



PENDAHULUAN

Generasi Z di Indonesia saat ini menghadapi permasalahan dalam menentukan karier mereka. Di sisi lain, Gen Z memiliki akses yang tak terbatas terhadap informasi melalui teknologi digital, tetapi mereka malah merasakan kebingungan dan kecemasan yang mendalam saat harus membuat keputusan terkait karier. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menghadirkan sebuah kenyataan yang mengkhawatirkan, dimana sekitar 3,6 juta Gen Z dilaporkan menganggur atau *Not in Employment, Education, or Training* (NEET) pada Februari 2024, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi berada pada rentang usia 15-24 tahun, mencapai 16,16 persen. Selain itu, data dari Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat (LPEM) FEB UI mencatat bahwa ada sekitar 45 ribu lulusan sarjana yang putus asa dalam mencari lapangan kerja, dan Gen Z berkontribusi sekitar 24 persen dari populasi yang tidak bekerja dan telah berhenti mencari pekerjaan. Fenomena ini bukan hanya sekadar masalah teknis dalam menentukan karier, tetapi menggambarkan krisis identitas serta hilangnya nilai-nilai orientasi dalam menghadapi dinamika dunia kerja saat ini. Penelitian fenomenologis menunjukkan bahwa Gen Z pasca kelulusan sering mengalami kecemasan eksistensial dan krisis identitas diri yang muncul dari tekanan kompetisi, ekspektasi sosial, dan ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja, yang memperparah kebingungan karier dan ketidakjelasan tujuan hidup (Purwanto, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al. pada tahun 2024, menunjukkan bahwa banyak Gen Z mengalami ketidakpastian orientasi karier. Mereka merasa bahwa keterampilan mereka tidak selaras dengan kebutuhan sektor industri, sementara industri sendiri terus bergerak sangat cepat, mengakibatkan tingkat perpindahan kerja (*turnover*) yang tinggi di kalangan pekerja muda.

Keadaan ini semakin diperburuk oleh fenomena *quarter-life crisis* yang banyak dirasakan Gen Z. *Quarter life crisis* dipahami sebagai fase transisi pada dewasa awal yang penuh ketidakpastian dan eksplorasi identitas, dimana individu sering merasa bingung menghadapi pilihan hidup, mengalami instabilitas emosional, dan fokus pada pencarian tujuan serta arah hidup di masa depan. Tanda-tanda umum dari *quarter life crisis* mencakup perasaan “*in-between*” (tidak sepenuhnya remaja tetapi belum dewasa sepenuhnya), kecemasan tentang masa depan, serta keresahan dalam menentukan arah pendidikan, karier, dan relasi interpersonal (Santri et al., 2025). Dalam konteks perkembangan karier, kondisi psikologis ini menjadi dasar yang memungkinkan munculnya kebingungan dalam memilih jalur karier, karena proses pencarian identitas yang belum selesai sering kali terkait langsung dengan tekanan untuk mengambil keputusan karier yang bersifat jangka panjang.

Sejalan dengan kondisi tersebut, bentuk-bentuk kebingungan karier yang dialami Gen Z muncul dalam berbagai pandangan psikologis dan relasional. Sejumlah penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kebingungan karier sering ditandai oleh rendahnya pemahaman diri, seperti ketidakmampuan mengenali kelebihan, kekurangan, minat, dan nilai personal yang seharusnya menjadi dasar dalam menentukan pilihan karier (Putri & Hidayat, 2023). Selain itu, banyak individu muda mengalami keraguan dalam menentukan arah karier, yang tampak melalui seringnya berganti rencana, ketidakmantapan dalam memilih jurusan atau pekerjaan, serta kecenderungan menunda pengambilan keputusan penting (Fahima



& Akmal, 2018). Kebingungan ini juga kerap disertai konflik dengan orang tua atau keluarga, terutama ketika nilai dan ekspektasi keluarga tidak sejalan dengan minat serta aspirasi pribadi, yang pada akhirnya memperbesar tekanan psikologis (Farla et al., 2025).

Tidak sedikit pula Gen Z yang mengalami ketakutan berlebihan terhadap kegagalan, rendahnya kepercayaan diri, serta kecemasan menghadapi masa depan karier, sehingga memilih bersikap pasif atau menghindari pengambilan keputusan karier secara nyata. Setiawan (2023) menunjukkan bahwa kecemasan dalam pengambilan keputusan karier sering kali dipicu oleh rasa takut salah memilih dan kekhawatiran akan konsekuensi kegagalan, sehingga individu cenderung menunda atau menghindari keputusan karier secara aktif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ulil Albab Institute (2025), ditemukan bahwa *self-confidence* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan karier, di mana individu dengan kepercayaan diri rendah menunjukkan kecenderungan lebih besar untuk tidak mengambil langkah konkret dalam menentukan arah kariernya. Di sisi lain, kecemasan terhadap masa depan karier juga berkontribusi pada perilaku menghindar dalam pengambilan keputusan. Studi Fasya (2024) mengenai kecemasan karier Gen Z menunjukkan bahwa ketidakpastian masa depan, tekanan sosial, dan ekspektasi keberhasilan yang tinggi mendorong munculnya kecemasan kronis, yang pada akhirnya membuat individu enggan mengambil risiko dalam menentukan pilihan karier.

