

Career Adaptation Dynamics For Fatherless Generation Z In Denpasar City

Dinamika Adaptasi Karier Bagi Usia Di Generasi Z Dengan Kondisi *Fatherless* Di Kota Denpasar

Gst. Ag. Indah Manik Cantika Dewi¹, I Gde Dhika Widarnandana², I Rai Hardika³

^{1,2,3}Prodi Psikologi, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author : gdedhika@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Career adaptability, Generation Z, Fatherless

Abstract

Gen Z are individuals born in the range of 1997 to 2012. The characteristics of Generation Z in a career tend to have a desire to move around, are less committed, flexible, and less able to work under pressure in taking jobs. Therefore, in work, career adaptability is needed. Career adaptability is an individual's readiness to face a challenge that can and cannot be predicted in order to adapt to all environmental changes that affect work. However, in the course of an individual's career cannot be equated, family factors become one of the determinants of a child's success in a career. Indonesia is a country with the third highest level of fatherlessness in the world. Being fatherless is a situation in which there is an absence of a father figure emotionally, physically and psychologically in the child's life. This research uses a descriptive qualitative method. By using purposive sampling as a way of determining research subjects with the criteria of already working, Generation Z, experiencing fatherlessness, and living in Denpasar City. In data collection, the researcher used semi-structured interview and observation techniques. There were five research subjects. The results of this study indicate that the five subjects have high concern, control, curiosity, and career confidence. Even though they belong to Generation Z, who are less committed and do not have a father figure as a role model at work, the five of them have strong aspirations, motivation, and belief in their career.

Kata kunci:

Adaptasi Karier, Generasi Z, Fatherless

Abstrak

Gen Z adalah individu yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012. Karakteristik Generasi Z dalam berkarier yang cenderung memiliki keinginan berpindah-pindah, kurang berkomitmen, fleksibel, dan kurang mampu bekerja di bawah tekanan dalam mengambil pekerjaan. Maka dari itu dalam bekerja perlu adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier adalah kesiapan individu dalam menghadapi suatu tantangan yang dapat dan tidak dapat diprediksi guna beradaptasi pada segala perubahan lingkungan yang memengaruhi pekerjaan. Namun dalam perjalanan kariernya individu tidak dapat disama ratakan, faktor keluarga menjadi salah satu penentu keberhasilan anak dalam berkarier. Indonesia menjadi negara dengan tingkat *fatherless* tertinggi ketiga di dunia. *Fatherless* merupakan

kondisi di mana terdapat ketidakhadiran sosok seorang ayah secara emosi, fisik, dan psikologis pada anaknya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dengan menggunakan *purposive sampling* sebagai cara menentukan subjek penelitian dengan kriteria sudah bekerja, generasi Z, mengalami *fatherless*, dan tinggal di Kota Denpasar. Pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dan observasi. Subjek penelitian berjumlah lima orang. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kelima subjek memiliki kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan karier yang tinggi. Walaupun termasuk dalam golongan generasi Z yang kurang berkomitmen dan tidak memiliki figur ayah sebagai *role model* dalam bekerja kelimanya memiliki cita-cita, motivasi, dan keyakinan yang kuat dalam berkarier.

PENDAHULUAN

Menurut undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa penduduk usia kerja di Indonesia merupakan masyarakat yang berusia 15 tahun hingga usia 64 tahun (Kemnaker, 2003). Dari data Statistik tahun 2020 diketahui bahwa Gen Z termasuk dalam kategori usia siap kerja yang paling muda. Gen Z sendiri adalah individu yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012 (Rachmawati, 2019). Pada tahun 2023 usia generasi Z berada pada rentang usia 11 tahun hingga 26 tahun sehingga sebagian besar usia tersebut sudah memasuki usia kerja. Dari data sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistika pada tahun 2020 menyatakan bahwa terdapat 27,94% Gen Z dari total keseluruhan 270,70 juta jiwa yang ada di Indonesia. Dengan jumlah presentasi tersebut membuat Gen Z menjadi generasi dengan jumlah produktif usia kerja yang dengan kuantitas tinggi.

Gen Z yang lahir, tumbuh, dan berkembang di periode krisis ekonomi menjadikan Gen Z memiliki keunikan tersendiri (Sakitri, 2021). Keunikan ini ditemukan pada pemahaman dan penggunaan informasi serta teknologi yang lebih tinggi daripada generasi sebelumnya. Terdapat prediksi bahwa Generasi Z akan lebih mudah memahami dan menguasai dunia digital (Nawawi, 2020). Hal ini dapat dilihat dari kebutuhan dan penggunaan teknologi untuk membantu memenuhi kebutuhan dari hal dasar, pekerjaan, hiburan, hingga memengaruhi pandangan hidup. Misalnya saja untuk dapat membeli makanan dulu harus datang dan memesan langsung pada pedagang namun pada saat ini dengan bermodalkan internet dan aplikasi hanya perlu memesan via *online* dan makanan pun diantar ke tempat tujuan. Dalam hal pekerjaan, sebelumnya untuk dapat mengirim surat atau berita memerlukan waktu berhari-hari melalui pos namun dengan adanya internet dapat terkirim dan tersebar dalam hitungan detik. Adanya teknologi digital membuat semua hal lebih mudah dari sebelumnya yang membuat Generasi Z generasi yang lebih manja (Youarti & Hidayah, 2018)

Generasi Z merupakan generasi yang lebih realistis dibandingkan dengan generasi sebelumnya namun membutuhkan pengawasan dan kestabilan dalam bekerja. Nindyati dan Ramadhani (2022) menyatakan karena adanya faktor lingkungan yang mengharuskan dan membiasakan menggunakan teknologi Generasi Z memiliki kecenderungan berkomitmen rendah akan hal yang dikerjakan. Kemudahan informasi yang ada membuat generasi ini mudah goyah dalam mengambil keputusan. Semakin banyak informasi yang didapat dan semakin menarik informasi akan lebih sulit untuk dapat membulatkan suatu tekad dan mengambil keputusan secara matang. Hal ini terjadi karena sejak lahir Generasi Z sudah dibantu oleh teknologi yang berdampak pada pola pikir yang cenderung menginginkan hal

yang serba instan. Tak hanya itu dengan tumbuh di dunia digital di mana komunikasi dilakukan serba *online* membuat adanya pembatasan sosial dan komunikasi secara langsung yang menyebabkan Generasi Z memiliki kecenderungan terburu-buru (Zis et al., 2021).

