

**KEBINGUNGAN KARIR PADA GENERASI Z SEBAGAI DAMPAK
PERUBAHAN SOSIAL, EKONOMI, DAN TEKNOLOGI: TINJAUAN
LITERATUR TENTANG PERAN STRATEGIS BIMBINGAN KARIR**

Putu Agus Semara Putra Giri, S.Pd., M.Pd
(Dosen : NIP.0812068401)

I Gusti Ayu Mas Dwi Maharani¹, Ni Made Ayu Mega Mustika², I Made Ardiasa³
ayumasmaharani3@gmail.com¹, megam3372@gmail.com², madeardiasa56@gmail.com³
Universitas PGRI Mahadewa Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji fenomena kebingungan karir yang dialami oleh Generasi Z sebagai dampak dari perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang berlangsung secara cepat dan dinamis. Fokus utama dari studi ini adalah untuk memahami bagaimana peran strategis bimbingan karir dapat menjadi solusi efektif dalam membantu generasi muda menghadapi tantangan tersebut, khususnya dalam mengambil keputusan karir yang tepat dan terencana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur, yaitu dengan mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan, baik dari jurnal nasional maupun internasional, yang membahas isu kebingungan karir dan praktik bimbingan karir modern. Hasil studi menunjukkan bahwa kebingungan karir pada Generasi Z dipicu oleh berbagai faktor seperti tekanan sosial dari media digital, ketidakpastian pasar kerja, serta kebingungan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Namun demikian, intervensi melalui bimbingan karir yang terarah dan adaptif terbukti mampu membantu individu memahami minat, bakat, serta peluang karir yang sesuai dengan kondisi dirinya dan kebutuhan zaman. Dengan demikian, penting bagi institusi pendidikan dan pemangku kebijakan untuk memperkuat layanan bimbingan karir sebagai strategi jangka panjang dalam menciptakan generasi muda yang siap menghadapi tantangan masa depan.

Kata Kunci: Bimbingan Karir, Generasi Z, Kebingungan Karir.

ABSTRACT

This study aims to examine the phenomenon of career confusion experienced by Generation Z as a consequence of rapid and dynamic social, economic, and technological changes. The main focus of this research is to understand how the strategic role of career guidance can serve as an effective solution in assisting young people to face these challenges, particularly in making well-planned and appropriate career decisions. The method used in this study is a literature review, which involves collecting, reviewing, and analyzing various relevant academic sources, both national and international, that discuss issues related to career confusion and modern career guidance practices. The findings show that career confusion among Generation Z is triggered by various factors, such as social pressure from digital media, labor market uncertainty, and difficulties in adapting to technological advancements. However, targeted and adaptive career guidance interventions have proven effective in helping individuals understand their interests, talents, and career opportunities in alignment with their personal conditions and contemporary demands. Therefore, it is essential for educational institutions and policymakers to strengthen career guidance services as a long-term strategy to develop a generation that is well-prepared to face future challenges.

Keywords: Career Confusion, Career Guidance, Generation Z.

PENDAHULUAN

Perubahan yang berlangsung cepat di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 telah membawa dampak besar terhadap struktur sosial, pola ekonomi, dan lanskap teknologi. Transformasi ini memengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk cara individu memandang, merencanakan, dan mengejar karir. Generasi Z—yang lahir di tengah perkembangan pesat teknologi informasi dan digitalisasi menghadapi tantangan karir yang berbeda dari generasi sebelumnya (Zumhas, 2024). Kemajuan teknologi telah menciptakan jenis-jenis pekerjaan baru yang sebelumnya tidak dikenal, sekaligus menghilangkan banyak pekerjaan lama karena otomatisasi dan kecerdasan buatan. Di satu sisi, Generasi Z memiliki akses luas terhadap informasi dan sumber daya digital, namun di sisi lain, kompleksitas pilihan karir dan cepatnya perubahan di dunia kerja justru membuat mereka lebih rentan mengalami kebingungan dalam menentukan arah masa depan profesionalnya (Salsabila dkk., 2024).

Fenomena kebingungan karir pada Generasi Z tidak hanya bersumber dari faktor internal seperti kurangnya pemahaman diri, minat, atau bakat, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal yang terus berubah. Faktor sosial seperti tekanan dari orang tua untuk memilih karir yang “aman”, perbandingan sosial di media digital, hingga tuntutan untuk sukses di usia muda, menjadi sumber kecemasan yang signifikan. Dalam hal ekonomi, ketidakpastian pasar kerja, tingginya tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi, serta meningkatnya kebutuhan akan skill yang terus berkembang, menjadikan perencanaan karir sebagai tantangan serius. Banyak dari Generasi Z merasa terjebak antara keinginan pribadi dan realitas dunia kerja yang kompetitif, sehingga mengalami penurunan kepercayaan diri dalam membuat keputusan penting terkait karir (Irawaty & Wicaksono, 2024).

