



Navigasi Ketidakpastian: Membangun 'Career Resilience' pada Mahasiswa Generasi Z di Era Disrupsi

Azzam Abdul Hafizh¹, Layla Ayu Raadhani², Zahra Ayu Anjani³, Ajeng Tirania Salsabillah⁴, Elwas Berdha Krismona⁵

Universitas Sebelas Maret¹, Universitas Sebelas Maret², Universitas Sebelas Maret³, Universitas Sebelas Maret⁴, Universitas Sebelas Maret⁵

azzamabdulhafizh_100@student.uns.ac.id¹, ayulayla096@student.uns.ac.id²,
Zahraayuanjanii@student.uns.ac.id³, ajengsalsabillah03@student.uns.ac.id⁴,
elwas@staff.uns.ac.id⁵

ABSTRACT

The current era of disruption, marked by rapid digitalization, automation, and pervasive uncertainty, presents significant challenges for Generation Z students as they plan and develop their future careers. These circumstances contribute to heightened career anxiety, increased uncertainty about the future, and greater demands for adaptability. As a result, career resilience emerges as an essential competency. This article conceptually examines the urgency and significance of career resilience for Generation Z students. The findings suggest that career resilience is vital for managing academic pressures, facilitating the transition from education to employment, and supporting psychological well-being amid ongoing uncertainty.

Keywords: Career Resilience; Gen Z University Students, Era Disruption

ABSTRAK

Era disrupsi ditandai dengan percepatan digitalisasi, otomasi, dan ketidakpastian yang menjadi tantangan signifikan bagi mahasiswa generasi Z dalam merencanakan dan mengembangkan kariernya di masa depan. Kondisi ini memicu meningkatnya kecemasan karier, ketidakpastian masa depan, serta tuntutan agar mampu beradaptasi. Sehingga resiliensi karier menjadi kompetensi yang krusial. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji urgensi dan peran resiliensi karier bagi mahasiswa generasi Z secara konseptual. Hasil menunjukkan bahwa resiliensi karier memiliki peranan penting dalam membantu mahasiswa agar dapat mengelola tekanan akademik dan menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, serta menjaga kesejahteraan psikologis di era yang penuh ketidakpastian.

Kata Kunci: Resiliensi Karier; mahasiswa Gen Z; era disrupsi

PENDAHULUAN

Era disrupsi menggambarkan kondisi ketika perubahan teknologi, seperti digitalisasi, otomatisasi maupun kecerdasan buatan mengubah lanskap dunia secara cepat, tidak terduga, dan menimbulkan berbagai permasalahan (Syahril et al., 2025). Perubahan ini menuntut mahasiswa untuk mampu beradaptasi dengan kompetensi baru yang terus berkembang serta persaingan global yang semakin ketat. Era disrupsi menciptakan kebutuhan akan keterampilan fleksibel seperti pemecahan masalah, adaptabilitas, dan kreativitas yang menjadi dasar penting dalam pengembangan karier (Schwab, 2016). Kondisi ini sangat berdampak bagi Generasi Z (Gen Z), yaitu individu yang lahir antara tahun 1997–2012 dan tumbuh bersama perkembangan teknologi (Prensky, 2005). Namun, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa



Sabtu, 20 Desember 2025 Via Zoom

SENJA KKN #6 +PRO SIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: Kewilayahan Nusantara

Membangun Resiliensi dan Makna Kemanusiaan di Era BANI melalui Integrasi Kompetensi Profesional, Kearifan Lokal, dan AI



Terindeks:



ISSN 2810-0239



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practice Kearifan Lokal untuk Peningkatan Isu Kesehatan Mental
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
4. Best Practice 7 Jurus Hebat BK
5. Peningkatan Permasalahan Generasi Z (Pribadi-sosial, Akademik & Karir)
6. Asesmen, Evaluasi & Manajemen Layanan BK
7. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
8. Character Building Berbasis Kearifan Lokal
9. Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal

meskipun Gen Z unggul dalam penguasaan teknologi, mereka juga memiliki kecenderungan mengalami kecemasan karier dan ketidakpastian terhadap masa depan karena tingginya ekspektasi dan dinamika kerja yang berubah cepat (Twenge, 1990); (Kossekk & Perrigino, 2016)(Anggraini et al., n.d.). Dengan demikian, era disrupsi memberikan peluang sekaligus tantangan bagi Gen Z, terutama yang masih menjadi mahasiswa, sehingga resiliensi karier menjadi aspek krusial agar mereka mampu me(Anggraini et al., n.d.)navigasi perkembangan karier secara efektif.(Twenge, 1990)