Generasi Z memiliki minat yang tinggi pada pembelajaran dan pekerjaan. Dalam belajar Generasi Z sangat menyukai dan berpartisipasi tinggi pada pembelajaran yang berkelanjutan seperti pembelajaran yang berkaitan dengan internet (Hastini et al., 2020). Dalam urusan karier Generasi Z memiliki kecenderungan lebih suka bekerja dengan waktu yang fleksibel walaupun bekerja secara kantoran (Rachmawati, 2019). Namun tidak semua pekerjaan kantoran dapat dikerjakan dengan waktu yang fleksibel dan di mana saja. Perusahaan tentunya mempunyai tujuan dan capaian yang harus diraih dalam kurun waktu yang telah ditentukan sehingga penting bagi perusahaan untuk tetap mengembangkan potensi karyawan yang dimiliki agar dapat berkelanjutan sehingga perusahaan dapat berfokus pada target yang ingin dicapai (Febrian et al., 2020). Hal ini tentu tidak selaras dengan karakteristik Generasi Z dalam berkarier yang cenderung memiliki keinginan berpindah-pindah, fleksibel, dan kurang mampu bekerja di bawah tekanan dalam mengambil pekerjaan.

Sari, et al (2021) pada penelitiannya yang membahas mengenai analisis teori karier Krumboltz yang di mana terdapat empat faktor utama yang memengaruhi individu dalam berkarier. Faktor yang pertama adalah warisan genetik di mana ini merupakan keturunan gen dari orang tua. Lalu untuk yang kedua merupakan kondisi dan peristiwa lingkungan yang ada di sekitar individu pada proses perkembangan, pertumbuhan, dan belajarnya. Faktor ketiga merupakan pengalaman belajar. Tidak semua orang mampu untuk mengenyam bangku kuliah dari sarjana hingga doktor. Individu yang memiliki kesempatan untuk melanjutkan masa studinya lebih memiliki potensi, perspektif, dan peluang karier yang lebih baik. Faktor yang keempat adalah keterampilan pendekatan dari pengerjaan tugas. Pada faktor ini individu diharapkan untuk dapat memaknai dan menyelesaikan tugas, rintangan, atau hambatan dalam menjalankan suatu kegiatan atau tugas. Perlu adanya persiapan yang matang untuk dapat mengerjakan tugas. Individu harus dapat beradaptasi akan permasalahan yang dihadapinya. Maka dari itu adaptabilitas karier sangat diperlukan dalam bekerja.

Adaptabilitas karier adalah kesiapan individu dalam menghadapi suatu tantangan yang dapat dan tidak dapat diprediksi guna beradaptasi pada segala perubahan lingkungan yang memengaruhi pekerjaan (Ramdhani et al., 2019). Adaptabilitas karier juga menjelaskan cara pandang seorang terhadap kapasitas yang dimilikinya dalam merencanakan atau beradaptasi dengan perubahan perencanaan karier terutama pada peristiwa tak terduga mengenai tugas pengembangan karier, transisi kerja, dan trauma pribadi yang berkaitan dengan peran pekerjaan (Savickas, 2013). Dari dua pernyataan di atas maka adaptabilitas karier merupakan kesiapan adaptasi individu dalam menghadapi tantangan yang terprediksi ataupun tidak terprediksi guna menstabilkan kondisi karier individu. Selain itu, adaptabilitas karier berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan serta strategi demi terwujudnya tujuan yang ingin diraih.

Namun dalam perjalanan karier pada setiap individu tidak dapat disamaratakan. Terdapat beberapa faktor penentuan karier salah satunya faktor pengalaman hidup yakni dari keluarga sebagai lingkungan pertama individu tumbuh dan berkembang. Orang tua memiliki tugas dan kewajiban sebagai fasilitator, motivator, dan panutan dalam membimbing karier anak (Muninggar, 2021). Sebagai fasilitator orang tua harus menyediakan kebutuhan anak dari kebutuhan dasar, pendidikan, dan kenyamanan bagi

anak. Yang kedua sebagai motivator, orang tua harus bisa memberikan motivasi dan menuntun anak dalam mengerjakan tugas dan tantangan yang dihadapi oleh anak. Lalu yang ketiga orang tua sebagai panutan, orang tua seharusnya dapat menjadi *role model* bagi anak, mampu memberikan contoh bagi anak dalam berbagai kegiatan dalam bentuk hal positif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2020) menyatakan keterlibatan pengasuhan pada anak adalah urgensi yang harus dipenuhi orang tua. Hal tersebut terjadi dikarenakan orang tua adalah orang pertama yang pertama kali diajak untuk dapat berinteraksi terutama saat di rumah.

Keselarasan dan keharmonisan kedua orang tua di dalam keluarga akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi anak. Akan ada kelekatan antara anak dan orang tua sebagai pengasuh anak dari baru lahir hingga anak-anak. Kelekatan ini sendiri terbentuk dari hasil perilaku pengasuhan yang diberikan kepada anak yang menimbulkan ikatan emosi positif antara individu (Lestari, 2016). Namun kenyamanan ini tidak semua anak bisa rasakan. Anak yang memiliki keluarga tidak utuh memiliki kecenderungan ketimpangan dari segi aspek afektif, kognitif, dan perilaku (Hidayati et al., 2011).

