitas dalam lingkungan kerja. Selain itu, implementasi teknologi dalam manajemen SDM, seperti analisis data dan platform kolaboratif, dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung keseimbangan hidup kerja. Pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan kematangan karir (Aprilita, 2024).
9.	Karakter gen Z memengaruhi daya saing organisasi	Ismail Rasulong, Rudi Salam, Muhammad Yusuf, Irwan Abdullah	2024	Untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi generasi Z dalam mempertahankan kinerjanya, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya penyediaan teknologi terkini, program pelatihan untuk memperkuat keterampilan gen Z, dan selanjutnya dapat dilakukan dengan cara membangun budaya kerja yang inklusif (Rasulong et al., 2024).
10.	Analisis Pengaruh Pengembangan	Franciska, Magito, Didin	2023	Perkembangan karir merupakan peran SDM dalam membantu

Karir, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawanb Pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarata	Hikmah Perkasa	kinerja untuk meningkatkan perjalanan karirnya dan membantu kedepannya agar organisasi dapat terus berkembang menjadi lebih baik lagi. Pengembangan karir sangat berdampak positif pada kinerja karyawan. (Franciska, Magito, 2023).
---	----------------	--

## PEMBAHASAN

Beragam penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa generasi Z lebih menyukai pelatihan yang memanfaatkan teknologi dengan melihat kenyataan pada generasi Z yang tumbuh dalam lingkungan digital, sedangkan generasi milenial lebih menyukai pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan mereka untuk mendukung pengembangan karir jangka panjang. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi generasi tersebut penting dilakukan karena bisa menjadikan proses mencari ilmu jadi semakin tidak ngebosenin juga relevan serta meningkatkan kredibilitas dan peluang karir. Selain teknologi, program pelatihan yang dirancang khusus untuk memperkuat keterampilan generasi Z sangat penting. Pelatihan yang dilakukan harus berfokus pada keterampilan yang relevan dengan industri dan kebutuhan perusahaan, seperti keterampilan digital, komunikasi, dan kepemimpinan. Karyawan yang menerima pelatihan yang tepat semakin kuat dan berani melawan segala rintangan di perusahaan.

Pendidikan pelatihan dan pendidikan dianggap sebagai komponen penting dalam pengembangan karir. Melalui pendidikan yang tepat, individu bisa mendapatkan pengetahuan serta keterampilan yang perlu agar dapat mencapai tahapan karir yang lebih tinggi. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Generasi Z perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk dapat bersaing di pasar kerja. Kompetensi ini mencakup keterampilan teknis dan keterampilan lunak yang diperlukan untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik. Dengan memiliki kompetensi yang baik, mereka dapat lebih mudah memahami langkah-langkah yang perlu diambil untuk menentukan jalur karir yang tepat, sehingga dengan keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai kesuksesan. Rasa percaya diri ini dapat mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan mencari peluang baru dalam karir mereka.

Gen Z mempunyai rancangan karir unik serta berbeda dari generasi lainnya. Mereka tidak hanya mencari pekerjaan yang mencapai kebutuhan ekonomi, tetapi dengan melakukan adaptasi dari organisasi dengan lingkungan kerja yang positif dan seimbang, serta antara karir serta kehidupan mereka. Rasa aman jangka panjang juga menjadi prioritas, yang mencerminkan keinginan mereka untuk dapat memiliki stabilitas di masa depan. Sementara itu, Generasi Z di Indonesia memiliki potensi besar sebagai sumber daya manusia, tetapi mereka juga menghadapi tantangan seperti pengaruh media sosial dan persaingan global. Untuk mengatasi tantangan ini, strategi yang diperlukan meliputi pendidikan karakter, bimbingan perencanaan karir, dukungan orang tua, dan penyesuaian tempat kerja dengan karakteristik Generasi Z.