Di samping itu, perkembangan teknologi yang pesat telah menciptakan disrupsi besar dalam dunia kerja. Digitalisasi dan otomatisasi memaksa individu untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perubahan, namun tidak semua individu memiliki akses, pemahaman, atau dukungan yang cukup untuk menjalani proses adaptasi ini. Banyak pekerjaan tradisional yang menghilang, sementara jenis pekerjaan baru seperti digital marketing, UI/UX design, data science, dan content creator muncul tanpa struktur pendidikan yang mapan (Mahmud, 2024). Situasi ini menciptakan jurang pemahaman antara sistem pendidikan formal dengan kebutuhan nyata di dunia kerja. Akibatnya, Generasi Z sering kali merasa tidak siap menghadapi masa depan karir, bahkan setelah menyelesaikan pendidikan tinggi sekalipun. Mereka membutuhkan panduan yang relevan dan adaptif untuk membantu memahami dinamika karir di era digital ini (Fitria dkk., 2025).

Bimbingan karir memiliki peran strategis yang semakin penting. Bimbingan karir bukan sekadar layanan pelengkap dalam dunia pendidikan, melainkan sebuah proses pengembangan individu yang membantu seseorang mengenali dirinya sendiri, memahami dunia kerja, serta menyusun rencana hidup yang realistik dan fleksibel. Bimbingan karir yang baik mampu memberikan pemahaman menyeluruh tentang minat, nilai, dan potensi individu, serta menyesuaikannya dengan peluang dan tantangan yang ada di masyarakat. Terlebih bagi Generasi Z, yang cenderung terbuka terhadap inovasi namun juga mudah mengalami kebingungan, pendekatan bimbingan karir yang personal dan kontekstual menjadi sangat relevan. Sayangnya, layanan ini sering kali belum diberikan secara optimal di lingkungan pendidikan maupun keluarga (Gultom dkk., 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan kajian literatur yang membahas secara mendalam peran strategis bimbingan karir dalam menjawab kebingungan karir yang dialami Generasi Z. Studi ini akan mengulas berbagai literatur dan hasil penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kebingungan karir serta bagaimana bimbingan karir dapat menjadi solusi konkret. Harapannya, tinjauan ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi bimbingan karir yang lebih efektif dan sesuai dengan

karakteristik Generasi Z serta kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi yang terus berkembang. Dengan demikian, generasi muda dapat lebih siap dalam merancang masa depan karir yang bermakna, berkelanjutan, dan sejalan dengan potensi diri serta kebutuhan zaman.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur (literature review) dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggali dan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan guna memahami fenomena kebingungan karir pada Generasi Z sebagai dampak dari perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi, serta untuk mengeksplorasi peran strategis bimbingan karir dalam merespons isu tersebut. Data diperoleh dari berbagai literatur sekunder seperti artikel ilmiah dalam jurnal nasional dan internasional, buku akademik, laporan penelitian, dan publikasi resmi dari lembaga pendidikan atau ketenagakerjaan yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir (2014–2024), guna memastikan bahwa temuan yang digunakan bersifat kontekstual dan aktual. Proses seleksi literatur dilakukan secara sistematis dengan kriteria inklusi yang meliputi fokus pada Generasi Z, dinamika dunia kerja modern, serta praktik dan efektivitas bimbingan karir. Setelah pengumpulan data selesai, penulis melakukan proses telaah kritis dan sintesis informasi untuk mengidentifikasi pola, tantangan, dan solusi yang relevan dengan topik penelitian. Analisis dilakukan dengan memetakan hubungan antara faktor-faktor penyebab kebingungan karir dan strategi intervensi bimbingan karir, dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan menjadi dasar pemikiran dalam pengembangan layanan bimbingan karir yang lebih adaptif terhadap tantangan zaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Pemicu Kebingungan Karir pada Generasi Z

Generasi Z tumbuh dalam era digital yang penuh dengan perubahan cepat, baik secara sosial, budaya, maupun teknologi, yang membuat mereka harus menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan baru yang belum pernah dihadapi generasi sebelumnya. Dalam konteks karir, perubahan ini menciptakan kebingungan karena pilihan profesi semakin luas, namun batas antara pekerjaan konvensional dan non-konvensional menjadi kabur (Gultom dkk., 2024). Banyak dari mereka merasa tidak memiliki arah yang jelas karena ekspektasi dari masyarakat dan keluarga tidak selalu sejalan dengan perkembangan zaman. Kondisi ini membuat mereka mengalami dilema antara mengikuti passion atau memenuhi tuntutan stabilitas yang diharapkan oleh lingkungan sekitar. Ketika nilai-nilai lama yang menekankan keamanan kerja berbenturan dengan semangat generasi muda yang ingin berekspresi, muncullah krisis identitas karir. Kebingungan ini semakin kompleks ketika mereka tidak mendapat panduan yang tepat untuk memetakan masa depan profesionalnya (Januar, 2024).