Keluarga yang utuh adalah keluarga yang di dalamnya terdapat ayah, ibu, dan anak-anaknya (Masi, 2021). Keluarga yang tidak utuh adalah keluarga yang figur ayah atau ibunya tidak ada. Hal tersebut bisa terjadi karena ayah dan ibu bercerai yang mengakibatkan anak harus memilih untuk tinggal dengan salah satunya dan kehilangan salah satu figur orang tua dari ayah atau ibunya. Tak hanya itu, dampak dari orang tua yang bekerja jauh dan tidak mampu melakukan komunikasi dengan anak juga mengakibatkan ketidakutuhan pada keluarga. Keluarga yang tidak utuh pula juga terjadi karena salah satu figur orang tua pergi karena meninggal. Dari kasus tersebut akan tercipta peran orang tua tunggal. Orang tua tunggal adalah kondisi di mana ketidakhadiran pasangan dalam fungsi keluarga yakni mendidik, menafkahi, dan menjaga yang misalnya saja terjadi pada ibu (Suryati & Solina, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al (2022) menyatakan terdapat peran ayah dalam perspektif gender, pendidikan, dan psikologi. Dalam konteks perspektif gender, peran ayah dalam mendidik anak melibatkan untuk menentang stereotip gender dan menciptakan lingkungan di mana anak merasa bebas untuk mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka tanpa batasan gender. Dari segi psikologi peran ayah dalam mendidik anak sangat penting untuk perkembangan kesejahteraan psikologis anak. Ayah membantu dalam membentuk identitas anak, khususnya identitas gender dan peran dalam keluarga dan masyarakat keterlibatan ayah yang positif dan penghargaan yang diberikan kepada anak dapat membangun rasa harga diri dan kepercayaan diri yang kuat. Dalam konteks pendidikan, ayah dapat mendukung perkembangan anak melalui keterlibatan aktif dalam proses belajar. Keterlibatan ayah dalam pendidikan dapat mendorong anak untuk dapat memotivasi anak untuk meraih prestasi. Ayah juga dapat membantu anak untuk mengembangkan keterampilan kritis, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah. Namun tidak semua keluarga memiliki ayah yang dapat berperan dalam tumbuh kembang anak salah satunya disebut dengan *fatherless*.

Fatherless merupakan kondisi di mana terdapat ketidakhadiran sosok seorang ayah secara emosi, fisik, dan psikologis pada anaknya (Munjiat, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Sobari (2022) juga menambahkan bahwa *fatherless* merupakan situasi di mana anak tidak memiliki hubungan dekat dan baik pada ayahnya serta kehilangan figur seorang ayah yang disebabkan oleh permasalahan rumah tangga, pekerjaan, kematian, dan lain sebagainya. Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *fatherless* merupakan kondisi yang dialami oleh anak yang disebabkan oleh ketidakhadiran figur seorang ayah

yang baik secara langsung dan tidak langsung secara emosi, fisik, dan psikologis yang memengaruhi kondisi dari anak.

Penyebab terjadinya *fatherless* sangat beragam. Ketiadaan ayah dapat terjadi akibat dari beberapa faktor seperti kelahiran di luar nikah, penarikan diri dari anak ataupun ayah, perceraian orang tua, penahanan, kematian, dan hal lain yang menyebabkan jarak antara anak dan ayah (Frazier & Cowan, 2020). Studi menemukan bahwa anak paling banyak menghabiskan waktu hanya 65 menit per hari dengan ayahnya. Hal ini juga didukung oleh *stereotype* bahwa ayah hanya bertugas sebagai pencari nafkah dan tidak mengambil alih pengasuhan pada anak (Sobari, 2022) sehingga interaksi ayah dan anak menjadi berkurang. Anak yang juga kehilangan ayahnya karena kematian dan tidak sempat mendapatkan figur atau sosok ayah setelah atau sebelum ayahnya meninggal juga salah satu contoh ketidakhadiran dari ayah yang menyebabkan terjadinya kondisi *fatherless*. Ketidakhadiran sosok ayah pada anak tentunya memiliki dampak.

Dalam penelitian yang dilakukan Syibli (2021) menyatakan seorang anak *fatherless* memiliki persepsi terhadap sosok ayah. Ayah memiliki gambaran tanggung jawab untuk dapat melindungi, membahagiakan, menuntun, mengayomi, pengambil keputusan, mendidik, bermasyarakat, serta memenuhi kebutuhan hidup keluarga secara finansial, psikis, dan emosional. Menurut Munjiat (2017) dampak dari *fatherless* meliputi cenderung rendah diri pada anak serta sulit adaptasi dengan dunia luar. Keterlibatan ayah dalam pengasuhan akan berpengaruh terhadap, yang pertama cara pandang anak terhadap dunia luar yang membuatnya cenderung lebih kokoh dan berani. Kedua anak memiliki kematangan psikologis yang lambat dan cenderung kekanak-kanakan. Ketiga anak cenderung lari dari masalah dan emosional saat menghadapi masalah. Dan yang keempat kurang bisa mengambil keputusan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan tegas. Empat hal yang dijelaskan di atas sangat memengaruhi anak dalam berkarier nantinya.

Penelitian ini dilakukan di Kota Denpasar. Kawasan Denpasar dan sekitarnya telah mengalami kemajuan yang signifikan dalam aspek perkotaan, dan gaya hidup masyarakatnya juga semakin mencerminkan karakteristik kota. Denpasar telah berkembang menjadi pusat berbagai aktivitas, termasuk pemerintahan, perdagangan, pendidikan, industri, dan pariwisata. Wilayah ini terbagi menjadi empat kecamatan, yakni Denpasar Barat, Denpasar Timur, Denpasar Selatan, dan Denpasar Utara, yang semakin memperkuat peran Denpasar sebagai pusat kegiatan. Dari segi pemerintahan, Denpasar memiliki peran sentral dalam administrasi dan penyelenggaraan layanan publik. Fungsi ini diiringi dengan peran vital sebagai pusat perdagangan, yang mencakup distribusi barang, layanan perbankan, dan ekonomi lokal yang semakin berkembang. Sementara itu, sektor pendidikan juga berkembang pesat dengan adanya beragam lembaga pendidikan dari tingkat dasar hingga tingkat perguruan tinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, Penelitian ini diawali dengan adanya fakta di lapangan atau suatu fenomena yang ditemukan oleh peneliti. Fakta yang ditemukan oleh peneliti adalah adanya perbedaan antara penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan kurang berkomitmen dalam berkarier namun dalam situasi lapangan pada studi pendahuluan peneliti menemukan bahwa dengan latar belakang *fatherless* memiliki

