

Mempersiapkan Generasi Z Menghadapi Tantangan Karir: Program Pengabdian Masyarakat Di Gereja Kristen Indonesia Kebonjati Bandung

DOI: <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v9i1.5933>

Cen Lu^{*}, Rusli Ginting Munthe, Nur, Ana Mariana, Yenny Yuniauwaty Lunandi, Lauw Tjun Tjun

Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia
Jl. Prof. drg. Suria Sumantri No. 64, Bandung, Jawa Barat

*Email Korespondensi: cen.lu@eco.maranatha.edu

Abstract - Generation Z faces significant challenges in planning their careers in the digital era, characterized by the paradox of choice, social pressures, and labor market uncertainty. This Community Service Program, organized by the Undergraduate Management Program of Maranatha Christian University in collaboration with GKI Kebonjati, aimed to assist Generation Z in understanding the importance of early career management. The program included seminars, interactive discussions, and the application of the Johari Window approach to enhance self-awareness, passion discovery, and career decision-making skills. The evaluation results showed a significant improvement in participants' understanding, confidence, and readiness to face the job market, with the average post-test score (4.04) notably higher than the pre-test (3.30). This program highlights that career education and mentoring effectively support Generation Z in navigating dynamic labor market changes and planning a meaningful future aligned with their potential.

Keywords: Generation Z; Career Management

Abstrak - Generasi Z menghadapi tantangan signifikan dalam merencanakan karier di era digital yang penuh dengan paradoks pilihan, tekanan sosial, serta ketidakpastian pasar kerja. Program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang diselenggarakan oleh Program Studi S-1 Manajemen Universitas Kristen Maranatha bersama GKI Kebonjati bertujuan membantu Generasi Z memahami pentingnya manajemen karier sejak dulu. Kegiatan dilakukan melalui seminar, diskusi interaktif, serta pendekatan Johari Window untuk meningkatkan kesadaran diri, pemahaman passion, dan keterampilan pengambilan keputusan karier. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman, kepercayaan diri, serta kesiapan peserta menghadapi dunia kerja, yang tercermin dari skor post-test rata-rata 4,04 lebih tinggi dibandingkan pre-test 3,30. Kegiatan ini menegaskan bahwa edukasi dan pendampingan karier efektif mendukung Generasi Z dalam menghadapi perubahan pasar kerja yang dinamis dan merencanakan masa depan sesuai potensi diri.

Kata Kunci: Generasi Z; Manajemen Karier

I. PENDAHULUAN

Generasi Z, yang umumnya didefinisikan sebagai individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, merupakan kelompok demografis yang tumbuh di era digital yang penuh dengan kemajuan teknologi, akses informasi yang melimpah, dan perubahan sosial yang cepat. Generasi ini dikenal sebagai generasi yang adaptif terhadap teknologi, memiliki pola pikir yang inovatif, serta cenderung mencari makna dan tujuan dalam setiap kehidupan mereka, termasuk dalam memilih pendidikan tinggi dan karier.



Namun, di tengah berbagai peluang yang tersedia, Generasi Z juga menghadapi tantangan unik, salah satunya adalah kebingungan dalam menentukan pilihan jurusan pendidikan atau pekerjaan. Fenomena ini menjadi semakin relevan di era modern, di mana ragam pilihan jurusan dan profesi terus berkembang seiring dengan dinamika globalisasi, transformasi digital, dan perubahan pasar kerja.

Generasi Z berada pada masa eksplorasi diri, termasuk dalam hal pemilihan karir. Namun permasalahannya adalah Generasi Z mengalami kebingungan dalam menentukan karir dimana banyak siswa SMP, SMA dan bahkan mahasiswa tidak memiliki gambaran jelas mengenai karir masa depan. Hal ini diperkuat dengan data BPS menunjukkan bahwa 56,17% remaja merasa ragu dan 40,06% tidak yakin dengan pilihan karirnya. Permasalahan ini bisa membawa dampak negative untuk Generasi Z dimana sebanyak 87% mahasiswa mengalami salah jurusan (data IDF), yang berpotensi menambah jumlah pengangguran terdidik dan tingkat stres di kalangan remaja (Sembiring et al., 2024).