Dalam praktiknya, mahasiswa sering menghadapi berbagai kondisi yang menghambat perkembangan resiliensi karier. Tekanan akademik yang tinggi, tuntutan untuk berprestasi, tantangan finansial, serta ekspektasi keluarga dapat menciptakan rasa cemas dan ketidakpastian terhadap masa depan (Rohmah & Mahrus, 2024). Selain itu, perubahan cepat di era disrupsi sering kali membuat mahasiswa merasa tidak siap menghadapi tuntutan skill baru atau ketidakpastian pasar kerja (Prayesti, 2022).

Resiliensi karier sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi dan tantangan karier (Mcmahon & Abkhezr, 2025). Penelitian *BMC Psychology* mengungkapkan bahwa resiliensi berperan penting dalam proses adaptasi mahasiswa terhadap perkembangan karier, terutama ketika mereka harus membuat keputusan penting terkait masa depan profesional (Alkal, 2025a). Namun, masih banyak mahasiswa belum memiliki tingkat resiliensi karier yang optimal, terutama ketika mereka masih meragukan kemampuan diri, belum memiliki arah karier yang jelas, ataupun merasa kewalahan menghadapi tuntutan akademik dan perubahan dunia kerja yang sulit diprediksi.

Urgensi untuk membangun ketangguhan karir (*career resilience*) sebagai kompetensi inti dari era disrupsi. Resiliensi karier sebagai kapasitas individu untuk beradaptasi secara proaktif, belajar secara berkelanjutan, dan pulih dari kemunduran dalam konteks pekerjaan (Kossekk & Perrigino, 2016). Konsep ini merupakan fondasi untuk mengembangkan career adaptability sumber daya psikologis untuk mengelola transisi dan tugas perkembangan karier (Savickas & Porfeli, 2012) yang sangat krusial di era disrupsi. Dalam konteks mahasiswa, resiliensi karier tidak hanya berkontribusi pada kesiapan profesional, tetapi juga berperan dalam mendukung kesejahteraan psikologis dengan membantu individu mengelola tekanan, ketidakpastian, dan kecemasan yang muncul dalam proses pengambilan keputusan karier. (Alkal, 2025b). Pada tingkat makro, investasi dalam membangun karier resiliensi pada generasi muda merupakan strategi vital untuk menciptakan tenaga kerja yang inovatif dan tangguh, yang pada akhirnya mendukung ketahanan ekonomi nasional dalam menghadapi disrupsi global yang berkelanjutan.

PEMBAHASAN

A. Resiliensi Karier

Resiliensi karier merupakan konsep yang diperkenalkan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi kerja dan tetap berkinerja baik meski menghadapi tekanan,



Sabtu, 20 Desember 2025 Via Zoom

SENJA KKN #6 +PRO SIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: Kewilayahan Nusantara

Membangun Resiliensi dan Makna Kemanusiaan di Era BANI melalui Integrasi Kompetensi Profesional, Kearifan Lokal, dan AI



Terindeks:



ISSN 2810-0239



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practice Kearifan Lokal untuk Penguatan Isu Kesehatan Mental
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
4. Best Practice 7 Jurus Hebat BK
5. Penguatan Permasalahan Generasi Z (Pribadi-sosial, Akademik & Karir)
6. Asesmen, Evaluasi & Manajemen Layanan BK
7. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
8. Character Building Berbasis Kearifan Lokal
9. Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal

hambatan, dan kegagalan (London, 1983). Resiliensi karier bukan hanya sekadar ketahanan, melainkan kapasitas dinamis yang memadukan kemampuan untuk berantisipasi terhadap perubahan, beradaptasi dengan transisi, dan bangkit dari kemunduran (Kosseck & Perrigino, 2016). Resiliensi karier menekankan tiga dimensi kunci yang saling terkait seperti keterampilan coping dan daya tahan untuk mengelola stres di tengah lingkungan yang rapuh dan menyebabkan kecemasan; sikap dan motivasi intrinsik untuk pengembangan diri yang berkelanjutan guna merespons realitas nonlinear; serta keberanian mengambil risiko yang terkalkulasi dan aktif mengeksplorasi peluang dalam menghadapi kompleksitas dunia. Dengan kerangka ini, resiliensi karier bergeser dari konsep abstrak menjadi serangkaian kompetensi konkret yang dapat dikembangkan untuk membekali mahasiswa Generasi Z dalam menavigasi ketidakpastian di era disrupsi.