Konseling karier konvensional yang diterapkan di Indonesia selama ini cenderung mengadopsi pendekatan Barat yang bersifat individualis dan universal, sehingga sering mengabaikan konteks budaya yang membentuk identitas dan nilai-nilai konseli. Berbagai model seperti teori *trait-and-factor*, teori karier kognitif sosial, serta penggunaan asesmen karier standar pada umumnya merupakan hasil adaptasi dari kerangka teori dan instrumen yang dikembangkan dalam konteks masyarakat Barat. Padahal, dalam pelaksanaannya, proses pengambilan keputusan karier merupakan proses rasional dan individual yang menekankan kesesuaian antara karakter pribadi dan tuntutan pekerjaan. Pendekatan dalam konseling karier yang menggunakan model dari Barat sering kali mengabaikan pentingnya faktor budaya, seperti nilai-nilai keluarga, keseimbangan sosial, tanggung jawab, dan aspek spiritual yang membentuk arti karier bagi individu di Indonesia. Akibatnya, pendekatan konseling yang hanya mengacu pada model dari Barat berpotensi tidak sesuai atau kurang berhasil ketika digunakan pada konseli yang hidup dalam sistem nilai yang kolektif dan religius, situasi yang sering ditemui dalam konteks pendidikan dan masyarakat Indonesia (Sofiandari & Muttaqin, 2024). Sejalan dengan hasil penelitian Ramdhani et al., (2024) dalam studi etnografi mengenai Pengarahan Karier Ethno yang berfokus pada budaya Baduy, yang menunjukkan bahwa model bimbingan karier dari budaya barat tidak selalu cocok bila diterapkan tanpa mempertimbangkan budaya lokal. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan konseling karier yang berlandaskan pada kearifan lokal agar layanan karier dapat lebih sesuai dengan kenyataan budaya konseli dan memberikan makna karier yang relevan dalam konteks kehidupan masyarakat Indonesia.

Di Indonesia, khususnya daerah pulau Jawa, terdapat kekayaan nilai-nilai budaya yang sarat dengan filosofi hidup dan telah teruji, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam praktik konseling modern. Nilai-nilai kearifan lokal seperti sabar, yaitu kesabaran dalam menghadapi proses; narima, yaitu penerimaan



dengan kesadaran penuh; ikhtiar, yaitu usaha maksimal dengan penyerahan hasil; eling lan waspada, yaitu kesadaran dan kewaspadaan; dan sebagainya (Supriyani & Hastangka, 2025). Dapat dikatakan bahwa budaya tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia (Hasyim et al., 2023). Konsep-konsep ini bukan sekadar warisan masa lalu, melainkan representasi dari kebijaksanaan yang telah terakumulasi selama bertahun-tahun dan membantu masyarakat Jawa bertahan serta berkembang dalam berbagai fase perubahan historis.

Namun ironisnya, generasi muda Indonesia, termasuk Gen Z, semakin menjauh dari akar budaya mereka sendiri akibat pengaruh budaya global, serta arus informasi digital yang jarang membahas konteks budaya lokal (Fitri et al., 2025). Kondisi ini dapat memperparah kebingungan dalam menghadapi pilihan hidup yang kompleks, termasuk dalam ranah karier. Tanpa dasar nilai yang kuat serta relevan dengan identitas budaya mereka, Gen Z rentan terpengaruh oleh berbagai tren, ekspektasi dari luar, dan tekanan dari sosial media. Integrasi nilai-nilai budaya lokal ke dalam praktik konseling, utamanya konseling karier, berfungsi sebagai strategi pemberdayaan psikologis yang membantu konseli mengakses sumber daya internal, seperti nilai, norma, dan mekanisme penyesuaian diri yang telah tertanam sejak dini melalui keluarga dan lingkungan budaya, sehingga intervensi yang dilakukan menjadi lebih bermakna dan sesuai dengan konteks budaya (Daulay et al., 2025).

Peribahasa Jawa *Jer Basuki Mawa Beya*, yang memiliki arti *kabeh gegayuhan mbutuhake wragad* (Abikusno, 1996). Terjemahan ke dalam bahasa Indonesia dapat diartikan, bahwa semua pencapaian membutuhkan pengorbanan. Peribahasa ini menghadirkan kerangka berpikir yang menyeluruh dalam memahami proses perjalanan karier sebagai sebuah proses yang membutuhkan komitmen, kesabaran, dan kematangan. Prinsip ini bukan sekadar kalimat motivasional biasa, tetapi mengandung kebijaksanaan filosofis yang mendalam tentang hukum sebab-akibat dan orientasi pada proses (bukan hasil) dalam meraih tujuan hidup. Dalam konteks Gen Z yang tumbuh di tengah era digital dengan ciri khas kecenderungan serba cepat, nilai dari *Jer Basuki Mawa Beya* dapat menjadi fondasi filosofis yang relevan dalam membangun pemahaman karier yang lebih matang dan berorientasi pada proses, dimana hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslihati et al. (2023), yang menunjukkan bahwa dalam merancang strategi perencanaan karier bagi Gen Z, seluruh tahapan proses karier, mulai dari pemahaman diri, eksplorasi pilihan, perencanaan, hingga pengambilan keputusan, perlu diintegrasikan dengan nilai-nilai budaya dan religius, seperti kerja keras, kejujuran, kerja sama, dan ketahanan (*resilience*) yang tercermin dalam berbagai warisan budaya, seperti peribahasa, lagu, nasihat, dan permainan tradisional. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai tradisi, tetapi juga menyediakan kerangka nilai yang membantu individu memahami karier sebagai proses (Muslihati et al. 2023). Filosofi *Jer Basuki Mawa Beya* ini mengajarkan bahwa kesuksesan sejati memerlukan fondasi yang kuat yang dibangun melalui pembelajaran terus menerus dan pengalaman yang tidak selalu mudah.