Masa remaja (15–24 tahun) adalah fase eksplorasi karir (*exploratory stage*), di mana individu mulai mempertimbangkan pilihan pekerjaan. Namun, banyak remaja mengalami kebingungan karena minimnya pemahaman diri dan informasi karir, serta lemahnya dukungan lingkungan sosial, terutama dari orang tua. Selain karir, Generasi Z juga memiliki kebingungan akan *passion* mereka dalam memilih karir. *Passion* yang meliputi minat, bakat, dan kepribadian adalah dasar penting dalam menentukan bidang karir yang sesuai. Ketika seseorang bekerja sesuai *passion* dan merasa panggilannya selaras, maka pekerjaannya akan bermakna dan memuaskan (Sembiring et al., 2024).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 39 responden dari kalangan Generasi Z, ditemukan bahwa 69% dari mereka mengalami kebingungan saat memilih jurusan pendidikan atau pekerjaan karena terlalu banyak pilihan yang tersedia. Angka ini merupakan mean tertinggi dari semua indikator yang diukur dalam survei tersebut, menunjukkan bahwa masalah ini bukanlah hal yang sepele, melainkan isu yang signifikan dan memerlukan perhatian serius. Kebingungan ini dapat dipahami sebagai manifestasi dari fenomena yang dikenal sebagai *paradox of choice* (paradoks pilihan), sebuah konsep yang diperkenalkan oleh psikolog Barry Schwartz. Menurut Schwartz, ketika individu dihadapkan pada terlalu banyak pilihan, mereka cenderung merasa cemas, ragu-ragu, dan bahkan lumpuh dalam pengambilan keputusan karena takut membuat pilihan yang salah.

Dalam konteks Generasi Z, paradoks pilihan ini diperparah oleh beberapa faktor eksternal dan internal. Pertama, perkembangan teknologi dan internet telah membuka akses terhadap informasi yang sangat luas mengenai berbagai jurusan pendidikan dan peluang karier. Platform daring seperti situs web universitas, media sosial, dan forum diskusi menyediakan gambaran tentang ratusan jurusan dan profesi, mulai dari yang konvensional seperti kedokteran dan teknik hingga yang lebih modern seperti kecerdasan buatan, desain pengalaman pengguna (*user experience design*), atau pemasaran digital. Meskipun akses informasi ini memberikan keuntungan, ia juga menciptakan kelebihan beban informasi (*information overload*), yang

membuat Generasi Z sulit untuk menyaring dan memprioritaskan pilihan yang paling sesuai dengan minat, bakat, dan nilai-nilai pribadi mereka.

Hal ini membuat Generasi Z menghadapi tantangan adaptasi di era disruptif yaitu percepatan digitalisasi dan otomatisasi memerlukan pembaruan kompetensi yang cepat, sementara Gen Z baru memasuki dunia kerja dan masih mencari arah karir sehingga mereka juga menghadapi tantangan seperti ketidakpastian karir akibat perkembangan teknologi (Pujiwati et al., 2025).

Namun Generasi Z yang lahir di era digital sehingga memiliki *digital literacy* tinggi, cepat menguasai teknologi baru, dan terbiasa dengan *multi-tasking*. Mereka memiliki orientasi terhadap fleksibilitas, *work-life balance*, kebermaknaan pekerjaan (*meaningful work*), dan

perkembangan diri yang cepat. Generasi Z cenderung memilih tempat kerja yang menawarkan pembelajaran berkelanjutan, budaya kerja inklusif, dan kesempatan inovasi (Seemiller & Grace, 2018).

Kedua, perubahan cepat di pasar kerja global juga turut memengaruhi kebingungan Generasi Z. Banyak profesi yang relevan saat ini mungkin tidak akan ada lagi dalam satu atau dua dekade mendatang, sementara profesi baru terus bermunculan seiring dengan kemajuan teknologi. Laporan dari World Economic Forum (2020) menyebutkan bahwa 65% anak-anak yang memasuki sekolah dasar saat ini akan bekerja di jenis pekerjaan yang belum ada saat ini. Ketidakpastian ini membuat Generasi Z merasa sulit untuk memprediksi apakah pilihan jurusan atau karier yang mereka ambil akan tetap relevan di masa depan. Misalnya, jurusan yang dianggap menjanjikan seperti teknologi informasi mungkin memiliki daya saing yang tinggi, sementara jurusan yang lebih khusus seperti ilmu data atau keberlanjutan lingkungan memerlukan pemahaman mendalam tentang tren global yang kompleks.