Di sisi lain, tekanan sosial yang muncul dari media sosial menambah kebingungan yang sudah ada dalam diri Generasi Z, terutama karena mereka terpapar pada pencitraan kehidupan sukses yang sering kali tidak realistik. Setiap hari mereka melihat orang-orang seusia mereka menunjukkan pencapaian, gaya hidup mewah, atau kebebasan finansial di usia muda, yang memicu rasa tidak percaya diri (Suwardi dkk., 2024). Perbandingan sosial ini menciptakan beban psikologis yang berat karena mereka merasa harus segera menemukan karir yang luar biasa agar bisa terlihat berhasil. Akibatnya, banyak yang tergesa-gesa mengambil keputusan karir berdasarkan tren, bukan dari pemahaman akan potensi diri. Ketika kenyataan tidak sesuai dengan ekspektasi tersebut, muncullah rasa kecewa yang memengaruhi motivasi dan kepercayaan diri mereka. Hal ini memperkuat ketidakpastian dalam menentukan arah karir yang sesuai dan berkelanjutan (Humairah & Komalasari, 2024).

Selain itu, dinamika ekonomi global yang tidak menentu turut menjadi faktor utama yang memicu keraguan generasi ini dalam mengambil keputusan karir. Krisis ekonomi yang datang silih berganti, ditambah dengan ancaman otomatisasi dan disruptif industri, membuat masa depan pekerjaan terasa semakin tidak pasti. Generasi Z menyadari bahwa stabilitas kerja tidak lagi dapat dijamin, bahkan di bidang-bidang yang dahulu dianggap aman (Zumhas, 2024). Ketika mereka mencoba merencanakan masa depan, selalu ada ketakutan bahwa pekerjaan tersebut akan hilang atau tergantikan oleh teknologi. Situasi ini membuat mereka bingung apakah harus memilih karir yang sesuai minat atau yang dianggap aman secara finansial. Ketidakseimbangan antara minat pribadi dan realita ekonomi inilah yang menambah kompleksitas dalam menentukan pilihan hidup profesional mereka (Salsabila dkk., 2024).

Perkembangan teknologi yang begitu cepat juga menjadi sumber kebingungan karir karena menciptakan pekerjaan-pekerjaan baru yang belum sepenuhnya dipahami oleh institusi pendidikan maupun keluarga. Generasi Z dihadapkan pada peluang profesi seperti digital marketer, UI/UX designer, atau data scientist, yang tidak selalu dikenalkan secara formal di bangku sekolah (Irawaty & Wicaksono, 2024). Ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri membuat mereka merasa tidak siap menghadapi dunia kerja yang sebenarnya. Akibatnya, banyak dari mereka yang merasa harus belajar secara mandiri atau melalui jalur non-formal tanpa panduan yang jelas. Kondisi ini menimbulkan keraguan, apakah jalur yang mereka ambil sudah tepat atau hanya sekadar mengikuti tren. Tanpa dasar pengetahuan dan pemahaman yang cukup, kebingungan ini semakin sulit untuk diurai (Mahmud, 2024).

Ditambah lagi, meskipun Generasi Z dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, mereka belum tentu memiliki akses terhadap informasi karir yang benar, lengkap, dan sesuai kebutuhan. Internet memang menyediakan banyak informasi, namun tidak semuanya akurat atau relevan dengan kondisi mereka (Fitria dkk., 2025). Ketika mencari tahu tentang jalur karir, mereka sering kali terjebak pada konten yang lebih bersifat promosi atau motivasional daripada panduan praktis. Informasi yang tidak terverifikasi ini dapat menyesatkan dan menciptakan ekspektasi yang salah tentang dunia kerja. Tanpa bimbingan dari mentor atau tenaga profesional, mereka kesulitan menyusun strategi karir yang logis dan terarah. Kekosongan informasi yang tepat ini memperbesar risiko kebingungan yang berkepanjangan (Gultom dkk., 2024).

Selain faktor eksternal, kebingungan karir juga dipengaruhi oleh minimnya pemahaman diri sendiri, yang seharusnya menjadi dasar dalam memilih jalan hidup profesional. Banyak dari mereka yang belum mengetahui secara mendalam apa kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai-nilai yang mereka miliki. Proses eksplorasi diri sering terabaikan karena sistem pendidikan lebih fokus pada capaian akademik daripada pengembangan personal (Januar, 2024). Ketika tidak memahami dirinya, seseorang cenderung mengikuti arus atau keputusan orang lain, yang berisiko tidak sesuai dengan karakter pribadinya. Keputusan karir yang diambil tanpa landasan pemahaman diri akan mudah goyah ketika menghadapi tantangan di dunia kerja. Oleh karena itu, pemahaman diri merupakan faktor penting yang harus dibangun sejak dini untuk menghindari kebingungan di masa depan (Suwardi dkk., 2024).