komitmen dalam berkarier. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang sudah bekerja dengan kondisi latar belakang *fatherless* yang berjumlah lima orang. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Sebelum melakukan proses wawancara, peneliti memberikan lembar *informed consent* kepada subjek penelitian, yang bertujuan sebagai pemberian informasi awal untuk mendapatkan pernyataan persetujuan atas hak dan kesediaan subjek selama proses penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Biodata Reponden

Biodata responden dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Biodata Responden

Keterangan	N1	N2	N3	N4	N5
Usia	23 Tahun	22 Tahun	23 Tahun	22 Tahun	22 Tahun
Alamat	Denpasar	Denpasar	Denpasar	Denpasar	Denpasar
Pekerjaan	Guru & Admin Klinik	Kasir	Pelayan	Guru ABK	Content Creator

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari kelima subjek memiliki dinamika adaptasi karier yang dapat dilihat dari aspek-aspek adaptabilitas karier.

Pembahasan

A. Kepedulian Karier

Kepedulian karier mengacu pada perhatian, perencanaan, dan tindakan yang diambil seseorang terkait dengan pengembangan dan kemajuan karier. Hal ini melibatkan kesadaran dalam tujuan jangka panjang serta upaya untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Febrian et al., 2020). Kesadaran diri adalah hal dalam diri yang timbul setelah melalui refleksi atas perasaan, pikiran, dan keseluruhan karakteristik diri yang mengarahkan kegiatan terorganisir dan berorientasi pada pencapaian tujuan pribadi yang diinginkan (Safira et al., 2021). Kelima narasumber memiliki tanggungjawab secara finansial yang harus ditanggung oleh kelima narasumber. Hal tersebut terjadi karena tidak hadirnya sosok ayah yang memiliki tugas untuk menafkahi anak (Giantara et al., 2019). N1, N2, N4 memiliki tanggung jawab untuk dapat bekerja menafkahi diri dan menafkahi keluarganya karena berperan sebagai tulang punggung keluarga karena ketiga ayah narasumber meninggal dunia dan N3 dan N5 memiliki tanggung jawab untuk dapat menafkahi diri sendiri karena keduanya sudah tidak lagi dinafkahi oleh ayahnya walaupun posisinya kedua ayahnya narasumber masih hidup.

Kelima narasumber juga menyatakan adanya pembatasan diri yang dilakukan untuk dapat tetap berkarier. Pembatasan diri tersebut meliputi membatasi diri dalam segi pergaulan, keuangan, dan memilih karier yang dialami oleh kelima narasumber. Pembatasan yang dilakukan oleh narasumber mengacu pada kontrol diri. kontrol diri merupakan pengendalian dalam diri untuk dapat mengatur emosi, perilaku, dan untuk dapat memutuskan kehendak yang akan dilakukan oleh diri. Hal ini juga berkaitan dengan cara seseorang dalam menjalani hidup. Dalam mengontrol diri terdapat dampak jangka panjang dan pendek serta konsekuensi positif dan negatif akan tindakan yang dilakukan. Secara umum kontrol diri yang rendah dapat membawa dampak yang tidak menyenangkan secara jangka panjang dan begitu pula kontrol diri yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif bagi diri baik jangka panjang ataupun jangka pendek.

Adanya tanggung jawab yang ditinggalkan dan pembatasan diri yang dilakukan oleh kelima subjek menjadikan perbedaan akan kesadaran pentingnya karier. Pada N1, N2, N3, N4, dan N5 dalam kesadaran karier, kelimanya memiliki kesadaran penuh akan karier yang tekuni dan jalani saat ini. Walaupun waktu menyadari pentingnya karier berbeda-beda dari para narasumber namun kelimanya memiliki visi dan misi yang kuat akan karier yang diinginkan. N1, N2, dan N4 menyadari pentingnya karier pada saat duduk di bangku kuliah, N3 menyadari pentingnya karier pada saat dirinya masuk ke dunia serta N5 menyadari pentingnya karier pada saat masih duduk di bangku SMP. Walaupun kesadaran pentingnya karier dari setiap narasumber berbeda-beda tetapi kelimanya memiliki perencanaan akan karier di masa depan.

Perencanaan karier adalah sebuah proses di mana seseorang dapat mengenali dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan dalam karier suatu individu dengan mempertimbangkan alternatif pekerjaan (Irmayanti & Siliwangi, 2019). Pada N1, N2, N3, N4, dan N5 menyatakan bahwa kelimanya memiliki rencana dalam berkarier. N1 menginginkan karier yang memiliki satu latar belakang dengan pendidikannya, N2 menginginkan karier untuk dapat menjalani karier dari latar belakang pendidikan psikologinya dan menjalankan bisnis warung makan milik keluarganya, N3 memiliki keinginan untuk dapat berkarier ke luar negeri, N4 memiliki keinginan untuk dapat berkarier menjadi guru ABK dan menjadi profesional, serta N5 memiliki keinginan untuk dapat melanjutkan sekolah menjadi psikolog. Kelima narasumber juga sudah mencoba, mempersiapkan, dan melakukan usaha semaksimal mungkin dalam meraih kariernya. Dengan melihat hal yang sudah dilakukan para narasumber dalam uraian di atas dapat dilihat kelima narasumber sudah memiliki perencanaan karier yang matang.