Adanya perubahan struktur pekerjaan di era digital dan tuntutan kompetensi yang terus berkembang menyebabkan potensi *turnover* tinggi. Jika ekspektasi karir Gen Z tidak terpenuhi, mereka cenderung berpindah pekerjaan lebih cepat dibanding generasi sebelumnya (Pujiwati et al., 2025)

Ketiga, tekanan sosial dan ekspektasi dari keluarga, teman sebaya, serta masyarakat juga memainkan peran besar dalam kebingungan Generasi Z. Di banyak budaya, termasuk di Indonesia, orang tua sering kali memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan jurusan pendidikan anak-anak mereka, sering kali mendorong pilihan yang dianggap aman atau bergengsi, seperti kedokteran, hukum, atau teknik. Namun, Generasi Z cenderung memiliki nilai-nilai yang berbeda dari generasi sebelumnya; mereka lebih menghargai fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, dan dampak sosial dari pekerjaan mereka. Ketidaksesuaian antara ekspektasi eksternal dan aspirasi pribadi ini sering kali memperumit proses pengambilan keputusan.

Selain itu, faktor internal seperti kurangnya kesadaran diri (*self-awareness*) juga menjadi penyebab kebingungan. Banyak individu dari Generasi Z belum sepenuhnya memahami minat, bakat, atau nilai-nilai yang benar-benar penting bagi mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya paparan terhadap berbagai bidang selama masa sekolah menengah, keterbatasan akses ke bimbingan karier yang memadai, atau kurangnya pengalaman praktis yang dapat membantu mereka mengenal dunia kerja. Survei awal yang disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa 69% responden merasa bingung karena terlalu banyak pilihan, yang mengindikasikan bahwa mereka mungkin merasa kewalahan oleh jumlah opsi tanpa memiliki alat atau panduan yang cukup untuk membuat keputusan yang tepat.

Dampak dari kebingungan ini tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga pada sistem pendidikan dan dunia kerja secara keseluruhan. Bagi individu, kebingungan dalam memilih jurusan atau pekerjaan dapat menyebabkan penundaan dalam pengambilan keputusan, pemilihan jurusan yang tidak sesuai, atau bahkan pergantian jurusan atau pekerjaan yang berulang-ulang, yang pada akhirnya dapat menghambat perkembangan akademik dan

profesional mereka. Dari perspektif institusi pendidikan, fenomena ini menunjukkan perlunya reformasi dalam sistem bimbingan dan konseling karier untuk lebih responsif terhadap kebutuhan Generasi Z. Sementara itu, dari sisi dunia kerja, perusahaan perlu memahami karakteristik unik Generasi Z untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan mereka.

Di Indonesia, konteks budaya dan sosial-ekonomi juga menambah dimensi baru pada permasalahan ini. Banyak Generasi Z di Indonesia berasal dari keluarga dengan latar belakang ekonomi yang beragam, yang memengaruhi akses mereka terhadap pendidikan tinggi dan peluang karier. Selain itu, sistem pendidikan yang masih berfokus pada prestasi akademik dan

ujian nasional sering kali kurang memberikan ruang bagi eksplorasi minat dan bakat siswa. Hal ini berbeda dengan beberapa negara maju yang memiliki program bimbingan karier yang lebih terstruktur sejak sekolah menengah. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana konteks lokal memengaruhi pengalaman Generasi Z dalam menghadapi paradoks pilihan ini. Hasil survei awal yang menunjukkan bahwa 69% dari 39 responden merasa bingung karena terlalu banyak pilihan menjadi bukti empiris bahwa masalah ini nyata dan signifikan. Angka ini mencerminkan realitas bahwa mayoritas Generasi Z menghadapi tantangan dalam menavigasi berbagai opsi yang tersedia. Survei tersebut juga menunjukkan bahwa kebingungan ini bukan hanya masalah kuantitas pilihan, tetapi juga kualitas pengambilan keputusan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti informasi yang berlebihan, tekanan sosial, dan kurangnya panduan yang jelas. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang holistik untuk mengatasi masalah ini, mulai dari peningkatan literasi karier di kalangan Generasi Z hingga penyediaan layanan bimbingan yang lebih terjangkau dan mudah diakses.

Lebih lanjut, penting untuk mempertimbangkan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih menghargai fleksibilitas, keberlanjutan, dan dampak sosial dalam pilihan karier mereka. Oleh karena itu, solusi untuk mengatasi kebingungan mereka harus selaras dengan nilai-nilai ini, misalnya dengan menyediakan program pendidikan yang lebih fleksibel, pelatihan keterampilan yang relevan dengan pasar kerja modern, dan platform yang memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi berbagai bidang sebelum membuat keputusan final.