Artikel ini mengunggah konsep gagasan dikembangkannya pendekatan konseling karier yang berlandaskan pada filosofi Jawa *Jer Basuki Mawa Beya*, yang dinilai cocok untuk membantu Gen Z di Indonesia dalam menghadapi kebingungan dalam menentukan pilihan karier mereka. Generasi ini berada di persimpangan



antara tuntutan masa kini dan nilai-nilai budaya lokal yang menekankan proses, usaha, dan orientasi jangka panjang, sehingga rentan terpapar tekanan keberhasilan instan yang diperkuat oleh media sosial dan berdampak pada kebingungan identitas serta kesulitan memaknai tujuan jangka panjang (Wahyuni et al., 2024). Artikel ini menekankan pentingnya menghubungkan kearifan lokal dengan praktik konseling profesional saat ini. Metode konseling karier yang berlandaskan kearifan lokal ini sejalan dengan temuan dari Daulay et al. (2021) yang menyatakan bahwa integrasi nilai-nilai budaya lokal dalam layanan bimbingan dan konseling dapat meningkatkan efektivitas intervensi karena layanan menjadi lebih sesuai dengan konteks dan kenyataan hidup konseli. Konseling yang memperhatikan nilai-nilai keluarga, norma sosial, dan pandangan hidup yang ada di masyarakat memungkinkan konselor untuk membangun hubungan yang lebih berarti dengan konseli dan membantu konseli memahami proses pengambilan keputusan karier secara menyeluruh. Dengan demikian, konseling karier yang berbasis pada kearifan lokal tidak hanya berfungsi sebagai strategi layanan yang lebih relevan dan responsif untuk konseli, tetapi juga menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas praktik konseling di Indonesia dengan pendekatan yang selaras dengan konteks budaya lokal.

PEMBAHASAN

A. Kebingungan Karier Gen Z di Indonesia

1. Pengertian Kebingungan Karier

Career indecision atau kebingungan karier adalah ketidakmampuan individu untuk menentukan pilihan pendidikan atau pekerjaan yang akan diambil, sehingga individu belum bisa memilih atau berkomitmen dengan jalur karier tertentu (Kelly & Lee, 2002). Kondisi ini sering muncul pada fase transisi perkembangan, khususnya mahasiswa akhir, ketika individu dituntut untuk memutuskan identitas karier kedepannya. Pada tahap ini individu masih kebingungan dalam menentukan karier setelah lulus kuliah, dimana hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2021) dimana kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan karier di masa depan. Kecemasan ini dipicu oleh faktor-faktor eksternal seperti sempitnya peluang kerja, persaingan ketat, dan tingginya syarat keterampilan, serta ketakutan internal akan penolakan atau tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat.

Dalam konteks Gen Z, kebingungan mengenai karier menjadi fenomena yang semakin rumit. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan dengan akses informasi yang luas, tetapi tidak selalu disertai dengan kemampuan pengambilan keputusan yang tepat. Sunaryanto dan Idrus (2025) mengungkapkan ciri-ciri khusus dari Gen Z di Indonesia, termasuk kemampuan yang tinggi untuk beradaptasi dengan teknologi, pilihan terhadap fleksibilitas kerja, serta cara komunikasi yang bergantung pada platform digital. Meskipun ciri-ciri tersebut menunjukkan banyak akses pada berbagai kesempatan, Gen Z juga menunjukkan adanya kerentanan terhadap kebingungan karier disebabkan oleh banyaknya pilihan dan tuntutan sosial yang seringkali bertentangan. Fenomena ini tercermin dalam tingginya angka pengangguran dan status *Not in Employment*,



Education, or Training (NEET) di kalangan orang-orang berusia 15–24 tahun, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka mencapai 16,16 persen atau sekitar 3,6 juta orang (BPS, 2024).

Selain mengalami kebingungan dalam memilih karier, Gen Z juga mengalami kesulitan dalam menentukan keputusan kariernya. Hal ini seringkali disebabkan oleh kekhawatiran yang mereka miliki tentang masa depan di dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Raditya dan Salim (2024) mengungkapkan bahwa kecemasan terkait karier memiliki dampak yang signifikan terhadap kesulitan dalam membuat keputusan karier di kalangan Gen Z, sehingga banyak individu yang cenderung menunda pengambilan keputusan karier, merasa tidak yakin, atau sering mengganti pilihan karier mereka. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kebingungan karier bukan hanya kondisi yang muncul karena kurangnya pengetahuan tentang pilihan yang ada, melainkan juga merupakan fenomena psikologis yang kompleks. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dan intervensi yang tepat dan sesuai agar gen Z dapat membuat keputusan karier yang lebih terarah dan fleksibel.

2. Faktor yang Memengaruhi Kebingungan Karier Gen Z

Salah satu faktor utama yang menyebabkan kebingungan dalam menentukan karier Gen Z adalah pengaruh media sosial dan budaya digital yang membentuk standar kesuksesan secara cepat dan sering kali tidak realistis. Ketersediaan berbagai konten tentang kesuksesan instan di platform digital membuat individu lebih rentan terhadap perbandingan sosial yang berlebihan. Hal ini menjadikan tekanan bagi mereka untuk segera memilih dan mencapai karier tertentu, tanpa melalui proses pengenalan diri dan eksplorasi yang mendalam. Situasi tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Pebriani et al. (2025) yang menjelaskan bahwa penggunaan media sosial secara berlebihan di kalangan Gen Z berhubungan dengan peningkatan kecemasan psikologis. Hal ini terutama disebabkan oleh kecenderungan untuk membandingkan diri sendiri dengan standar kesuksesan yang terpampang di media sosial. Akibatnya, muncul ketidakpastian terkait identitas karier dan kesulitan dalam memahami arti pekerjaan di tengah tekanan kompetitif serta harapan sosial yang tinggi.