Institusi pendidikan sebagai tempat pembentukan karakter dan potensi seharusnya mengambil peran strategis dalam membantu siswa mengenal dunia kerja secara nyata. Namun kenyataannya, program bimbingan karir masih sering dianggap sebagai pelengkap yang tidak mendapat perhatian serius dalam kurikulum. Ketika sekolah tidak menyediakan sarana untuk eksplorasi karir dan pengembangan minat, siswa kehilangan kesempatan untuk memahami pilihan karir secara komprehensif (Humairah & Komalasari, 2024). Banyak siswa lulus tanpa pemahaman yang cukup tentang industri yang relevan dengan jurusannya,

sehingga merasa tidak siap terjun ke lapangan. Ketidaksiapan ini menambah rasa bingung dan ragu terhadap keputusan yang telah mereka ambil. Maka, keterlibatan sekolah dan kampus dalam pendampingan karir harus diperkuat agar mampu memberikan arah yang jelas bagi generasi muda (Zumhas, 2024).

Tak bisa dipungkiri, rasa cemas yang muncul saat memikirkan masa depan turut memperbesar kebingungan karir di kalangan Generasi Z. Kecemasan ini muncul karena mereka merasa harus cepat sukses, harus menemukan tujuan hidup yang besar, dan harus terlihat produktif di usia muda. Tekanan semacam ini menyebabkan banyak dari mereka merasa tertekan, mudah kehilangan semangat, bahkan mengalami burnout sebelum benar-benar bekerja (Salsabila dkk., 2024). Ketika perasaan cemas ini dibiarkan tanpa penanganan, bisa timbul keputusan yang tidak rasional, seperti berganti jurusan, resign mendadak, atau menarik diri dari proses pencarian karir. Masalah kesehatan mental pun menjadi ancaman serius yang memperburuk kemampuan mereka dalam merencanakan masa depan. Maka, penting adanya dukungan emosional dan pendekatan psikologis dalam proses pemilihan karir (Irawaty & Wicaksono, 2024).

Selain kecemasan, kebingungan juga muncul dari konflik peran yang dihadapi oleh Generasi Z dalam kehidupan sehari-hari, terutama ketika mereka harus menjalankan banyak peran sekaligus. Mereka ingin menjadi pribadi yang bebas, kreatif, dan mengikuti passion, namun di sisi lain dituntut untuk menjadi mapan, bertanggung jawab, dan tidak membebani orang tua. Ketegangan antara keinginan pribadi dan tuntutan sosial ini sering menimbulkan tekanan batin yang cukup berat (Mahmud, 2024). Dalam kondisi ini, banyak dari mereka terjebak dalam keraguan antara melakukan hal yang dicintai atau yang dianggap benar oleh masyarakat. Pilihan yang ambigu ini membuat proses pencarian karir menjadi lebih rumit dan memakan waktu. Maka, penyelarasan antara nilai personal dan harapan eksternal menjadi hal yang penting untuk diperjuangkan (Fitria dkk., 2025).

Fenomena karir non-konvensional yang semakin populer juga menambah lapisan kebingungan bagi Generasi Z, karena mereka merasa tertarik namun tidak tahu apakah itu benar-benar layak dijadikan jalan hidup. Profesi seperti influencer, YouTuber, atau digital nomad terlihat menjanjikan secara finansial, namun banyak yang tidak menyadari risiko, persaingan, dan ketidakpastian di baliknya (Gultom dkk., 2024). Ketika informasi tentang profesi semacam ini datang dari media sosial yang penuh pencitraan, sulit bagi generasi muda untuk menilai realitasnya secara objektif. Akibatnya, mereka sering membuat keputusan karir hanya berdasarkan gaya hidup yang terlihat menarik, bukan berdasarkan kesesuaian dan kelayakan jangka panjang. Kekecewaan pun mudah muncul ketika hasil tidak sesuai harapan, dan akhirnya kembali ke fase keraguan. Oleh sebab itu, pemahaman kritis terhadap pilihan karir menjadi kemampuan yang sangat dibutuhkan (Januar, 2024).

Kondisi ini diperparah oleh ekspektasi keluarga yang sering kali tidak fleksibel dan sulit berkompromi dengan dinamika zaman. Banyak orang tua masih memegang paradigma lama tentang kesuksesan, yang terfokus pada profesi tertentu yang dianggap prestisius dan aman secara ekonomi. Ketika anak memiliki minat yang berbeda, muncul konflik yang bisa menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan motivasi. Anak-anak akhirnya memilih jalan yang bukan berasal dari keinginannya sendiri, melainkan karena ingin membahagiakan orang tua. Pilihan yang diambil karena paksaan sering kali berujung pada ketidakpuasan dan rasa kehilangan arah. Maka, komunikasi yang terbuka dan dukungan keluarga yang adaptif menjadi faktor penting dalam meminimalisir kebingungan karir.