Resiliensi karier sangat erat kaitannya dengan teori *Career Construction* yang menekankan *career adaptability* yaitu sumber daya psikologis untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan karier, yang terdiri dari *concern* (kepedulian terhadap masa depan), *control* (pengambilan keputusan aktif), *curiosity* (eksplorasi peluang), dan *confidence* (keyakinan untuk mengatasi hambatan) (Savickas & Porfeli, 2012). Era disrupsi, dengan karakteristik BANI atau *Brittle* (Rapuh), *Anxious* (Cemas), *Non-linear* (Tidak Linier), dan *Incomprehensible* (Tidak Dapat Dipahami), mempercepat ketinggalan zaman agar keterampilan teknis dan mempersingkat siklus hidup suatu profesi. Sementara itu, Generasi Z tumbuh dalam keterhubungan digital yang membentuk pola pikir instan dan ekspektasi tinggi, namun di saat bersamaan mereka menghadapi pasar kerja yang sangat kompetitif dan tidak pasti. Kombinasi ini menciptakan kebutuhan mendesak akan sebuah kerangka ketangguhan yang terstruktur.

Resiliensi karier berpengaruh dalam berbagai konteks perkembangan mahasiswa Generasi Z, terutama ketika menghadapi tuntutan akademik dan dinamika pembelajaran yang semakin berbasis teknologi di era disrupsi. Ketahanan karier membantu mahasiswa tetap fokus dan mampu mengelola tekanan akademik ketika tuntutan perkuliahan menjadi lebih kompleks, baik dalam penyesuaian metode belajar digital maupun dalam menghadapi kompetisi antar mahasiswa. Selain itu, resiliensi karier juga terlihat berperan penting dalam pengalaman profesional seperti magang, keterlibatan organisasi, maupun proyek kolaboratif. Mahasiswa dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu menerima umpan balik, mengelola stres, dan memanfaatkan tantangan sebagai proses pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan temuan (Anggraini et al., n.d.) yang menunjukkan bahwa adaptabilitas dan keyakinan diri membantu mahasiswa mengurangi kecemasan terkait masa depan karier dan meningkatkan kesiapan kerja.

(Mulyana et al., n.d.) menjelaskan bahwa perubahan dunia kerja yang dipengaruhi oleh digitalisasi dan otomatisasi telah menciptakan ketidakstabilan yang menuntut mahasiswa untuk memiliki ketahanan karier yang lebih kuat untuk menghadapi perubahan tersebut. Pada bagian mengenai dinamika dunia kerja, para penulis menegaskan



Sabtu, 20 Desember 2025 Via Zoom

SENJA KKN #6 +PRO SIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: Koneksi Kearifan Nusantara

Membangun Resiliensi dan Makna Kemanusiaan di Era BANI melalui Integrasi Kompetensi Profesional, Kearifan Lokal, dan AI



Terindeks:



ISSN 2810-0239



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practice Kearifan Lokal untuk Penguatan Isu Kesehatan Mental
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
4. Best Practice 7 Jurus Hebat BK
5. Penguatan Permasalahan Generasi Z (Pribadi, Sosial, Akademik & Karir)
6. Asesmen, Evaluasi & Manajemen Layanan BK
7. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
8. Character Building Berbasis Kearifan Lokal
9. Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal

bahwa era disrupsi memunculkan pergeseran kompetensi, hilangnya beberapa jenis pekerjaan, serta meningkatnya kebutuhan untuk mampu menghadapi ketidakpastian karier. Kondisi ini menunjukkan bahwa resiliensi karier menjadi aspek penting agar mahasiswa dapat menavigasi lingkungan kerja yang cepat berubah.