Selain itu, kebingungan dalam karier juga dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu belum matangnya proses eksplorasi diri, penerimaan diri, beserta pemahaman akan nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi, yang tercermin dalam ketidakjelasan konsep diri, termasuk kurangnya pemahaman tentang minat, bakat, dan nilai pribadi, yang secara empiris berkaitan signifikan dengan tingkat kebingungan karier pada mahasiswa (Cholili et al., 2025). Gen Z yang belum memahami minat, bakat, serta nilai-nilai pribadinya sering mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan karier. Konsep diri mempunyai pengaruh besar terhadap tingkat kematangan karier Gen Z. Individu yang belum mampu mengenali dan mengevaluasi potensi dirinya cenderung kurang matang dalam mengambil keputusan karier. Hal ini disebabkan karena pemahaman diri merupakan fondasi awal untuk menentukan arah karier di masa depan. Ketidakmampuan memahami diri yang meliputi hilangnya identitas



personal, lemahnya kejelasan nilai, dan rendahnya kepercayaan terhadap potensi diri, yang menyebabkan individu mengalami kebingungan dalam memilih jalur karier serta rendahnya komitmen terhadap pekerjaan yang dipilih (Farla et al., 2025). Dengan demikian, kebingungan dalam mengambil keputusan karier tidak hanya disebabkan oleh faktor eksternal, tetapi juga karena faktor internal seperti konsep diri yang belum matang, dan sebagainya. Hal ini berdampak pada munculnya kesulitan dalam diri individu dalam menghubungkan nilai-nilai pribadi dengan visi, ataupun makna dari pekerjaan yang diinginkan.

3. Dampak dari Kebingungan Karier Gen Z

Kebingungan dalam membangun karier di kalangan Gen Z mengakibatkan dampak psikologis yang cukup signifikan, dengan gejala utama berupa kecemasan dan stres. Dalam penelitian fenomenologis yang dilakukan oleh Fahriansyah dan Paryontri (2025), ditemukan bahwa Gen Z sering mengalami kecemasan, ketakutan, dan rasa khawatir terhadap masa depan, terutama dalam hal karier dan pendidikan lanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa fenomena ini bukanlah masalah psikologis yang remeh, melainkan sesuatu yang memerlukan perhatian serius. Ketidakpastian akan masa depan karier mengakibatkan kekhawatiran yang terus-menerus, merasa takut apakah mereka akan berhasil, apakah keputusan yang diambil benar, dan apakah mampu memenuhi harapan diri sendiri serta orang lain. Dalam lingkungan di mana pencapaian akademis dan kemajuan karier dianggap sangat penting, Gen Z merasa tertekan untuk memenuhi harapan tersebut. Pilihan pendidikan, persaingan di dunia kerja, serta ekspektasi sosial menciptakan ketidakpastian dan tekanan yang berlebihan.

Kecemasan dan stres yang berlangsung lama karena ketidakjelasan dalam karier tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan secara keseluruhan pada Gen Z. Dalam analisis survei yang dilakukan Deloitte oleh Zaman (2024), yang melibatkan 14.483 responden dari Generasi Z di 44 negara, ditemukan bahwa kekhawatiran utama mereka berkaitan dengan aspek ekonomi dan karier. Persentase responden yang khawatir tentang biaya hidup mencapai 53 persen, 22 persen khawatir terkait pengangguran, dan 19 persen mengkhawatirkan kesehatan mental mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan karier menciptakan dampak ketidakpastian ekonomi dan karier memicu kekhawatiran finansial, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan kondisi kesehatan mental. Penelitian juga mengungkapkan bahwa kekhawatiran terkait kesehatan mental mencakup berbagai masalah seperti stres, kecemasan, dan depresi, yang dipicu oleh tekanan dari lingkungan keluarga, pekerjaan, atau masalah pribadi.

B. Pergeseran Nilai Budaya Lokal dan Dampaknya terhadap Identitas Karier

Kearifan lokal merupakan warisan budaya yang berisi nilai-nilai, tradisi, dan norma yang telah diwariskan dari generasi ke generasi (Aryani & Rahayu, 2023). Nilai-nilai budaya yang diwariskan secara sosial berperan dalam menata cara pandang hidup serta menentukan prinsip dan tujuan hidup yang



dipegang oleh seseorang dalam konteks sosial budaya yang lebih luas (Saryono et al., 2024). Di tengah peran penting budaya lokal dalam proses pembentukan identitas, termasuk identitas karier, nilai-nilai budaya menjadi dasar dalam menentukan hal-hal yang dianggap bermakna, layak diperjuangkan, serta sesuai dengan jati diri seseorang. Menurut penelitian Ishami et al. (2025), kearifan lokal berperan sebagai sarana pendidikan karakter dan penguatan identitas budaya, karena mengandung nilai-nilai yang tinggi seperti tanggung jawab, kerja sama, dan etos hidup yang dapat menjadi pedoman bagi generasi muda dalam menentukan arah hidup mereka. Dengan demikian, budaya lokal sebenarnya menyediakan kerangka nilai yang mampu membantu individu dalam membangun identitas diri dan orientasi karier yang sejalan dengan konteks sosial-budaya tempat mereka berkembang.

Namun demikian, arus globalisasi dan modernisasi yang semakin cepat telah menyebabkan pergeseran pada nilai-nilai budaya lokal. Hal ini juga berdampak pada perubahan kepribadian Gen Z yang berkembang dalam lingkungan yang digital dan global. Paparan terhadap budaya modern yang mengedepankan nilai-nilai individualisme dan sering kali tidak diikuti oleh proses penyesuaian nilai secara mendalam. Hal ini dapat mengurangi perhatian generasi muda terhadap nilai-nilai budaya lokal yang dapat berdampak pada ketidakjelasan identitas, termasuk dalam memilih jalur hidup dan karier. Individu kehilangan acuan nilai yang sebelumnya berfungsi sebagai panduan dalam menentukan keputusan-keputusan penting dalam hidup. Penelitian Ojo et al. (2025) menunjukkan bahwa globalisasi mempengaruhi pergeseran identitas budaya lokal secara signifikan, terutama di masyarakat perkotaan, yang ditandai dengan melemahnya penerapan nilai-nilai tradisional dalam kehidupan generasi muda. Ketika nilai budaya lokal tidak lagi menjadi acuan utama, generasi muda cenderung bingung dalam menentukan prioritas dan arah karier yang sesuai dengan jati dirinya.