Peran Strategis Bimbingan Karir dalam Mengatasi Kebingungan

Bimbingan karir berperan strategis sebagai jembatan yang menyatukan potensi individu dengan dinamika dunia kerja, sehingga mampu mereduksi kebingungan karir yang kerap menghantui Generasi Z ketika mereka dihadapkan pada pilihan profesi yang semakin luas namun juga semakin kompleks. Melalui layanan yang terstruktur, bimbingan karir

memfasilitasi proses eksplorasi diri, pemahaman pasar kerja, dan perencanaan masa depan secara terintegrasi, sehingga keputusan karir tidak lagi ditempuh secara impulsif ataupun berdasarkan tekanan eksternal semata (Suwardi dkk., 2024). Fungsi ini menjadi sangat krusial karena Generasi Z hidup di tengah lonjakan informasi dan tuntutan sosial yang bisa membuat arah karir terasa kabur. Dengan kata lain, bimbingan karir menyediakan “peta” dan “kompas” yang dibutuhkan individu untuk menavigasi arus perubahan sosial-ekonomi-teknologi yang begitu cepat. Tanpa adanya panduan yang sistematis, risiko salah pilih jurusan, pergantian karir berulang, atau bahkan pengangguran terdidik akan terus meningkat. Oleh sebab itu, penguatan layanan bimbingan karir di berbagai level pendidikan harus diposisikan sebagai prioritas strategis (Humairah & Komalasari, 2024).

Fondasi utama dari bimbingan karir terletak pada proses asesmen komprehensif yang dirancang untuk mengungkap minat, bakat, nilai, dan kepribadian individu secara mendalam, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan karir yang rasional. Instrumen asesmen—baik tes minat bakat, inventori kepribadian, maupun analisis nilai—harus diterapkan secara profesional agar memberikan gambaran akurat tentang kecenderungan alami setiap individu. Hasil asesmen kemudian diinterpretasikan bersama konselor untuk memetakan opsi karir yang relevan, sehingga peserta tidak lagi menebak-nebak kekuatan maupun kelemahannya sendiri (Zumhas, 2024). Proses ini menumbuhkan kepercayaan diri karena mereka merasa “dikenal” secara holistik, bukan hanya dilihat dari prestasi akademik semata. Kejelasan tentang profil diri inilah yang menjadi penawar utama bagi kebingungan, sebab individu dapat melihat kecocokan dirinya dengan tuntutan pekerjaan tertentu secara lebih objektif. Dengan kata lain, asesmen yang tepat adalah pintu gerbang menuju perencanaan karir yang efektif (Salsabila dkk., 2024).

Setelah asesmen, bimbingan karir melanjutkan perannya melalui konseling individual yang berfokus pada pembangunan self-awareness dan penguatan identitas profesional, sebuah proses yang krusial bagi Generasi Z yang kerap mengalami konflik nilai antara diri, keluarga, dan masyarakat digital. Konseling individual memberi ruang aman bagi peserta untuk mendiskusikan ketakutan, harapan, serta tekanan sosial yang mereka hadapi, sehingga beban psikologis dapat diurai secara sistematis (Irawaty & Wicaksono, 2024). Konselor membantu klien mengenali pola pikir yang menghambat keputusan karir, semisal perfectionism atau fear of missing out, lalu menggantinya dengan kerangka berpikir yang lebih rasional dan berorientasi pada pertumbuhan. Dalam sesi konseling, strategi coping dikembangkan agar peserta mampu menghadapi ketidakpastian pasar kerja tanpa kehilangan motivasi. Proses refleksi ini juga memfasilitasi integrasi antara berbagai peran yang diemban—seperti pelajar, anak, dan warga digital—sehingga identitas karir dapat terbentuk secara konsisten. Dengan demikian, konseling individual menjadi fondasi psikologis yang memampukan individu untuk bertindak secara proaktif dalam merancang masa depannya (Mahmud, 2024).

Komponen penting berikutnya adalah penyediaan informasi karir yang akurat, mutakhir, dan relevan, karena kebingungan Generasi Z sering kali dipicu oleh banjir data yang belum terverifikasi di dunia maya. Bimbingan karir berfungsi sebagai kurator informasi yang menyaring data pasar kerja, tren industri, serta proyeksi kebutuhan kompetensi, lalu menyajikannya dalam format yang mudah dipahami. Melalui seminar, portal karir, maupun booklet khusus, peserta mendapatkan gambaran realistik tentang prospek pekerjaan, kisaran pendapatan, jalur promosi, dan tantangan praktis di lapangan (Fitria dkk., 2025). Dengan informasi terstruktur, mereka tidak lagi membuat keputusan berdasarkan stereotip atau citra glamor profesi tertentu yang tersebar di media sosial. Proses ini juga menekankan pentingnya data angka—seperti pertumbuhan sektor industri, tingkat pengangguran, dan skill gap—agar keputusan karir benar-benar berbasis bukti. Akhirnya, literasi informasi yang baik mengurangi risiko disinformasi yang memicu kebingungan karir (Gultom dkk., 2024).