Tujuan dari kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini adalah untuk memberikan edukasi tentang kaitan *passion* dan karir, membantu remaja menggali potensi diri, mengarahkan peserta menyusun rencana karir, dan memberi pemahaman kepada orang tua tentang peran mereka dalam mendukung karir anak.

Secara keseluruhan, latar belakang ini menyoroti kompleksitas tantangan yang dihadapi Generasi Z dalam memilih jurusan pendidikan atau pekerjaan. Dengan memahami faktor-faktor yang menyebabkan kebingungan mereka, seperti paradoks pilihan, tekanan sosial, dan kurangnya kesadaran diri, kita dapat mulai merancang intervensi yang lebih efektif untuk mendukung mereka. Artikel ini akan menggali lebih dalam tentang penyebab, dampak, dan solusi potensial dari masalah ini, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pendidik, orang tua, pembuat kebijakan, dan Generasi Z itu sendiri dalam menavigasi dunia pendidikan dan karier yang semakin kompleks.

Program Pengabdian kepada Masyarakat ini melakukan inovasi metode pengabdian dengan metode *blended learning* dengan pendampingan berkelanjutan dimana kegiatan ini menggunakan kombinasi webinar yang terjadwal, mentoring kelompok kecil dengan fasilitator yang mendampingi hingga peserta membuat rencana karir secara konkret, Grup Whatsapp untuk *sharing* pengalaman, materi, dan dukungan psikologis.

Program pengabdian kepada Masyarakat ini lebih holistik, kontekstual, dan terukur dibanding seminar karier konvensional yang sering hanya bersifat informasional satu arah. Program ini menyentuh aspek psikologis, spiritual, keluarga, dan komunitas, serta dirancang khusus untuk menjawab tantangan unik Generasi Z di era digital.

Program pengabdian kepada Masyarakat ini tidak hanya mengedukasi, tetapi juga membangun ekosistem dukungan karier yang integratif, kontekstual, dan terukur, dengan pendekatan yang menyentuh aspek psikologis, spiritual, digital, dan sosial secara simultan yang mana merupakan sesuatu yang masih jarang dalam program PkM berbasis karier di Indonesia.

II. METODE PELAKSANAAN

Tempat dan Waktu. Kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan dalam dua sesi, yaitu pada tanggal 8 Mei 2025 secara *online* melalui Zoom (pukul 19.00–21.00 WIB) dan tanggal 11 Mei 2025 secara *luring* di Gereja GKI Kebonjati Bandung (pukul 11.30–13.30 WIB). Kegiatan ini merupakan kolaborasi antara Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha dengan Gereja Kristen Indonesia (GKI) Kebonjati Bandung.

Khalayak Sasaran. Sasaran kegiatan adalah generasi Z (pelajar SMP, SMA, dan mahasiswa) yang sedang menghadapi kebingungan dalam memilih karier atau jurusan serta orang tua dari generasi Z, agar mereka memahami peran penting dalam mendukung anak-anak dalam perencanaan karier.