Kematangan karier dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi informasi mengenai jenjang karier, ambisi pada kemampuan diri, keyakinan untuk mencapai tujuan karier, serta pemahaman mengenai masa depan dan bagaimana hal itu dapat mendukung perkembangan karier seseorang. Semua faktor ini dapat bersama-sama berkontribusi terhadap tinggi rendahnya kematangan karier seseorang (Putri et al., 2022). Menurut Suwidagdho et al (2023) perencanaan karier yang matang adalah suatu strategi yang efektif untuk meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat. Yang bertujuan untuk mengerucutkan hal apa saja yang diperlukan dan harus dikembangkan untuk memperbesar peluang agar karier yang baik didapatkan serta menghindari kendala-kendala apa saja yang mungkin terjadi. Namun dalam prosesnya, N1, N2, N3, N4, dan N5 terdapat kendala yang dialami oleh kelimanya. N1 mengalami kendala dalam perubahan sistem kerja, N2 memiliki kendala dalam pemilihan karier yang harus dijalankannya, N3 terkendala pengalaman kerja dan finansial, N4 terkendala pada hubungan relasi antar pekerja, dan N5 terkendala oleh ekspektasi dan realitas yang diinginkan. Keberhasilan

dalam mencapai prestasi dalam karier dipengaruhi oleh keterampilan dalam merencanakan dan membuat keputusan yang tepat terkait pilihan jalur karier (Fakhriyani, 2022).

Pandangan masa depan adalah persepsi seseorang mengenai kemungkinan dan target yang akan ada di waktu yang akan datang. Pandangan akan masa depan karier memiliki hubungan erat dengan kesiapan karier (Putri et al., 2022). Hal ini terjadi dikarenakan semakin seseorang mengetahui dan memahami akan rencana yang dimilikinya di masa depan semakin besar peluang untuk mendapatkan karier yang baik. Karier yang baik adalah karier yang direncanakan secara matang, memiliki tujuan yang terarah, dan memahami kekurangan dan kelebihan yang dimiliki untuk mendukung karier di masa depan. Seperti yang dilakukan oleh kelima narasumber dalam menentukan kariernya para narasumber bekerja dengan salah satu tujuannya adalah untuk menambah wawasan akan dunia kerja dan karier yang diinginkan guna meningkatkan kualitas di dalam diri. Tak hanya itu dorongan dari keluarga juga merupakan motivasi para narasumber untuk dapat berkarier lebih baik lagi ke depannya.

Dalam berkarier mengenai masa depan terdapat situasi yang hanya dialami beberapa narasumber seperti yang dialami oleh N1, N2, dan N3. Ketiganya menyatakan bahwa salah satu tujuan berkarier adalah untuk keberlangsungan hidup yakni dengan bekerja mencari nafkah. Serta N2 dan N4 yang hanya mengalami adanya tekanan dalam memilih dan melaksanakan kariernya. N2 harus menjalankan warungnya dan juga harus melanjutkan kuliahnya. Dirinya juga memperkirakan bahwa N2 tidak bisa melanjutkan karier yang disukainya karena memiliki tanggung jawab akan warisan warung makan yang diberikan padanya. Sedangkan N4 harus memilih karier yang harus N4 jalani. N4 harus selesai dari pekerjaannya menjadi penjaga *guest house* dan menjadi guru ABK walaupun gaji yang diberikan lebih sedikit dan bekerja lebih keras.

B. Pengendalian Karier

Pengendalian karier merujuk pada proses pengelolaan dan pengembangan karier seseorang selama perjalanan hidup. Ini melibatkan serangkaian tindakan yang dilakukan untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengelola langkah-langkah dalam karier seseorang guna mencapai tujuan yang diinginkan (Febrian et al., 2020).

Ketegasan karier adalah pemahaman yang jelas dan konkret tentang tujuan, arah, dan jalur yang diinginkan untuk perjalanan karier seseorang. Dalam ketegasan karier perlu adanya pengambilan keputusan dalam berkarier. Pengambilan keputusan berkarier dapat didapat dengan mempelajarinya. Proses pengambilan keputusan karier melibatkan langkah-langkah mengidentifikasi pilihan dan kemampuan dalam memproses informasi (Ghani et al., 2023). Dalam memutuskan suatu hal tentu ada kendala-kendala yang ditemukan. Ketidakmampuan untuk menentukan pilihan karier bisa meminimalisir dengan memiliki pengetahuan yang memadai mengenai hal yang berkaitan dengan dunia karier (Fakhriyani, 2022).

Dari hasil uraian yang dilakukan oleh kelima narasumber, kelima memiliki ketegasan karier yang baik dalam memproses pengambilan keputusan dalam berkarier. N1 berani keluar dari zona nyamannya untuk dapat mengembangkan karier yang sedang ditatanya. N2 menyediakan beberapa rencana untuk dapat diputuskan mana yang sekiranya paling memungkinkan untuk dapat dieksekusi. N3 menyatakan bahwa dirinya harus berani dalam mencoba hal baru. N4 berani memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan pertamanya untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi sesuai dengan yang diinginkan. Dan N5 memutuskan untuk dapat mengambil tanggung jawab lebih walaupun sedang disibukkan dengan perkuliahan. Dalam mengambil suatu keputusan, kelima

narasumber memerlukan bantuan dari orang lain dan bantuan dari internet. Hal itu dilakukan untuk dapat mencari tahu informasi terkait untuk dapat memutuskan suatu hal. Hal ini terjadi karena setiap orang merupakan makhluk sosial yang memerlukan bantuan dari orang lain dan mendapat bantuan dari internet karena perkembangan jaman yang memudahkan seseorang dalam mencari tau informasi (Tinggi et al., 2022).