Bimbingan karir juga berperan dalam mengidentifikasi dan merancang jalur pengembangan kompetensi, sebab sekadar mengetahui minat dan peluang kerja tanpa rencana peningkatan skill hanya akan memperpanjang ketidakpastian. Konselor membantu peserta memetakan kompetensi inti dan pendukung yang dibutuhkan oleh pekerjaan sasaran, lalu menghubungkannya dengan program pelatihan, sertifikasi, atau proyek sukarela yang tersedia. Dengan demikian, individu memiliki roadmap konkret tentang langkah-langkah peningkatan diri yang terukur dan realistik (Januar, 2024). Perencanaan ini menumbuhkan sense of progress, sebuah faktor psikologis yang mengurangi kecemasan karena peserta dapat memantau kemajuan kompetensinya secara periodik. Selain itu, jalur pengembangan kompetensi yang terpersonalisasi memastikan sumber daya—waktu, energi, biaya—digunakan secara efisien, sehingga mencegah kelelahan akibat belajar hal-hal yang sebenarnya tidak relevan dengan target karir. Kejelasan infrastruktur pengembangan diri seperti ini membuat kebingungan bertransformasi menjadi aksi nyata (Suwardi dkk., 2024).

Selanjutnya, bimbingan karir menekankan penguatan keterampilan pengambilan keputusan dan perencanaan, karena kebingungan sering lahir dari ketidakmampuan memilih di antara banyak opsi yang tersedia. Melalui teknik seperti career brainstorming, cost-benefit analysis, dan future-scaping, konselor melatih peserta untuk menilai alternatif karir secara sistematis. Peserta didorong untuk mempertimbangkan variabel jangka pendek dan jangka panjang—misalnya kesesuaian nilai, stabilitas pendapatan, dan peluang pengembangan diri—sehingga keputusan yang diambil lebih matang (Humairah & Komalasari, 2024). Selain itu, konselor mengajarkan penggunaan prinsip SMART (specific, measurable, achievable, relevant, time-bound) dalam penyusunan rencana karir guna memastikan target bersifat terukur. Dengan practice-based learning ini, Generasi Z belajar bahwa keputusan karir bukanlah satu titik final, melainkan proses dinamis yang dapat dievaluasi dan disesuaikan secara periodik. Alhasil, kemampuan metakognitif mereka berkembang, dan kebingungan pun tergantikan oleh pola pikir adaptif (Zumhas, 2024).

Di era digital, bimbingan karir tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi dan platform daring yang interaktif, karena Generasi Z adalah digital natives yang lebih nyaman berinteraksi secara virtual. Konselor memanfaatkan aplikasi asesmen karir, chatbot konseling, hingga webinar interaktif untuk menjangkau peserta secara luas dan fleksibel. Integrasi teknologi ini memungkinkan layanan bersifat on-demand, sehingga peserta bisa mengakses bimbingan kapan saja tanpa terhalang jarak geografis (Salsabila dkk., 2024). Gamifikasi, misalnya dalam bentuk simulasi wawancara daring atau virtual internship, menambah pengalaman praktis yang memperkaya pemahaman karir. Selain itu, big data pada platform karir daring dapat dianalisis untuk memetakan tren minat peserta dan menyesuaikan konten layanan secara real-time. Dengan pendekatan digital yang relevan, layanan bimbingan karir menjadi lebih engaging dan efektif dalam mengurangi kebingungan (Irawaty & Wicaksono, 2024).

Peran strategis lain yang tak kalah penting adalah fasilitasi jaringan (networking) dan mentorship, karena koneksi profesional terbukti mempercepat proses orientasi karir dan meminimalisir trial-and-error. Bimbingan karir menghubungkan peserta dengan alumni, profesional industri, dan komunitas bidang tertentu melalui program mentoring terstruktur. Melalui interaksi ini, peserta memperoleh insight langsung tentang realitas pekerjaan, budaya organisasi, dan jalur karir yang mungkin tidak terungkap dalam buku atau kelas (Mahmud, 2024). Mentor juga berfungsi sebagai role model yang dapat memvalidasi keraguan peserta sekaligus memberikan umpan balik konkret tentang kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Hubungan mentoring memperkuat kepercayaan diri karena peserta merasa didampingi oleh sosok berpengalaman yang memahami tantangan spesifik bidang tersebut. Akhirnya, akses jaringan profesional membuka peluang magang atau pekerjaan

lebih cepat, sehingga mengurangi masa transisi yang rentan menimbulkan kebingungan (Fitria dkk., 2025).