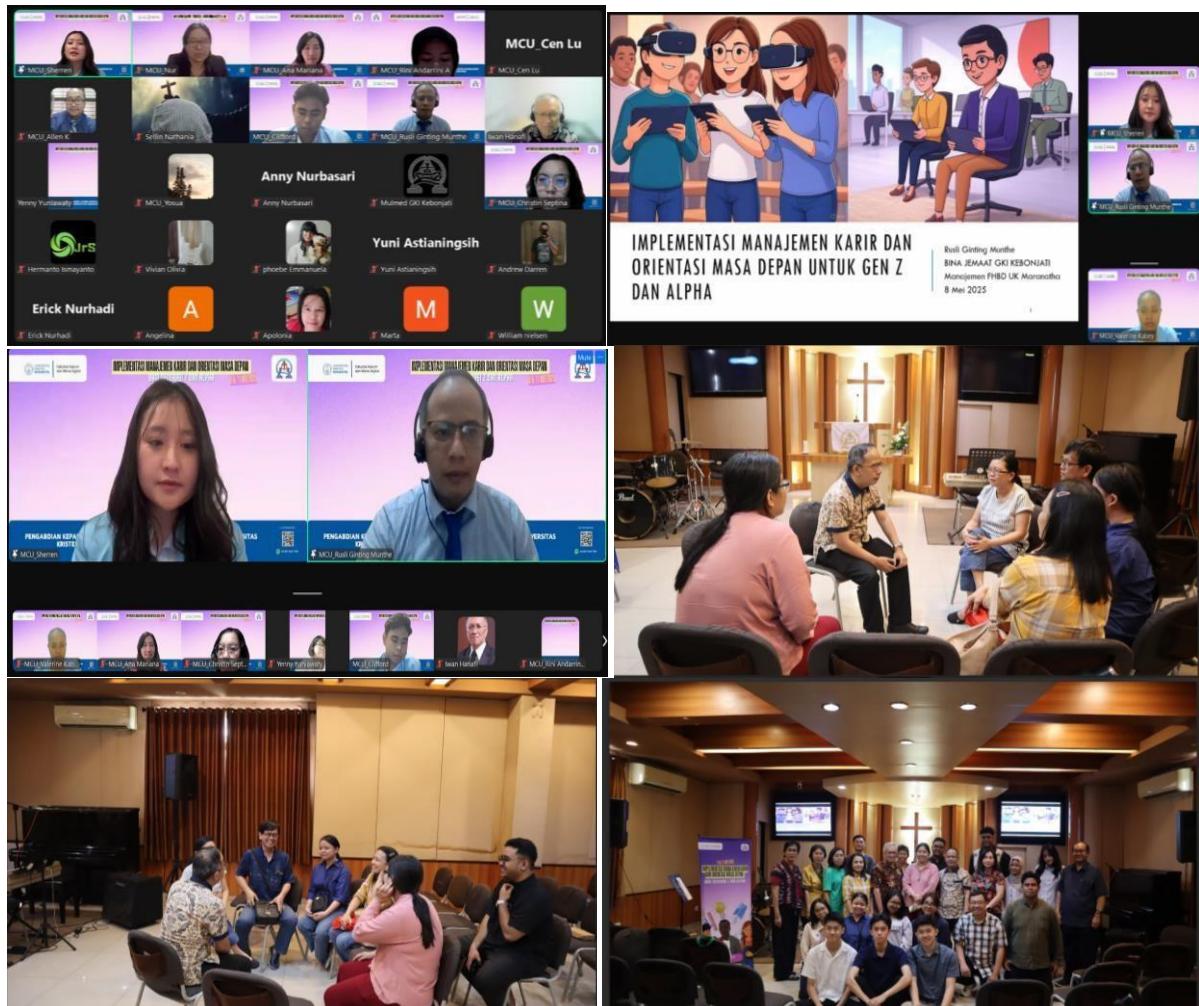
Metode Pengabdian. Metode yang digunakan bersifat komprehensif, partisipatif, dan interaktif melalui pembelajaran kooperatif dan diskusi aktif dimana peserta membangun pengetahuan secara sosial, menguji ide, dan melatih berpikir kritis serta kolaborasi, presentasi interaktif oleh narasumber, dilanjutkan diskusi dua arah antara peserta dan fasilitator, *workshop* dengan materi manajemen karier Generasi Z, *pre-test* dan *post-test* kuesioner untuk mengukur pemahaman peserta. Tahapan kegiatan terdiri dari persiapan yaitu diskusi kebutuhan mitra, penyusunan materi, dan kuesioner, pelaksanaan yaitu sambutan, pemaparan materi, diskusi/tanya jawab, apresiasi, dokumentasi, evaluasi dan laporan yaitu pengumpulan data hasil *pre-test*, *post-test*, dan absensi.

Indikator Keberhasilan. Keberhasilan kegiatan diukur dari peningkatan skor rata-rata pemahaman peserta dari hasil *pre-test* (3,30) menjadi *post-test* (4,04), peserta lebih yakin dengan minat dan bakatnya, lebih termotivasi dan tidak cemas menghadapi masa depan, serta lebih mampu membuat keputusan karier berdasarkan minat pribadi daripada hanya mengikuti tren. Orang tua lebih memahami peran pendampingan dalam mendukung perencanaan karier anak.

Metode Evaluasi. Evaluasi dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test* kuesioner untuk mengukur perubahan pengetahuan dan keyakinan peserta sebelum dan sesudah kegiatan, absensi peserta untuk melihat partisipasi, diskusi dan tanya jawab untuk mengetahui pemahaman praktis dan feedback langsung dari peserta.