Dalam konteks pembentukan identitas, penginternalisasian nilai-nilai budaya lokal semakin terasa sebagai fondasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan kompleksitas dalam memilih karier di era modern. Nilai-nilai budaya lokal tidak hanya berperan sebagai simbol dari tradisi yang dilestarikan, tetapi juga berperan sebagai dasar etika dan moral yang membantu seseorang memahami peran dirinya dalam masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianty et al. (2023) menegaskan bahwa kearifan lokal memiliki peran penting dalam membentuk identitas budaya dan kebangsaan generasi muda, yang pada dasarnya mempengaruhi sikap, nilai, serta cara seseorang dalam mengambil keputusan dalam kehidupan. Identitas budaya yang kuat memberi kerangka makna yang mendukung pemahaman karier sebagai proses jangka panjang, bukan sekadar pilihan praktis (Nusantara & Saraswati, 2024). Oleh karena itu, pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dalam proses pengembangan diri serta dalam konseling karier sangat diperlukan guna membantu Gen Z dalam membangun identitas karier yang konsisten, bermakna, serta memiliki akar yang kuat pada nilai-nilai budaya mereka sendiri.



C. Filosofi Jer Basuki Mawa Beya sebagai Kerangka Konseptual Pengembangan Karier

1. Makna Filosofis Jer Basuki Mawa Beya dalam Kebudayaan Jawa

Peribahasa Jawa "*Jer Basuki Mawa Beya*" secara harfiah berarti setiap keinginan, cita-cita, dan kebahagiaan pasti membutuhkan biaya baik bentuknya berupa uang, tenaga, pikiran, atau pengorbanan lain (Suratno & Astiyanto, 2009). Filosofi di balik peribahasa ini bukan hanya sekedar motivasi, melainkan mencerminkan pandangan hidup Jawa yang menyeluruh terhadap proses mencapai tujuan. Kata "*Jer*" memiliki arti memang, "*Basuki*" berarti kebahagiaan, kesuksesan, atau kesejahteraan, sedangkan "*Mawa Beya*" bermakna dengan biaya, pengorbanan, atau usaha. Secara filosofis, ungkapan ini menjelaskan bahwa setiap keberhasilan memerlukan pengorbanan, dengan kata lain, untuk mencapai sebuah hasil yang berarti, individu harus bersedia membayar "biaya" dalam bentuk usaha, kerja keras, dan pengorbanan waktu maupun energi yang tidak sedikit (Edtiyarsih et al., 2021).

Secara praktis dan dari sudut pandang normatif, filosofi *Jer Basuki Mawa Beya* juga dianggap sebagai salah satu bentuk kearifan lokal yang dapat dijadikan acuan dalam membangun nilai-nilai sosial dan praktik kepemimpinan. Filosofi *Jer Basuki Mawa Beya* menolak gagasan bahwa suatu hasil dapat diraih secara instan, melainkan lebih menekankan pada pentingnya proses, pengorbanan, serta etika kerja dalam mendapatkan hasil yang berkelanjutan. Penelitian mengenai peran kearifan lokal dalam praktik sosial dan politik menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Jawa, termasuk *Jer Basuki Mawa Beya*, memuat unsur-unsur etika kerja, kesabaran, dan tanggung jawab yang relevan dalam menciptakan stabilitas sosial dan membentuk organisasi moral bagi generasi muda (Ekowati et al., 2023). Dengan demikian, *Jer Basuki Mawa Beya* bukan sekedar ucapan, melainkan kerangka berpikir filosofis yang memiliki potensi untuk diinternalisasi dalam membentuk sikap hidup, termasuk cara generasi muda memandang proses belajar, berusaha, dan memilih jalur karier.

2. Relevansi Jer Basuki Mawa Beya dengan Tantangan Karier Kontemporer

Di era sekarang yang ditandai oleh ketidakstabilan (volatility), ketidakpastian (uncertainty), kompleksitas (complexity), dan ambiguitas (ambiguity) yang sering disebut dengan VUCA (Kosassy et al., 2025), filosofi *Jer Basuki Mawa Beya* menjadi semakin relevan sebagai kerangka nilai untuk memaknai proses perjuangan dalam pengembangan karier. Gen Z yang tumbuh dalam dunia digital dengan kebiasaan mendapatkan hal-hal secara cepat sering merasa kesulitan ketika menghadapi proses karier yang membutuhkan waktu dan upaya yang berkelanjutan. Penelitian oleh Wulandari et al. (2024) menunjukkan bahwa Gen Z memiliki harapan tinggi terhadap karier mereka, namun relatif rendah dalam kesabaran menghadapi proses peningkatan karier. Situasi ini menciptakan perbedaan antara harapan dan kenyataan, yang



akhirnya menyebabkan rasa bingung dan kekecewaan dalam bidang karier.

Filosofi *Jer Basuki Mawa Beya* memberikan pandangan lain yang dapat membantu Gen Z memahami bahwa pencapaian dalam karier merupakan hasil dari proses akumulasi pengalaman, pembelajaran, dan pengorbanan. Konsep "*beya*" atau pengorbanan dalam konteks modern bukan hanya terbatas pada pengorbanan materi, tetapi juga mencakup pengorbanan waktu untuk belajar, kesediaan untuk keluar dari kenyamanan, kemampuan menunda rasa puas segera, serta kesiapan menghadapi kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan konsep *growth mindset* yang dikemukakan oleh Dweck (2006), yang menekankan bahwa kemampuan dan kesuksesan dapat dikembangkan melalui dedikasi dan kerja keras, bukan hanya bergantung pada bakat atau keberuntungan semata.