Pemahaman diri memiliki peran penting bagi setiap individu guna meraih pemahaman yang realistis mengenai potensi dan keterbatasan yang dimilikinya. Tujuan dari pemahaman diri adalah menerima keadaan diri dari segala keadaan yang ada. Pemahaman diri yang kokoh di dasarkan pada informasi yang tetap dan akurat mengenai diri sendiri. Informasi yang tepat tentang diri dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam mengarahkan diri, menentukan langkah, serta mengambil keputusan terkait pilihan karier (Kartianti & Asgar, 2021). Dari hasil yang diuraikan oleh narasumber kelima memiliki pemahaman diri akan kendala yang dialaminya. N1 menyadari bahwa dirinya memiliki kekurangan hal itu N1 tutupi dengan mempersiapkan diri dari jauh-jauh hari dalam mengerjakan suatu proyek. N2 menyatakan bahwa dirinya memahami bahwa perbedaan umur yang ada di antara dirinya dengan karyawan yang membuat kecenderungan dirinya tidak nyaman dengan kondisi tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut dirinya selalu meminta bantuan dengan ibunya untuk membantunya dalam mengatasi rasa tidak nyamannya. N3, N4, N5 memahami bahwa dirinya mengalami kekurangan dalam pengalaman. Untuk mengatasi kekurangannya ketiga narasumber memerlukan bantuan dari senior tempat kerjanya untuk mengatasi kekurangan yang dimiliki. Sehingga dapat belajar untuk dapat mengemban tanggung jawab yang diberikan.

Tanggung jawab karier merujuk pada kewajiban atau tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam konteks suatu pekerjaan . Dalam tanggung jawab karier perlu adanya kemauan untuk mencoba hal baru dalam berkarier. N1, N2, N3, N4, N5 sama-sama mencoba hal baru dalam berkarier. Dengan mempertimbangkan risiko yang mereka hadapi. Dan dalam aspek ini juga terdapat tema yang hanya dialami oleh beberapa subjek yakni percaya diri akan hasil yang dimiliki yang hanya dialami oleh N3 dan N4. N3 dan N4 memiliki keyakinan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam bidang yang mereka tekuni

C. Keingintahuan Karier.

Keingintahuan karier merujuk pada upaya individu untuk menggali potensi diri guna merencanakan karier masa depan. Hal ini melibatkan pencarian informasi dan pengembangan diri di mana keingintahuan menjadi penggerak bagi individu dalam menjelajahi potensi diri dalam menghadapi dunia karier (Atqakum et al., 2022).

Eksplorasi karier adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai pekerjaan atau posisi yang mungkin dijalani di masa depan. Tujuan dari eksplorasi karier adalah untuk menggali potensi bakat dan minat, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta merencanakan tindakan yang mendukung perkembangan karier (Rafa, 2022) Dari kelima narasumber menyatakan dalam berkarier kelima mengeksplorasi lingkungan pekerjaan secara mandiri. N1 menyatakan bahwa dirinya mendapatkan informasi mengenai dunia kerjanya melalui lingkungan kerjanya, hal ini N1 lakukan dengan melakukan *team teaching* bersama rekan-rekannya N2 menyatakan bahwa dirinya melakukan studi banding secara mandiri untuk membandingkan dan menilai bagaimana cara kinerja warung makan yang serupa dengan yang dimilikinya. N3, N4, dan N5 mengeksplorasi informasi secara mandiri dengan bagaimana sebaiknya alur dalam bekerja dengan bantuan dari para seniornya. Kelima

saling memerlukan bantuan dari para rekannya yang menyebabkan adanya kerja sama tim yang terbentuk.

Kerja sama tim adalah upaya dari sinergi sekelompok individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Melalui kerja sama, berbagai ide dan potensi digabungkan untuk mencapai kesuksesan secara bersama-sama. Dari kelima narasumber menyatakan bahwa kelima mereka bekerja dengan melakukan kerja sama tim satu sama lain untuk dapat bersama-sama mengerjakan tugas yang diberikan. N1, N2, N3, N4, dan N5 melakukan kerja sama tim bertujuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja dan mengoptimalkan waktu untuk dapat bekerja. Secara keseluruhan, kerja sama tim bertujuan untuk menciptakan lingkungan di mana anggotanya dapat bekerja sama secara efektif dan memaksimalkan potensi, dan mencapai hasil yang lebih baik dari pada mengerjakan secara individu. Dengan hal ini kelima narasumber belajar memprioritaskan.

Dalam bekerja perlu adanya prioritas dalam bekerja untuk memilih mana yang penting dan mendesak untuk dapat dikerjakan. Prioritas adalah urutan tingkatan dari tugas ataupun kegiatan yang perlu diselesaikan dan diberikan perhatian lebih awal. Hal ini juga dilakukan oleh kelima narasumber yakni belajar untuk memprioritaskan pekerjaan. Walaupun di waktu senggang kelima narasumber juga tetap menyisihkan waktunya untuk dapat mencari informasi mengenai jenjang karier yang dinikmati hal itu dilakukan dengan bantuan dari orang sekitarnya dan bantuan. Dengan adanya interaksi antar sesama membuat adanya pandangan satu sama lain. Kelima narasumber menyatakan bahwa inspirasi dalam berkarier adalah dari teman. Teman menjadi salah satu acuan dalam berkarier. Tak hanya itu N1, dan N4 juga menyatakan bahwa inspirasi dalam berkarier juga datang dari diri sendiri. *Role model* memiliki peran yang sangat signifikan bagi individu yang tengah mengembangkan karakter dan menjalani eksplorasi terhadap diri. Dalam kata lain *role model* membantu individu dalam mengenali serta membentuk identitas secara individu (Ghani et al., 2023).

D. Keyakinan Karier

Keyakinan berkarier merujuk kepada individu yang mampu menghadapi rintangan dan mengatasi masalah yang timbul serta memiliki kemampuan untuk memecahkannya. Keyakinan dalam berkarier mencerminkan individu dengan bertindak dengan tekun dalam meraih tujuan dan memiliki rasa harga diri yang kuat (Atqakum et al., 2022). Kekonsistenan atau komitmen juga sangat diperlukan. Komitmen terhadap karier merujuk pada sikap individu dalam mengejar tujuan-tujuan yang melibatkan pengembangan individu yang mencerminkan dedikasi terhadap hal yang berkaitan dengan karier. Tingkat komitmen karier yang tinggi akan mendorong individu untuk berusaha maksimal untuk mencapai aspirasi karier yang diinginkan (Mulyana et al., 2022). Hal ini juga sangat memengaruhi individu dalam memecahkan masalah.