Mengingat tingginya tingkat kecemasan dan tekanan mental pada Generasi Z, layanan bimbingan karir juga harus berintegrasi dengan dukungan psikologis dan wellbeing coaching agar kebingungan tidak berkembang menjadi gangguan mental. Konselor karir yang terlatih dalam aspek psikologi dapat membantu peserta membangun resilience melalui teknik manajemen stres, mindfulness, dan cognitive reframing (Gultom dkk., 2024). Dengan demikian, individu tidak hanya dibekali keterampilan teknis, tetapi juga mental toughness yang diperlukan untuk bertahan di pasar kerja yang dinamis. Selain itu, integrasi dukungan psikologis memperkuat sense of safety, di mana peserta merasa bahwa setiap langkah karirnya diperhatikan secara utuh—bukan hanya dari sisi produktivitas, tetapi juga kesehatan mental. Program workshop mengenai work-life balance, self-compassion, dan coping with uncertainty menjadi bagian kurikulum bimbingan karir yang menyeluruh. Harmonisasi antara kesiapan teknis dan psikologis inilah yang efektif memangkas akar kebingungan karir (Januar, 2024).

Aspek monitoring dan evaluasi berkelanjutan menjadi komponen strategis berikutnya, karena keputusan karir tidak bersifat statis dan perlu disesuaikan dengan perubahan diri maupun pasar. Layanan bimbingan karir idealnya menyediakan sistem tindak lanjut—baik dalam bentuk sesi check-in berkala, platform pelacakan target, maupun komunitas peer support—untuk memastikan rencana karir tetap on track (Suwardi dkk., 2024). Melalui evaluasi rutin, peserta dapat merevisi tujuan, mengidentifikasi gap kompetensi baru, atau mengantisipasi perubahan industri secara preventif. Proses ini menanamkan mindset growth, di mana kegagalan atau perubahan situasi dipandang sebagai kesempatan untuk belajar alih-alih sebagai tanda ketidakmampuan. Monitoring juga memungkinkan konselor mengukur efektivitas intervensi dan menyesuaikan pendekatan agar tetap relevan bagi peserta. Siklus evaluasi yang dinamis menjaga kontinuitas bimbingan, sehingga kebingungan tidak kembali muncul setelah keputusan awal diambil (Humairah & Komalasari, 2024).

Strategi bimbingan karir tidak bisa berjalan sendiri; ia harus dilekatkan pada kolaborasi lintas pemangku kepentingan seperti sekolah, universitas, pemerintah, dan industri, agar ekosistem pendukung keputusan karir menjadi kokoh. Sekolah harus menanamkan literasi karir sejak dini melalui kurikulum integratif, sementara universitas menyediakan pusat karir yang terhubung langsung dengan kebutuhan industri. Pemerintah dapat memperkuat kerangka kebijakan dengan menyediakan data pasar kerja serta program insentif bagi perusahaan yang membuka kesempatan belajar bagi mahasiswa (Zumhas, 2024). Industri, pada sisi lain, perlu berpartisipasi melalui program magang, bursa kerja, dan advisory board yang memberikan masukan kurikulum. Sinergi ini menciptakan pipeline talenta yang jelas, mengurangi mismatch kompetensi, dan menambah transparansi alur transisi pendidikan-pekerjaan. Ketika ekosistem bekerja selaras, ruang kebingungan karir semakin menyempit karena informasi dan dukungan tersedia secara terintegrasi (Salsabila dkk., 2024).

Pada akhirnya, peran strategis bimbingan karir bermuara pada pemberdayaan individu agar mampu menavigasi perubahan sosial-ekonomi-teknologi secara adaptif, dengan rasa percaya diri yang berlandaskan pemahaman diri serta informasi pasar kerja yang valid. Melalui asesmen komprehensif, konseling individual, penguatan literasi karir, dan penyediaan jalur pengembangan kompetensi, kebingungan yang awalnya menghambat Generasi Z perlahan berubah menjadi kesadaran akan peluang dan tantangan. Integrasi teknologi, mentorship, dukungan psikologis, serta monitoring berkelanjutan memastikan bahwa mereka tidak berjalan sendirian, melainkan didampingi oleh sistem yang responsif terhadap dinamika zaman. Kolaborasi multi-pihak memperluas jejaring kesempatan, mengonversi potensi menjadi kapabilitas yang diakui industri, dan menegaskan relevansi

pendidikan dengan kebutuhan nyata. Dengan demikian, bimbingan karir bukan sekadar layanan tambahan, tetapi infrastruktur strategis yang membentuk kesiapan kerja, daya saing, dan ketahanan mental generasi masa depan. Apabila diimplementasikan secara konsisten, bimbingan karir akan menjadi kunci untuk membuka gerbang masa depan karir yang bermakna dan berkelanjutan, sekaligus meminimalisir kebingungan yang selama ini menjadi momok bagi Generasi Z.