3. Komparasi dengan Teori Konseling Karier Konvensional

Filosofi *Jer Basuki Mawa Beya* memiliki kesamaan serta perbedaan dengan beberapa teori konseling karier konvensional. Dalam teori *Trait-and-Factor* yang diusulkan oleh Parsons, fokus utamanya adalah pada kesesuaian antara karakteristik seseorang dengan tuntutan pekerjaan melalui proses yang rasional dan terstruktur. Berbeda dengan pendekatan *Trait-and-Factor*, pendekatan yang berakar pada nilai budaya lokal menempatkan karier sebagai proses yang tidak terpisahkan dari pembentukan makna hidup dan internalisasi nilai-nilai personal. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa pemaknaan karier dipengaruhi oleh nilai budaya dan tujuan hidup individu, sehingga proses karier dipahami sebagai perjalanan perkembangan diri yang berlangsung secara bertahap, bukan sekadar penentuan pilihan kerja pada satu titik waktu tertentu (Nusantara & Saraswati, 2024).

Filosofi *Jer Basuki Mawa Beya* juga memiliki keselarasan dengan teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent et al. (2002). Teori ini menjelaskan peran *self-efficacy*, harapan hasil, dan tujuan pribadi dalam pengembangan karier. Konsep "*beya*" dalam filosofi Jawa dapat diartikan sebagai proses membangun *self-efficacy* melalui pengalaman menghadapi tantangan dan hambatan. Namun, perbedaan utama terletak pada dimensi spiritual dan filosofis yang lebih mendalam dalam pandangan Jawa, di mana keberhasilan dalam karier tidak hanya dinilai dari pencapaian eksternal saja, tetapi juga dari kematangan batin dan keselarasan dengan nilai-nilai hidup yang lebih luas.

Selain itu, filosofi ini juga sejalan dengan *Career Construction Theory* yang dikemukakan oleh Savickas (2005), yang memandang karier sebagai sebuah narasi kehidupan yang dibangun oleh individu melalui interpretasi pengalaman mereka. Konsep "*Jer Basuki Mawa Beya*" dapat menjadi tema naratif yang membingkai pengalaman karier seseorang, di mana setiap tantangan dan pengorbanan dianggap sebagai bagian penting dari cerita kesuksesan yang lebih besar.



Dengan menggabungkan filosofi lokal dan teori modern maka akan tercipta pendekatan yang lebih holistik dan kontekstual dalam memahami perkembangan karier di Indonesia.

D. Kerangka Konseptual Konseling Karier Berbasis Falsafah Jer Basuki Mawa Beya untuk Generasi Z

Kerangka konseptual konseling karier yang didasarkan pada falsafah *Jer Basuki Mawa Beya* dikembangkan sebagai landasan pemikiran untuk membantu memahami serta merespons kebingungan karier yang dialami oleh Gen Z. Kerangka ini berangkat dari pandangan bahwa permasalahan karier Gen Z tidak dapat dipahami secara terpisah dari konteks nilai, budaya, dan dinamika sosial yang melingkupi kehidupan mereka. Kajian konseling berbasis budaya menegaskan bahwa nilai dan budaya memiliki peran penting dalam membentuk cara individu memaknai pengalaman hidup, termasuk dalam proses pengambilan keputusan karier (Arsih, Hariko, & Karneli, 2023). Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai budaya Jawa dipandang relevan untuk melengkapi pendekatan konseling karier modern yang selama ini cenderung berorientasi pada pencapaian cepat dan aspek materialistik semata (Harsantik & Khusumadewi, 2025). Secara konseptual, kerangka konseling karier berbasis *Jer Basuki Mawa Beya* didasarkan pada tiga asumsi filosofis utama yang merepresentasikan pertemuan antara nilai-nilai lokal Jawa dan kebutuhan perkembangan karier Generasi Z dalam konteks kehidupan kontemporer.

Asumsi pertama menyatakan bahwa manusia memiliki potensi yang perlu dikembangkan melalui proses yang berkelanjutan. Dalam konteks konseling karier, asumsi ini menegaskan bahwa setiap Individu, termasuk Gen Z yang mengalami kebingungan dalam menentukan masa depan karier, memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Namun, potensi tersebut tidak muncul secara spontan, melainkan melalui proses belajar, latihan, refleksi, serta pengalaman hidup yang disadari. Perspektif ini sejalan dengan pendekatan konseling berbasis budaya yang menekankan bahwa proses konseling adalah perjalanan pengembangan makna dan potensi individu yang sangat dipengaruhi oleh konteks budaya tempat seseorang hidup (Arsih, Hariko, & Karneli, 2023). Bagi Gen Z yang terbiasa dengan budaya serba cepat dan kepuasan instan, pemahaman tentang pentingnya proses dan kegiatan menjadi sangat penting agar mereka mampu menganggap pengembangan karier sebagai perjalanan jangka panjang, bukan sesuatu yang didapatkan secara instan.