Dengan memusatkan perhatian pada pemecahan masalah dan memiliki tujuan yang ingin dicapai, individu akan berusaha untuk mengoptimalkan diri dalam mengatasi tantangan menghasilkan hasil yang diinginkan dan meraih kesuksesan dalam berbagai aspek karier. Fokus pada pemecahan masalah diartikan bahwa individu atau kelompok berorientasi dengan mengidentifikasi, menganalisis dan menyelesaikan masalah yang mungkin akan timbul. Kemampuan untuk memahami akar masalah, mengembangkan solusi efektif, dan mengimplementasikannya merupakan keterampilan dalam menghadapi tantangan yang muncul karena berkarier. Seperti yang dilakukan oleh kelima narasumber dalam menyelesaikan permasalahannya kelima mereka menggunakan jalur diskusi dengan

orang yang bersangkutan untuk dapat bertukar pikiran mencari jalan keluar untuk dapat menyelesaikan permasalahan untuk mencapai target.

Memiliki target yang dicapai berarti memiliki tujuan yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Menetapkan target yang spesifik dan terukur serta dapat dicapai yang membantu individu untuk memiliki arahan yang jelas dalam bertindak. Seperti yang dinyatakan oleh kelima narasumber menyatakan bahwa kelima memiliki target yang ingin dicapai. N1, N2, N4, dan N5 memiliki target untuk dapat berkembang dari tempat bekerja dan N3 memiliki target untuk dapat memiliki rumah dan berhenti dari *ngekos*. Maka dari itu perlu adanya strategi dan ketelitian dalam berkarier.

Mencoba teliti dalam berkarier adalah pendekatan yang mengedepankan kecermatan dan perhatian mendalam dalam setiap langkah yang diambil. Hal ini dengan melibatkan hal ini dengan seksama, menganalisis, dan merencanakan tindakan, berdasarkan informasi yang akurat. Perlu adanya strategi yang harus dilakukan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Seperti yang dinyatakan oleh kelima narasumber menyatakan bahwa dalam mengerjakan tugas dalam bekerja dalam karier diberikan memiliki strategi dalam mengerjakannya yakni dengan mengerjakan secara individu dan secara spesifik bersama rekan kerjanya yang dibantu oleh para senior dari tempat kerja. Hal ini menjadikan tugas yang diberikan membuat tugas yang dikerjakan semakin banyak yang dapat memperbaiki dan diteliti akan kekurangan yang ada.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dari kelima narasumber dapat dikatakan kelima mengalami dinamika dalam berkarier. Dalam konteks ini kehilangan figur ayah dalam kehidupan dapat memengaruhi berbagai aspek adaptasi karier pada generasi Z di Kota Denpasar. Adapun beberapa aspek menyebabkan adanya dinamika karier meliputi kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier, dan keyakinan karier.

Dari aspek kepedulian karier yakni individu generasi Z dengan kondisi *fatherless* di kota Denpasar menunjukkan tingkat kepedulian karier yang tinggi terhadap karier serta memiliki rencana yang matang untuk mencapai tujuan karier di masa depan. Pengendalian karier yakni dalam mengambil keputusan individu generasi Z dengan kondisi *fatherless* di kota Denpasar memiliki kemampuan pengendalian yang baik dalam mengelola dan mengembangkan karier. Kelima berani dalam mengambil keputusan dalam menjelajahi karier, dan mencari tau informasi secara mandiri untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Kesadaran karier yakni dari kelima narasumber menunjukkan tingkat kesadaran diri yang cukup tinggi tentang potensi kekurangan, dan kemampuan. Pemahaman diri membantu dalam mengatasi kendala dan tantangan dalam berkarier. Keyakinan karier yakni individu generasi Z dengan kondisi *fatherless* di kota Denpasar menunjukkan kemampuan untuk mengatasi rintangan dan masalah yang timbul dalam perjalanan karier. Keyakinan dalam meraih tujuan, dedikasi terhadap pengembangan diri, serta komitmen yang kuat terhadap karier menjadi faktor penting dalam menghadapi tantangan.

Secara sosial, kehilangan figur ayah dapat memengaruhi pembentukan identitas dan persepsi diri individu, yang pada gilirannya dapat memengaruhi pilihan karier. Kelima mengalami tantangan dalam memahami peran maskulinitas dan orientasi karier yang sesuai. Kehilangan figur ayah juga dapat memengaruhi pembentukan jaringan sosial dan akses terhadap peluang karier melalui hubungan yang dibangun dalam keluarga. Dari segi

psikologis, individu Generasi Z dalam kondisi *fatherless* menghadapi tantangan dalam hal motivasi, keyakinan diri, dan pengelolaan emosi. Dukungan emosional dan bimbingan yang kurang dapat berdampak pada persepsi tentang kemampuan untuk meraih tujuan karier, serta dalam mengatasi hambatan dan kegagalan dalam perjalanan karier.