B. Urgensi Resiliensi Karier

Resiliensi karier bukan lagi kompetensi yang hanya dibutuhkan pada saat krisis atau kehilangan pekerjaan (Guan et al., 2020). Dalam era disrupsi, ketangguhan ini dibutuhkan secara kontinu dan proaktif sepanjang siklus karier. Ia menjadi krusial pada beberapa momen kritis seperti (1) Selama masa studi, ketika mahasiswa menghadapi tekanan akademik dan ketidakpastian pasca-kelulusan; (2) Pada transisi dari kampus ke dunia kerja, yang kini seringkali tidak linear dan mungkin melibatkan *gig work* atau magang berulang; (3) Dalam fase adaptasi di tempat kerja pertama, dimana budaya kerja dan tuntutan kinerja mungkin berbeda dari ekspektasi; dan (4) Sepanjang masa bekerja, untuk menghadapi restrukturisasi organisasi, perubahan teknologi, dan kebutuhan upskilling/reskilling yang berkelanjutan. Kondisi krisis seperti pandemi memperjelas bahwa ketidakpastian dapat terjadi kapan saja, sehingga kemampuan adaptif harus menjadi bagian dari kesiapan karier yang konstan (Prayesti, 2022).

Pengaruh pengembangan resiliensi karier bersifat multidimensional. Pada level individu, ia secara langsung mempengaruhi *psychological well-being*, mengurangi kecemasan karier, dan meningkatkan sense of agency mahasiswa dalam mengarahkan hidupnya. Dalam konteks pendidikan tinggi, pengintegrasian konsep ini ke dalam kurikulum dan layanan bimbingan karier akan mengubah luaran pendidikan dari sekadar *job-getter* menjadi *career-navigator*. Pada level sosial-ekonomi yang lebih luas, populasi angkatan kerja yang tangguh dan adaptif merupakan fondasi ketahanan ekonomi nasional dalam menghadapi guncangan disrupsi global. Ketahanan (*resilience*), fleksibilitas, dan kemampuan belajar aktif sebagai keterampilan paling dibutuhkan di masa depan, menunjukkan relevansinya di semua lini ekosistem ketenagakerjaan (*Shaping the Future of Learning: The Role of AI in Education 4.0: Insight Report*, 2024)

Resiliensi karier dibutuhkan terlebih pada saat individu menghadapi berbagai bentuk ketidakpastian, perubahan, dan tekanan dalam proses pengembangan karier. Dalam konteks mahasiswa Generasi Z, resiliensi sangat diperlukan ketika mereka berada pada fase-fase transisi penting, seperti perpindahan dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, pemilihan arah karier, atau menghadapi tuntutan akademik dan profesional yang semakin kompleks. Individu membutuhkan kemampuan adaptif tertinggi ketika berada pada situasi perubahan atau ketidakpastian yang menuntut fleksibilitas dalam merespons tantangan karier (Savickas, 2013). Selain itu, resiliensi karier juga dibutuhkan ketika mahasiswa mengalami kesulitan seperti kegagalan dalam seleksi magang, penolakan lamaran kerja, atau munculnya tekanan akibat persaingan global dan ekspektasi sosial.



Sabtu, 20 Desember 2025 Via Zoom

SENJA KKN #6 +PRO SIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: Kewilayahan Nusantara

Membangun Resiliensi dan Makna Kemanusiaan di Era BANI melalui Integrasi Kompetensi Profesional, Kearifan Lokal, dan AI



Terindeks:



ISSN 2810-0239



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practice Kearifan Lokal untuk Peningkatan Isu Kesehatan Mental
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
4. Best Practice 7 Jurus Hebat BK
5. Peningkatan Permasalahan Generasi Z (Pribadi-sosial, Akademik & Karir)
6. Asesmen, Evaluasi & Manajemen Layanan BK
7. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
8. Character Building Berbasis Kearifan Lokal
9. Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal

Studi yang dilakukan Anggraini, Rachmawati, dan Iswari (Anggraini et al., n.d.) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kecemasan terhadap dinamika pasar kerja dan rendahnya keyakinan diri cenderung memiliki adaptabilitas karier yang tidak optimal, sehingga memerlukan resiliensi untuk menjaga motivasi, mengelola emosi, serta mempertahankan arah tujuan karier. Oleh karena itu, resiliensi karier tidak hanya dibutuhkan pada kondisi ekstrem, tetapi juga pada momen-momen penyesuaian dan pengambilan keputusan yang menjadi bagian dari proses perkembangan karier mahasiswa di era disrupsi ini.