Asumsi kedua berlandaskan pada makna inti dari falsafah Jer Basuki Mawa Beya, yaitu keyakinan bahwa keberhasilan (*basuki*) hanya bisa dicapai melalui perjuangan dan pengorbanan (*beya*), yang mencakup waktu, usaha, kesabaran, dan ketekunan (Suratno & Astiyanto, 2009). Dari perspektif pengembangan karier, asumsi ini menegaskan bahwa pencapaian karier bukanlah hasil yang bisa diperoleh secara cepat, melainkan melalui proses bertahap, yang banyak melibatkan kompromi serta usaha yang berkelanjutan. Pandangan ini sejalan dengan teori perkembangan karier yang menggambarkan pemilihan dan pencapaian karier sebagai proses jangka panjang yang melibatkan fase eksplorasi, pengambilan keputusan, serta



penyesuaian diri (Ginzberg dalam Batubara, 2025). Kondisi Gen Z yang cenderung berpindah pekerjaan dalam waktu singkat mencerminkan tantangan dalam hal ketekunan, sehingga internalisasi nilai beya menjadi penting agar mereka mampu memahami bahwa keberhasilan dalam dunia kerja adalah akumulasi dari usaha yang konsisten, bukan hasil yang instan.

Asumsi ketiga melihat karier sebagai perjalanan hidup yang bersifat menyeluruh, mencakup aspek material, sosial, psikologis, dan spiritual. Pandangan ini membedakan kerangka konseling karier yang berbasis budaya Jawa dengan pendekatan tradisional yang umumnya menganggap karier hanya sebagai sarana untuk mencapai keuntungan ekonomi. Dalam perspektif budaya Jawa, individu tidak dapat dipisahkan dari sistem sosial dan nilai budaya yang membentuk identitas serta makna hidupnya (Diniaty, 2015). Dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya seperti rukun (harmoni), tepa selira (empati), gotong royong, sabar lan eling, dan keadilan dalam praktik konseling, proses pengambilan keputusan karier menjadi lebih bermakna dan sesuai dengan konteks kehidupan. Penelitian mengenai konseling multikultural menunjukkan bahwa penerapan nilai budaya lokal mampu meningkatkan keterlibatan konseli serta memperluas makna keputusan dalam kehidupan, termasuk keputusan karier, sehingga tidak hanya fokus pada kepuasan material tetapi juga pada kesejahteraan psikologis serta makna sosial dan spiritual (Harsantik & Khusumadewi, 2025).

Berdasarkan tiga asumsi tersebut, kerangka konseptual konseling karier yang berlandaskan falsafah Jer Basuki Mawa Beya memberikan dasar filosofis yang relevan untuk membantu Gen Z mengatasi kebingungan dalam memilih karier. **Kerangka ini** menawarkan perspektif alternatif dalam konseling karier modern dengan menekankan pentingnya proses, pengorbanan, dan makna karier secara menyeluruh. Dengan menggabungkan nilai-nilai budaya Jawa dan prinsip konseling karier masa kini, pendekatan ini berpotensi membantu Generasi Z dalam membangun jalur karier yang berkelanjutan, bermoral, serta sejalan dengan identitas diri dan konteks sosial-budaya mereka.

Dalam konteks pendidikan tinggi, kerangka konseptual ini sangat relevan untuk diterapkan dalam layanan bimbingan karier di universitas, baik melalui konseling individu, kelompok, maupun berbagai kegiatan pengembangan karier lainnya. Pendekatan ini membantu mahasiswa, terutama Gen Z yang sedang dalam fase transisi menuju dunia kerja, untuk memahami bahwa pengembangan karier adalah proses yang berlangsung dalam jangka panjang, yang memerlukan kesiapan menghadapi berbagai tantangan dan pengorbanan. Di lingkungan sekolah menengah, kerangka ini dapat digunakan sebagai pedoman dalam layanan orientasi dan perencanaan karier dengan menekankan bahwa pemilihan jurusan dan karier merupakan proses eksplorasi yang terus-menerus. Di sisi lain, dalam praktik konseling profesional maupun layanan berbasis digital, kerangka Jer Basuki Mawa Beya dapat berfungsi sebagai pendekatan pendukung yang memperkaya proses konseling karier melalui refleksi nilai, makna hidup, dan identitas diri.

Oleh karena itu, kerangka konseptual konseling karier yang berlandaskan falsafah Jer Basuki Mawa Beya memberikan dasar filosofis



yang relevan dan kontekstual dalam membantu Gen Z mengatasi kebingungan terkait karier. Karier tidak lagi dilihat hanya sebagai sarana untuk mencapai keuntungan ekonomi, tetapi sebagai proses pembentukan karakter, kesejahteraan psikologis, harmoni sosial, serta pencarian makna hidup yang selaras dengan nilai-nilai budaya lokal. Pendekatan ini menjadikan konseling karier lebih manusiawi, reflektif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan perkembangan Generasi Z di era modern.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kebingungan dalam hal karier di kalangan Generasi Z di Indonesia adalah fenomena yang rumit, yang berasal dari interaksi antara faktor internal seperti belum matangnya konsep diri, serta faktor eksternal seperti tekanan dari media sosial, harapan akan kesuksesan yang cepat, dan perubahan nilai-nilai budaya lokal akibat pengaruh globalisasi. Situasi ini mengakibatkan kecemasan psikologis dan kesulitan dalam membentuk identitas karier yang memiliki makna bagi diri mereka sendiri. Filosofi Jer Basuki Mawa Beya memberikan kerangka konseptual yang tepat untuk mengatasi kebingungan karier Generasi Z, dengan menekankan bahwa keberhasilan dicapai melalui proses, pengorbanan, serta usaha yang terus-menerus. Kerangka konseling karier berdasarkan filosofi tersebut didasarkan atas tiga asumsi utama: kemampuan individu berkembang melalui proses yang berkelanjutan, keberhasilan dalam karier memerlukan perjuangan dan pengorbanan, serta karier sebagai perjalanan hidup yang menyeluruh yang mencakup aspek-aspek material, sosial, psikologis, dan spiritual. Pendekatan ini menggabungkan nilai-nilai budaya lokal dengan teori konseling karier modern, sehingga menjadi lebih holistik, kontekstual, dan bermakna dalam membantu Generasi Z dalam membangun jalur karier yang berkelanjutan serta sejalan dengan identitas sosial dan budaya mereka.