KESIMPULAN

Bimbingan karir memiliki peran strategis dalam membantu individu, khususnya pelajar dan mahasiswa, mengatasi kebingungan yang berkaitan dengan pilihan karir di tengah kompleksitas perkembangan dunia kerja modern. Melalui pendekatan yang sistematis dan terarah, bimbingan karir memberikan ruang reflektif untuk menggali potensi diri, memahami kecenderungan minat, serta menyesuaikan pilihan karir dengan nilai-nilai pribadi dan tujuan hidup. Keberadaan konselor karir atau guru bimbingan konseling yang kompeten menjadi elemen penting dalam proses ini, karena mereka mampu memberikan informasi, motivasi, dan arahan yang relevan. Selain itu, bimbingan karir berkontribusi dalam meningkatkan rasa percaya diri, kesiapan menghadapi tantangan masa depan, dan kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat. Dengan mengintegrasikan teknologi, asesmen psikologis, dan pengalaman praktis, layanan ini mampu membentuk individu yang lebih sadar akan pilihan dan konsekuensi karirnya. Maka dari itu, bimbingan karir bukan sekadar layanan tambahan dalam pendidikan, tetapi sebuah kebutuhan yang esensial dalam membentuk masa depan generasi muda.

Demi optimalisasi peran bimbingan karir, institusi pendidikan hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap penguatan layanan ini dengan menyediakan sumber daya manusia yang profesional, pelatihan berkelanjutan bagi konselor, serta fasilitas pendukung yang memadai. Kurikulum pendidikan sebaiknya mengintegrasikan materi pengembangan karir sejak dini agar peserta didik terbiasa merancang dan mengevaluasi rencana masa depannya secara terstruktur. Pemerintah dan stakeholder pendidikan lainnya perlu mendorong sinergi antara dunia pendidikan, dunia kerja, dan lembaga bimbingan karir guna menciptakan ekosistem yang saling mendukung dalam menyiapkan generasi yang siap kerja dan berdaya saing. Selain itu, peserta didik juga disarankan untuk aktif mengikuti program bimbingan karir, memanfaatkan berbagai layanan konsultasi, serta terbuka dalam mengeksplorasi potensi dirinya secara jujur dan mendalam. Dengan pendekatan kolaboratif ini, diharapkan kebingungan dalam menentukan arah karir dapat diminimalisir, dan setiap individu mampu menapaki masa depannya dengan lebih percaya diri dan terarah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Mahmud, "Krisis identitas di kalangan Generasi Z dalam perspektif patologi sosial pada era media sosial," *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam*, vol. 26, no. 2, 2024.
- A. P. Humairah and S. Komalasari, "Dampak depresi pada Generasi Z akibat broken home," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 11, no. 2, pp. 1275–1294, 2024.
- C. S. Zumhas, "Studi eksplorasi pengalaman pekerja Generasi Z terkait PHK massal," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, vol. 11, no. 1, pp. 271–295, 2024.
- D. Suwardi, F. P. Cita, and S. Oktapiani, "Dampak literasi keuangan, literasi ekonomi, dan pendapatan terhadap pengelolaan keuangan pribadi Generasi Z (Studi kasus pada mahasiswa FEB UTS)," *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, vol. 10, no. 2, pp. 874–884, 2024.
- E. A. Gultom, W. A. Sinaga, R. L. Situngkir, and Y. Sari, "Analisis kedwibahasaan terhadap pembentukan identitas sosial Generasi Z," *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan Bahasa*, vol. 1, no. 4, pp. 155–169, 2024.
- F. Irawaty and A. Wicaksono, "Pengembangan kepemimpinan bagi Generasi Z dengan pola coaching

- berdasarkan Matius 17:5,” *Sanctum Domine: Jurnal Teologi*, vol. 14, no. 1, pp. 175–196, 2024.
- F. L. Salsabila, T. Widiyanarti, S. D. Ashari, T. Zahra, and S. A. Fadhilah, “Pengaruh globalisasi terhadap perubahan pola komunikasi antar budaya pada Generasi Z,” *Indonesian Culture and Religion Issues*, vol. 1, no. 4, p. 13, 2024.
- J. Januar, “Produktivitas kerja Generasi Z di industri manufacturing furniture Kabupaten Jepara,” *Jurnal Industri Furnitur dan Pengolahan Kayu*, vol. 2, no. 2, pp. 72–81, 2024.
- N. Fitria, I. N. Nasution, and A. Syaf, “Proactive personality, career ad pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada Generasi Z,” *Indonesian Research Journal on Education*, vol. 5, no. 1, pp. 1101–1110, 2025.