C. Resiliensi Karier Mahasiswa Gen Z

Mahasiswa Generasi Z merupakan kelompok yang berada pada fase perkembangan karier awal yang sangat dipengaruhi oleh dinamika sosial dan perubahan teknologi. Pada tahap ini, mahasiswa tidak hanya menghadapi tuntutan akademik, tetapi juga tekanan untuk menyiapkan transisi menuju dunia kerja yang semakin kompetitif dan tidak menentu. Generasi ini memiliki karakteristik unik, seperti kemampuan mengakses informasi secara cepat, preferensi pada kepraktisan, dan orientasi pada pencapaian jangka pendek. Namun, karakteristik tersebut seringkali membuat mereka lebih rentan terhadap stres ketika berhadapan dengan ketidakpastian karier atau perubahan yang tidak terduga. (Twenge, 1990) juga menyoroti kecenderungan Gen Z untuk mengalami tingkat kecemasan yang lebih tinggi, terutama dalam situasi yang menyangkut masa depan profesional mereka.

Dalam konteks resiliensi karier, mahasiswa Gen Z menjadi kelompok yang menarik untuk dikaji karena berada di persimpangan antara tuntutan perubahan industri dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri secara psikologis. Resiliensi karier pada generasi ini bukan hanya tentang kemampuan bertahan, tetapi juga tentang bagaimana mereka merespons tekanan, mengelola ekspektasi, serta membangun kembali rencana karier ketika menghadapi hambatan. Temuan (Mulyana et al., n.d.) menunjukkan bahwa faktor lingkungan, baik keluarga, teman sebaya, maupun institusi pendidikan berperan besar dalam membentuk ketahanan psikologis mahasiswa. Namun, respons Gen Z terhadap dukungan ini cenderung berbeda dibanding generasi sebelumnya: mereka lebih eksploratif, cepat berganti strategi, tetapi juga lebih mudah cemas ketika menghadapi kegagalan atau perubahan mendadak. Kondisi tersebut membuat resiliensi karier menjadi aspek kunci dalam memahami cara mereka menavigasi perkembangan karier di era disrupsi.

Gen Z bekerja saat dunia kerja memasuki era disrupsi, ketika teknologi digital, otomatisasi, dan kecerdasan buatan mengubah pekerjaan dengan sangat cepat, resiliensi karier lebih penting bagi mereka. Resiliensi personal berpengaruh kuat terhadap kepercayaan diri dalam membuat keputusan karier ketika menghadapi krisis atau



shock karier. Mahasiswa Gen Z yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian, mampu mempelajari keterampilan baru dengan cepat, serta lebih adaptif terhadap dinamika perubahan industri. Oleh karena itu, resiliensi karier menjadi aspek krusial bagi mahasiswa Gen Z agar mampu bertahan, berkembang, dan mempertahankan daya saing di tengah pasar kerja yang terus mengalami perubahan. Dalam proses pengembangan karier, resiliensi berperan penting dalam membantu individu menghadapi tantangan, mengelola tekanan, serta bangkit dari kegagalan. Kemampuan ini memungkinkan individu tetap stabil secara emosional dan produktif meskipun berada dalam lingkungan kerja yang dinamis. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung mengalami distres psikologis yang lebih rendah serta lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan. Kondisi tersebut membuat mereka lebih siap dan adaptif dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang penuh ketidakpastian.