Sementara itu, perencanaan karir adalah proses yang berkelanjutan dan melibatkan pengumpulan informasi serta analisis untuk membantu individu membuat keputusan terkait pendidikan dan pilihan karir. Berbagai faktor, seperti nilai-nilai kehidupan, bakat, dan kondisi sosial ekonomi, mempengaruhi perencanaan karir. Individu perlu menganalisis faktor-faktor ini untuk meminimalkan risiko dalam perencanaan karir. Dalam hal ini, Generasi Z perlu meningkatkan *soft skills* seperti komunikasi, berpikir kritis, dan kepemimpinan. Kegiatan pengabdian masyarakat yang melibatkan pelatihan dan bimbingan bertujuan untuk membentuk individu yang tidak profesional, tetapi juga mampu beradaptasi serta berkembang di lingkungan profesional.

Organisasi perlu beradaptasi dengan karakteristik unik Generasi Z, seperti fleksibilitas dan pemahaman teknologi. Untuk memenuhi kebutuhan mereka, organisasi harus memprioritaskan personalisasi rencana karir dan pengembangan keterampilan digital. Implementasi teknologi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung keseimbangan hidup kerja. Untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi Generasi Z, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ini mencakup penyediaan teknologi terkini yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan produktif. Generasi Z, yang tumbuh dengan teknologi, mengharapkan akses ke alat dan perangkat yang memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugas.

## **KESIMPULAN**

Generasi Z cenderung memiliki karakter unik pada dunia kerja, karenanya penting untuk perusahaan menyediakan dukungan bagi gen Z agar mereka dapat meningkatkan kinerja serta meningkatkan perencanaan karir mereka sendiri. Untuk meningkatkan perencanaan karir gen Z diperlukan antara lain penguatan keterampilan teknis maupun non teknis, seperti bimbingan yang terarah, pendekatan berbasis nilai serta pemanfaatan teknologi yang sudah semakin maju pada zaman sekarang ini. Selain itu, dukungan dari institusi pendidikan ataupun perusahaan juga dapat membantu gen Z dalam memahami potensi yang dimilikinya, dan juga dapat membantu gen Z untuk semakin mengikuti tren industri, serta membantu gen Z agar dapat merencanakan karir yang sesuai dengan harapan mereka di dunia kerja yang bersifat dinamis ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilita, Aprilita. (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>
- Franciska, Magito, Didin Hikmah Perkasa. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 202–218.
- Maulyan, Feti Fatimah. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. Retrieved from <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Mangundjaya, W.L et al (2017). *Bekerja bersama Milenial*. Jakarta: Swascita Publishing.
- Pratiwi, Tiara Iskandar, AS, Uman Suherman, Supriatna, Mamat, & Nadhirah, Nadia Aulia. (2024). Analisis Kebutuhan Perencanaan Karir Berbasis Aspirasi Karir Mahasiswa: Studi Literatur. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 8(1), 114–129. <https://doi.org/10.30653/001.202481.297>
- Putri, Pramitha Kusuma. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Rasulong, Ismail, Salam, Rudi, Yusuf, Muhammad, & Abdullah, Irwan. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Sytematic Literature Review. *Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 13–20.
- Sawitri, Dian Ratna. (2021). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Angewandte Chemie International Edition*, 3(1), 10–27. Retrieved from <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Sulastri. (2024). *Strategi Pengembangan Karir Untuk Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z*. 3(5), 2759–2770.
- Umamy, Septy, Laili, Januariya, & Saibah, Saibah. (2024). Peran Motivasi dalam Hubungan Kompetensi dan Keputusan Karir Gen Z. *Jurnal Ecodemica : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 18–26. <https://doi.org/10.31294/eco.v8i1.21967>
- Sari, K., & Istiqoma, V. A. (2019). Upaya meningkatkan kemampuan perencanaan karier melalui bimbingan karir media mind mapping. *Jurnal Wahana Konseling*, 2(1), 20-29.
- Makmuroh, U. H., Oktaviyany, V., Suryana, E. A., Kurniasih, N., & Rahayu, W. (2024). PENTINGNYA SOFT SKILLS TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR GEN Z BAGI SISWA/I SMK KARYA NASIONAL, KAB. KUNINGAN JAWA BARAT. *JURNAL ABDIMAS PLJ*, 4(2), 107-114.