Ekonomi juga menjadi faktor penting dalam dinamika adaptasi karier. Kehilangan figur ayah dapat berdampak pada situasi keuangan keluarga, yang mungkin membatasi akses individu terhadap pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meraih pilihan karier tertentu. Hal ini dapat memengaruhi pilihan pekerjaan serta perkembangan keterampilan yang diperlukan di pasar kerja. Secara keseluruhan, dinamika adaptasi karier bagi Generasi Z dengan kondisi *fatherless* di Denpasar adalah perpaduan kompleks antara faktor-faktor sosial, psikologis, dan ekonomi. Penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap dukungan sosial, bimbingan karier, dan akses terhadap peluang pendidikan dan pekerjaan guna membantu mengatasi tantangan yang dihadapi dan mencapai potensi penuh dalam perjalanan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. R., Mushodiq, M. A., Mahmudah, M., Azizah, I. N., & Hidayatullah, R. (2022). Peran ayah dalam pendidikan anak masa pandemi pada keluarga wanita karir (Perspektif gender, pendidikan dan psikologi). *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak*, 17(2), 237–254. <https://doi.org/10.24090/yinyang.v17i2.5468>
- Atqakum, L., Daud, M., Nur Hidayat Nurdin, M., Psikologi, F., & Negeri Makassar, U. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. In *Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, Issue 6).
- Fakhriyani, D. V. (2022). *Berkala Kajian Konseling dan Ilmu Keagamaan Efektifitas Layanan Bimbingan Karier Terhadap Perencanaan Karier Pada Santri Tingkat Akhir*. 9, 107–115. <https://doi.org/10.37064/consilium.v9i2.12345>
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65–72.
- Frazier, D. M., & Cowan, R. G. (2020). The Correlation Between Attachment Style, Self-Esteem, and Psychological Well-Being of Fatherless Women Ages 25–55. *Adultspan Journal*, 19(2), 67–76.
- Ghani, R. A., Saripah, I., & Nadhirah, N. A. (2023). Role Model Siswa Dalam Penentuan Karir Remaja. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 123–130. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4118>
- Giantara, F., Kusdani, K., & Afrida, S. (2019). Peran Ayah Dalam Pendidikan Keluarga Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 2(2), 234–245.
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28.
- Hidayati, F., Kaloeti, D. V. S., & Karyono, K. (2011). Peran ayah dalam pengasuhan anak. *Jurnal Psikologi*, 9(1).

- Irmayanti, R., & Siliwangi, I. (2019). Quanta Perencanaan Karier Pada Peserta Didik Smp. 3(1). <https://doi.org/10.22460/q.v2i1p21-30.642>
- Kartianti, S., & Asgar, S. (2021). *Pelatihan Mengenal Potensi Diri Dan Kualitas Pribadi Bagi Siswa Smk* (Vol. 1, Issue 1). <http://e-jurnal.lppmunhena.ac.id/index.php/hirono>
- Kurniawan, N. A., Sudirman, M. Y., Pratama, A. Y., Amrullah, R., & Thalib, D. (2020). Urgensi PERan Orang Tua Dalam Membekali Wawasan Karir Pada Anak Selama Pandemi. *Webinar Series FIP*, 11–18.
- Lestari, S. (2016). *Psikologi keluarga: Penanaman nilai dan penanaman konflik dalam keluarga*. Prenada Media.
- Masi, L. M. (2021). Analisis Kondisi Psikologis Anak dari Keluarga Tidak Utuh pada Siswa SMA PGRI Kupang. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 214–226.
- Mulyana, O. P., Anugerah Izzati, U., Santi Budiani, M., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (2022). Eksplorasi Komitmen Karier Guru An Exploration of Teacher's Career Commitment. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2023(1), 141–152.
- Muninggar, M. (2021). Peran Orang Tua Dalam Membimbing Karir Anak. *Ristekdik: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(2), 239–244.
- Munjiat, S. M. (2017). Pengaruh Fatherless Terhadap Karakter Anak Dalam Prespektif Islam. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1).
- Nawawi, M. I. (2020). Pengaruh Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar: Tinjauan berdasarkan Karakter Generasi Z. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 4(2), 197–210.
- Nindyati, A. D., & Ramadhani, A. (2022). Bagaimana Generasi Z Di Jakarta Memaknai Pekerjaannya?(How Z Gen in Jakarta have their Meaning of their Work?). *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(01).
- Putri et al (2022). Usaha Mikro Perempuan Di Bumdes Wonoasri. 1, 70–84. <http://repository.unmuhjember.ac.id/13751/10/J.%20artikel.pdf>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21–24.
- Rafa Sakina, M., . Peningkatan Perencanaan Karier Melalui Bimbingan Eksplorasi Karier Pada Siswa Sma. *Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri, M. (n.d.)*
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370.
- Safira, A., Hendriana, H., & Yuliani, W. (2021). VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KESADARAN KARIER. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 285. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7259>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi! *Forum Manajemen*, 35(2), 1–10.

- Sari, A. K., Yusuf, A. M., Iswari, M., & Afdal, A. (2021). Analisis teori karir krumboltz: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1).
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2, 144–180.
- Sobari, M. (2022). Gambaran Kemampuan Self Control Pada Anak yang di Duga Mengalami Pengasuhan Fatherless. *Journal of Islamic Early Childhood Education (JOIECE): PIAUD-Ku*, 1(1), 1–5.
- Suryati, M., & Solina, E. (2019). Peran Ibu sebagai orang tua tunggal dalam mendidik anak di Desa Lancang Kuning Utara. *Jurnal Masyarakat Maritim*, 3(2), 1–9.
- Suwidagdho, D., Hadi, A., Setiawati, R., Studi Bimbingan Dan Konseling, P., & Mercu Buana Yogyakarta, U. (2023). *Volume 4 Nomor 1 (2023) Pages 30-41 Coution : Journal of Counseling and Education Tren Penelitian Perencanaan Karier Di Indonesia: Dari Metode Penelitian Hingga Variabel-Variabel Terkait*.
- Syibli, Y. M. (2021). Sosok Dan Peran Ayah Dalam Persepsi Anak Yatim. *JIECO: Journal of Islamic Education Counseling*, 1(01 Juni), 1–13.
- Tinggi, S., Islam, A., & Nabi, J. (n.d.). *Pola Hubungan Antar Manusia Sebagai Insan Pendidikan Kiki Mundiasari*. www.ejournal.annadwahkualatungkal.ac.id
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *tentang ketenagakerjaan*
- Youarti, I. E., & Hidayah, N. (2018). Perilaku phubbing sebagai karakter remaja generasi Z. *Jurnal Fokus Konseling*, 4(1), 143–152.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan perilaku komunikasi generasi milenial dan generasi z di era digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87.