Kondisi resiliensi karier mahasiswa Generasi Z saat ini berada dalam keadaan yang paradoks dan penuh tantangan. Penelitian oleh (Santilli et al., 2017) menunjukkan bahwa meskipun Gen Z memiliki akses informasi dan jaringan digital yang luas faktor yang seharusnya mendukung eksplorasi karier tingkat future anxiety dan career indecision mereka justru tinggi. Kecemasan ini sering kali dipicu oleh paparan berlebihan terhadap narasi kesuksesan instan di media sosial, yang menciptakan ekspektasi tidak realistis dan ketakutan akan tertinggal (FOMO). Dalam konteks ini, ketidakpastian karier yang tinggi di era disrupsi dapat melemahkan *career adaptability* dan orientasi masa depan individu, terutama ketika sumber daya psikologis untuk menghadapi transisi karier belum berkembang secara optimal (Savickas & Porfeli, 2012). Dengan kata lain, banyak mahasiswa Gen Z merasa terombang-ambing antara potensi besar sebagai digital native dan kerentanan psikologis akibat tekanan era disrupsi, sehingga kapasitas resiliensi karier mereka sering kali belum terbentuk secara optimal dan memerlukan intervensi yang sistematis.

Mahasiswa Generasi Z adalah subjek sentral dalam tulisan ini. Keduanya memiliki karakteristik ganda: sebagai agen adaptif yang sangat terhubung dengan sumber informasi dan jaringan global, namun juga sebagai subjek rentan yang dibesarkan dalam budaya pencapaian instan dan perbandingan sosial melalui media digital (Schroth, 2019). Pentingnya membangun resiliensi karier bagi mereka terletak pada kemampuannya untuk menjembatani paradoks ini. Resiliensi karier berfungsi sebagai mekanisme pertahanan psikologis yang mentransformasi kecemasan dan kerapuhan menjadi daya dorong untuk belajar dan beradaptasi. Tanpa resiliensi yang kuat, keterhubungan digital justru dapat menjadi sumber kecemasan, namun dengan resiliensi, jaringan dan informasi tersebut dapat dikelola menjadi sumber daya untuk eksplorasi dan pembuatan peluang. Oleh karena itu, pendekatan pembangunan resiliensi karier harus mempertimbangkan dualitas ini. Intervensi perlu memanfaatkan kanal



Sabtu, 20 Desember 2025 Via Zoom

SENJA KKN #6 +PRO SIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: Kewirausahaan dan Makna Kemanusiaan di Era BANI melalui Integrasi Kompetensi Profesional, Kearifan Lokal, dan AI



Terindeks:



ISSN 2810-0239



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practice Kearifan Lokal untuk Peningkatan Isu Kesehatan Mental
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
4. Best Practice 7 Juru Hebat BK
5. Peningkatan Permasalahan Generasi Z (Pribadi, Sosial, Akademik & Karir)
6. Asesmen, Evaluasi & Manajemen Layanan BK
7. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
8. Character Building Berbasis Kearifan Lokal
9. Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal

digital dan metode kolaboratif yang mereka kuasai, sekaligus membekali mereka dengan kemampuan introspeksi, regulasi emosi, dan *growth mindset* untuk mengimbangi tekanan eksternal. Pemahaman terhadap nilai-nilai inti Gen Z, seperti pencarian makna, fleksibilitas, dan keberagaman, harus dijadikan pintu masuk strategis dalam merancang program pengembangan, sehingga resiliensi karier tidak dipandang sebagai beban tambahan, melainkan sebagai enabler untuk mencapai gaya hidup dan karier yang mereka idamkan dalam ketidakpastian (Donald et al., 2019).

Pentingnya resiliensi karier bersifat umum dan spesifik. Secara umum, dalam ekonomi yang berubah cepat, individu yang tangguh lebih mungkin untuk mempertahankan *employability*, menemukan peluang baru dalam krisis, dan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara spesifik bagi Gen Z di era disrupsi, resiliensi karier berfungsi sebagai "*psychological immune system*" terhadap ketidakpastian. Tanpanya, mereka berisiko mengalami stagnasi karier dan penurunan kesehatan mental terkait pekerjaan. Resiliensi karier memungkinkan mereka untuk tidak sekadar bereaksi terhadap perubahan, tetapi merespons dengan strategis, bahkan membentuk ulang jalur karier mereka secara kreatif. Hal ini selaras dengan temuan (Savickas & Porfeli, 2012) bahwa adaptabilitas karier merupakan prediktor signifikan bagi keberhasilan transisi dan penyesuaian karier.