III. HASIL PENEMUAN DAN DISKUSI

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2 di bawah ini, kegiatan pengabdian kepada jemaat di GKI Kebonjati pada 8 dan 11 Mei 2025 melibatkan peserta dari berbagai usia, jenis kelamin, pendidikan, dan profesi.



Gambar 1: kegiatan pengabdian kepada Masyarakat

Narasumber dalam kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini adalah Bapak Dr. Rusli Ginting Munthe, S.E., S.Psi., M.B.A., M.M., CBA., CHPM., CHC., CFH. Psy. yang membagikan ilmu dan wawasan mengenai perkembangan manajemen karir pada Generasi Z.

Implementasi Manajemen Karir

Bapak Rusli menjelaskan tujuan dari materi yang dibawakannya adalah Generasi Z menemukan, mengenal, menerima dan mengembangkan potensi serta bakat yang telah Tuhan karuniakan.

Fenomena Generasi Z adalah mereka bingung, cemas, atau salah pilih jurusan/karier karena kurangnya manajemen karier dan orientasi masa depan (Seemiller & Grace, 2018). Generasi Z menghadapi tantangan berupa akses informasi yang berlimpah melalui internet dan media sosial (Francis & Hoefel, 2018), perubahan cepat di dunia kerja (Davos, 2013), dan ekspektasi tinggi dari keluarga dan masyarakat (Twenge, 2022).

Salah seorang peserta remaja menyatakan bahwa “Saya selama ini bingung banget memilih jurusan yang hendak akan diambil. Di media sosial, saya melihat teman-teman pada ambil jurusan popular tetapi saya merasa tidak yakin itu akan cocok buat saya”.

Hal ini menyebakan sejumlah permasalahan di kalangan Generasi Z yaitu kebingungan akibat terlalu banyak pilihan karena terlalu banyak jurusan dan profesi (Parker & Igelnik, 2020), kurangnya pemahaman diri: Belum tahu minat dan bakat (Seemiller & Grace, 2018), kurangnya pemahaman diri dimana mereka belum tahu minat dan bakat (Twenge, 2022),

adanya FOMO dan tren media sosial dimana eputusan dipengaruhi tren “*glamour*” (Kastenholz, 2021), ketidaksesuaian ekspektasi dan realitas pasar kerja yaitu kurangnya wawasan tentang prospek karier (Davos, 2013), kecemasan dan tekanan akademik sehingga terfokus pada nilai tanpa *passion* (American Psychological Association, 2021), kurangnya pengalaman praktis dimana Minim sekali paparan dunia kerja (Seemiller & Grace, 2018), perubahan cepat di dunia kerja yang menimbulkan rasa khawatir jurusan akan usang (Davos, 2013), kurangnya keterampilan pengambilan keputusan dimanna sulit membuat keputusan sendiri (Hirschi, 2022), serta adanya masalah kesehatan mental dimana kecemasan menghambat perencanaan (American Psychological Association, 2021).

Permasalahan di atas akan menimbulkan permasalahan pada manajemen karier Generasi Z. Hal ini didukung penelitian sebelumnya dimana masalah ini muncul karena kurangnya manajemen karier dan orientasi masa depan (Greenhaus et al., 2020).

Bapak Rusli menekankan pentingnya memahami masalah tersebut melalui Johari Window. Johari Window adalah model untuk memahami kesadaran diri (Saxena, 2021). Terdapat beberapa area dalam Johari window yaitu *open area*: Diketahui diri dan orang lain (misalnya, nilai akademik bagus), *hidden area*: diketahui diri, tidak oleh orang lain (misalnya, ketakutan salah pilih jurusan), *blind area*: tidak diketahui diri, diketahui orang lain (misalnya, bakat mengajar), *unknown area*: Tidak diketahui diri maupun orang lain (misalnya, potensi di bidang AI). Relevansi Johari Window dengan masalah manajemen karier Generasi Z adalah gen Z memiliki *hidden area* dan *unknown area* besar (Seemiller & Grace, 2018), manajemen karier: memperluas *open area* melalui pengungkapan diri (Greenhaus et al., 2020), dan orientasi masa depan: mengeksplorasi *unknown area* dengan wawasan tren (Davos, 2013).