Saran

Secara praktis, para praktisi konseling dianjurkan untuk mengintegrasikan filosofi Jer Basuki Mawa Beya dalam pelayanan bimbingan karier melalui metode refleksi nilai budaya dan eksplorasi makna. Institusi pendidikan juga harus memperkuat program pengembangan karier dengan pendekatan holistik yang berbasis budaya, sementara keluarga diminta menciptakan lingkungan yang mendukung proses eksplorasi diri tanpa memberikan tekanan berlebihan. Secara teoretis, dibutuhkan penelitian lanjutan untuk mengembangkan dan menguji model konseling karier berbasis budaya lokal secara empiris, melalui kajian mendalam tentang mekanisme internalisasi nilai budaya dalam pembentukan identitas karier, serta pengembangan instrumen pengukuran yang valid. Selain itu, perlu dilakukan studi longitudinal dan komparatif guna memahami efektivitas dan tingkat universalitas pendekatan ini. Integrasi filosofi Jer Basuki Mawa Beya dengan pendekatan konseling kontemporer lainnya juga perlu diteliti lebih lanjut untuk menghasilkan model konseling yang lebih komprehensif dan mampu merespons kebutuhan generasi Z di tengah perpaduan antara tradisi dan modernitas.





Desa Gedangan. G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 9(3), 1608–1620. <https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i3.7532>

Muslihati, M., Prihatiningsih, R., Multisari, W., Wulandari, A., Saputra, N. M. A., & Costa, A. D. (2023). Post pandemic career planning strategy for generation Z based on cultural and religion values. KONSELOR, 12(2), 86–94. <https://doi.org/10.24036/0202312247-0-86>

Nusantara, B. A., & Saraswati, S. (2024). Exploring local cultural values in career instrument development: Understanding Indonesian people's career choice. Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application, 13(2). <https://journal.unnes.ac.id/journals/jbk/article/view/21428>

Pebriani, D., Aramico, B., & Septiani, R. (2025). Studi eksplorasi penggunaan akses media sosial terhadap kecemasan pada remaja Generasi Z di Kota Meulaboh. Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 9(1), 1230–1242. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/43442>

Purwanto, M. B. (2025). Generasi gelisah: Pendekatan fenomenologis kecemasan eksistensial Gen Z pasca lulus kuliah. Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia, 3(2), 301–320. <https://doi.org/10.61930/pjpi.v3i2.1275>

Ramdhani, R. N., Nadhirah, N. A., Hamzah, R. M., & Gofur, R. (2025). Ethno-career guidance: An ethnographic study of career guidance based on Indigenous Baduy. Bisma The Journal of Counseling, 9(1), 256–266. <https://doi.org/10.23887/bisma.v9i1.92975>

Setiawan, A. (2023). Kecemasan dalam pengambilan keputusan karier pada remaja. Tutaran: Jurnal Pendidikan dan Konseling. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/TUTURAN/article/view/326>

Sofiandari, H., & Muttaqin, A. (2024). Counselling in Indonesian education. eL-Tarbawi, 17(1). <https://journal.uui.ac.id/Tarbawi/article/download/36401/17335/123068>

Sri Harsantik, G. & Khusumadewi, A. (2025). Integration Javanese cultural values into multicultural counseling strategies. Jurnal Bimbingan dan Konseling Pandohop. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/pdhp/article/view/21143>

Supriyani, A., & Hastangka, H. (2025). Kesejahteraan mental berbasis kearifan lokal pada prinsip Feng Shui dan Memayu Hayuning Bawono. Jurnal Impresi Indonesia, 4(8), 3002-3018. <https://doi.org/10.58344/jii.v4i8.6851>

Ulil Albab Institute. (2025). Pengaruh self-confidence terhadap kesiapan kerja generasi Z di Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM). <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/JIM/article/view/9123>

Velinsia purnama ojo, & Maria Santika Sari. (2025). Pengaruh globalisasi terhadap identitas budaya lokal masyarakat perkotaan. Triwikrama:

Jurnal Ilmu Sosial, 7(4), 95–105.
<https://doi.org/10.6578/triwikrama.v7i4.11093>

Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325.
<https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>

Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam hidup. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 54–62.
<https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658>

4. Dari Jurnal Cetak

Arif, M., Ekowati, E., Syahwali, M., & Wahyudi, S. M. (2023). Kontribusi kearifan lokal dalam mewujudkan pemilu damai. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 22(2), 480-486.

Diniaty, A. (2015). Perspektif budaya dalam konseling. *Jurnal Konseling dan Pendidikan Islam*.

Fitri, A. A., Zakiah, L., Izzah, A. N., Trianingsih, M., Sanjaya, N. A. A., & Ifadha, R. D. (2025). Generasi Z dan identitas budaya di Indonesia: Apakah globalisasi mengikis keberagaman budaya lokal?. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02).

Hasyim, F. F., Cinnong, S., Amar, N. N., & Pirri, J. T. (2023). Nilai kerukunan etnis Jawa terhadap motivasi berperilaku masyarakat Jawa: Psikologi budaya. *Jurnal Ilmu Budaya*, 11(1), 27-35.

Raditya, D. G. N., & Salim, R. M. A. (2025). The role of future work self as moderator between career anxiety and career decision making difficulty. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 14(2), 271-280.

Saryono, S., Iriansyah, H. S., & Hardiyanto, L. (2024). Konsep dasar pendidikan budaya dan karakter bangsa. *Jurnal Citizenship Virtues*, 4(1), 661-673.

Sawitri, D. R. (2022). Perkembangan karier generasi Z: Tantangan dan strategi dalam mewujudkan SDM Indonesia yang unggul.

Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik generasi Z dan dampak produktivitas kerja pada dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37-43.