D. Peningkatan Resiliensi Karier Bagi Mahasiswa Gen Z

Peningkatan resiliensi karier memerlukan pendekatan terintegrasi yang melibatkan individu dan institusi. Berdasarkan sintesis literatur, beberapa strategi kunci dapat diimplementasikan:

1. Integrasi ke dalam Kurikulum: Pendidikan tinggi perlu mengembangkan mata kuliah atau modul khusus yang mengajarkan keterampilan meta-kognitif dan psiko-edukasi tentang resiliensi. Materi dapat mencakup manajemen kegagalan, teknik eksplorasi karier mandiri, dan pengembangan career adaptability (Savickas & Porfeli, 2012)
2. Penguatan Layanan Bimbingan Karier: Layanan harus bertransformasi dari sekadar pemberian informasi lowongan menjadi fasilitator pengembangan kapasitas adaptif. Konselor karier dapat menyelenggarakan workshop narrative career counseling untuk membantu mahasiswa membangun narasi karier yang koheren meski dalam ketidakpastian.
3. Pembelajaran Berbasis Pengalaman (*Experiential Learning*): Magang, proyek kolaboratif, dan simulasi tantangan dunia kerja nyata memberikan lingkungan yang aman bagi mahasiswa agar dapat melatih keterampilan adaptasi dan pemulihan.
4. Pengembangan Pola Pikir Berkembang (*Growth Mindset*): Kampanye dan intervensi psikoedukasi untuk mengubah keyakinan dari pola pikir tetap (*fixed mindset*), misalnya, "bakat sudah



Sabtu, 20 Desember 2025 Via Zoom

SENJA KKN #6 +PRO SIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: Kearsifan Nusantara
Membangun Resiliensi dan Makna Kemanusiaan di Era BANI melalui
Integrasi Kompetensi Profesional, Kearifan Lokal, dan AI



Terindeks:



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practice Kearifan Lokal untuk Penguatan
3. Isu Kesehatan Mental
4. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
5. Best Practice 7 Jurus Hebat BK
6. Penguatan Permasalahan Generasi Z (Pribadi, Sosial, Akademik & Karir)
7. Asesmen, Evaluasi & Manajemen Layanan BK
8. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
9. Character Building Berbasis Kearifan Lokal
10. Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal

ditentukan" menuju keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha dan pembelajaran.

5. Membangun Jejaring dan Mentorship: Menghubungkan mahasiswa dengan alumni dan profesional dari berbagai bidang dapat memperluas perspektif mereka tentang lintasan karier non-linear dan sumber dukungan sosial.

Resiliensi karier mahasiswa dapat diperkuat melalui beberapa strategi yang saling melengkapi. Pertama, memperkuat *career adaptability* yang mencakup *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* karena keempat dimensi ini terbukti menjadi fondasi penting bagi kesiapan menghadapi dinamika karier (Savickas & Porfeli, 2012). Kedua, meningkatkan *self-efficacy* atau efikasi diri yaitu keyakinan bahwa diri sendiri mampu menghadapi tugas dan tantangan karier. (Wanberg, 2017) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung tidak mudah menyerah. Bahkan, mereka akan terus berusaha dan meningkatkan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketiga, melakukan pelatihan berbasis *reflective practice* dan *career construction counseling* efektif dalam membantu mahasiswa meningkatkan *career decision-making self-efficacy*, yaitu keyakinan dalam membuat keputusan karier, yang merupakan elemen penting dalam kesiapan menghadapi masa depan setelah lulus. *Career decision self-efficacy* berperan penting dalam membantu para fresh graduate mempersiapkan diri menghadapi karier masa depan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *career decision self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas pengambilan keputusan karier serta lebih mampu melihat dan merencanakan arah karier masa depan mereka secara jelas (Hsieh & Huang, 2014).

KESIMPULAN

Pembahasan mengenai resiliensi karier pada mahasiswa Generasi Z menunjukkan bahwa dinamika era disrupsi telah membentuk lingkungan perkembangan karier yang tidak lagi stabil dan linear. Kondisi era disrupsi yang rapuh, penuh kecemasan, dan sulit diprediksi menempatkan Gen Z pada situasi di mana kemampuan teknis saja tidak cukup, sehingga resiliensi karier menjadi kompetensi penting untuk terus dipertahankan. Mahasiswa Gen Z memiliki potensi besar melalui akses digital, rasa ingin tahu, dan kecepatan belajar, tetapi pada saat yang sama mereka rentan terhadap kecemasan, ketidakpastian pilihan karier, dan tekanan akademik maupun sosial.

Temuan berbagai penelitian yang dibahas menunjukkan bahwa resiliensi karier mereka umumnya berada pada tingkat sedang dan masih memerlukan penguatan, terutama pada aspek pengendalian diri, keyakinan diri, dan kemampuan mengambil keputusan. Faktor psikologis, lingkungan sosial, serta dukungan institusi pendidikan memberi pengaruh besar terhadap ketahanan karier mahasiswa dalam menghadapi perubahan dunia kerja. Karena itu, resiliensi karier bukan



hanya diperlukan saat terjadi krisis, tetapi menjadi fondasi penting agar mahasiswa mampu menavigasi perkembangan karier secara adaptif, fleksibel, dan strategis di tengah ketidakpastian yang terus berkembang.

DAFTAR RUJUKAN

- Alkal, A. (2025a). Relationships among resilience, career adaptability and career decision self-efficacy in university students: a two-wave longitudinal mediation study. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03456-8>
- Alkal, A. (2025b). Relationships among resilience, career adaptability and career decision self-efficacy in university students: a two-wave longitudinal mediation study. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03456-8>
- Anggraini, D., Dwi Iswari, R., Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Jl Palembang-Prabumulih, P., Kabupaten Ogan Ilir, I., & Selatan, S. (n.d.). *Optimisme dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Era New Normal (College Students' Optimism and Career Adaptability in The New Normal Era)*.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599–614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Guan, Y., Deng, H., & Zhou, X. (2020). Understanding the impact of the COVID-19 pandemic on career development: Insights from cultural psychology. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103438>
- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 62(1), 29–43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x>
- Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A Review Using a Grounded Integrated Occupational Approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 729–797. <https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1159878>
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. In *Academy of Management Review* (Vol. 8, Issue 4).
- Mcmahon, M., & Abkhezr, P. (2025). Career adaptability and career resilience : a systems perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09739-1>
- Mulyana, O. P., Psi, S., Psi, M., Hidayah, N., Pd, M., Eva, N., & Setiyowati, N. (n.d.). *ADAPTABILITAS KARIER: Strategi Efektif bagi Mahasiswa di Era Karier Modern PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Prayesti, T. (2022). *Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja di Era VUCA pada Mahasiswa Akhir Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Indoneisa*.
- Prensky, M. (2005). *Marc Prensky Teaching Digital Natives: Partnering for Real Learning TEACHING DIGITAL NATIVES: PARTNERING FOR REAL LEARNING*.



Sabtu, 20 Desember 2025 Via Zoom

SENJA KKN #6 +PRO SIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: Kearsifan Nusantara

Membangun Resiliensi dan Makna Kemanusiaan di Era BANI melalui Integrasi Kompetensi Profesional, Kearifan Lokal, dan AI



Terindeks:



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practice Kearifan Lokal untuk Peningkatan Isu Kesehatan Mental
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
4. Best Practice 7 Jurus Hebat BK
5. Peningkatan Permasalahan Generasi Z (Pribadi-sosial, Akademik & Karir)
6. Asesmen, Evaluasi & Manajemen Layanan BK
7. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
8. Character Building Berbasis Kearifan Lokal
9. Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal

- Rohmah, N. R., & Mahrus, M. (2024). *Mengidentifikasi Faktor-faktor Penyebab Stres Akademik pada Mahasiswa dan Strategi Pengelolaannya*. 5, 36–43.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers—Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648–662. <https://doi.org/10.1177/0011000012468339>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. www.weforum.org
- Shaping the Future of Learning: The role of AI in Education 4.0: Insight Report*. (2024).
- Syahril, M. F., Krismona, E. B., Latif, S., Harum, A., & Abdullah, A. R. (2025). Supervisi Klinis dalam Kompetensi Konseling Guru BK pada Praktik Layanan BK di Sekolah. *Psychocentrum Review*, 62(58). <https://doi.org/10.26539/pcr.733798>
- Twenge, J. M. (1990). *iGen - Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious...*
- Wanberg, C. R., Z. Jing., H. E. A. J. van. (2017). The Job Search Grind: Perceived Progress, Self-Reactions, and Self-Regulation of Search Effort. *Academy of Management*, 53(4).