Bapak Rusli juga menjelaskan hubungan Johari Window dan permasalahan tersebut yaitu *hidden area* → kecemasan dan tekanan akademik: banyak Gen Z menyimpan kecemasan (American Psychological Association, 2021), *blind area* → kurangnya pemahaman diri: mereka tidak menyadari bakat yang dilihat orang lain (Seemiller & Grace, 2018), *unknown area* → kurangnya pengalaman praktis: potensi di bidang baru belum dieksplorasi (Davos, 2013), *open area* kecil → kurangnya keterampilan pengambilan keputusan: kurangnya komunikasi terbuka (Hirschi, 2022). Keterkaitan Johari Window dengan manajemen karier Generasi Z adalah manajemen karier: mengurangi *hidden area* dengan konseling karier (Greenhaus et al., 2020).

Bapak Rusli memberikan solusi dengan pendekatan Johari Window yaitu perluas *open area* (pengungkapan diri: berbagi kecemasan atau minat dan umpan balik: menerima masukan tentang bakat) (Saxena, 2021), kurangi *hidden area* (konseling karier untuk mengelola kecemasan dan diskusi terbuka dengan orang tua) (Greenhaus et al., 2020), kurangi *blind area* (tes minat bakat untuk mengenali bakat (Hirschi, 2022), diskusi kelompok untuk perspektif baru (Saxena, 2021)), eksplorasi *unknown area* → magang atau seminar untuk potensi tersembunyi dan pelajari tren masa depan (Davos, 2013). Keterkaitan dengan manajemen karier Generasi Z adalah dengan memperluas Open Area melalui tes minat bakat (Greenhaus et al., 2020).

Bapak Rusli juga menjelaskan relevansi Johari Window dan manajemen karir Generasi Z yaitu Johari Window membantu memperluas kesadaran diri dengan mengurangi *blind area* melalui tes minat bakat mendukung pengenalan diri (Saxena, 2021), melalui tes minat bakat dan konseling maka Johari Window membantu menemukan bakat (Greenhaus et al., 2020).

Pada sesi akhir, Bapak Rusli menekankan solusi praktis untuk permasalahan manajemen karir pada Generasi Z yaitu tes minat bakat untuk mengatasi kebingungan akibat terlalu banyak pilihan (Hirschi, 2022), tes RIASEC/MBTI untuk mengatasi kurangnya pemahaman diri (Hirschi, 2022), diskusi terbuka untuk mengatasi tekanan dari orang tua/masyarakat (Greenhaus et al., 2020), edukasi realitas profesi untuk mengatasi FOMO dan

tren media sosial (Kastenholz, 2021), seminar tren pasar kerja untuk mengatasi ketidaksesuaian ekspektasi dan realitas pasar kerja (American Psychological Association, 2021), sesi *mindfulness* untuk mengatasi kecemasan dan tekanan akademik (American Psychological Association, 2021), Magang/*volunteering* untuk mengatasi kurangnya pengalaman praktis (Seemiller & Grace, 2018), keterampilan masa depan (*AI, digital marketing*) untuk mengatasi perubahan cepat di dunia kerja (Davos, 2013), simulasi/diskusi kelompok) untuk mengatasi kurangnya keterampilan pengambilan keputusan (Hirschi, 2022), dan dukungan komunitas untuk mengatasi masalah kesehatan mental (American Psychological Association, 2021).

Tingkat Pemahaman Responden Tentang Kegiatan yang berlangsung

Kegiatan pengabdian masyarakat ini membantu peserta memahami dan menguasai manajemen karir generasi Z. Data kuesioner menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam berbagai aspek setelah pengabdian berlangsung.

Kuesioner Pre-test

Hasil kuesioner sebelum acara menunjukkan bahwa para peserta memiliki kesadaran yang cukup baik terhadap pentingnya merencanakan manajemen karir sejak dulu. Sebagaimana terlihat pada Tabel 1, dimana rata-rata skor keseluruhan adalah 3,30. Hal ini mencerminkan peserta merasa pentingnya manajemen karir untuk masa depan mereka. Meskipun begitu, rata-rata skor 2,72 pada kemampuan membuat keputusan tentang jurusan atau pekerjaan berdasarkan minat pribadi, bukan hanya tren di media sosial, dan rata-rata skor 2,96 pada kemampuan mengelola tekanan dari ekspektasi orang tua atau masyarakat dalam memilih jurusan/pekerjaan menunjukkan perlunya peningkatan pengetahuan dasar di bidang ini. Responden juga memiliki pengetahuan cukup baik tentang yakin dengan minat dan bakat diri sendiri dan memilih jurusan tanpa terlalu fokus pada nilai atau prestasi akademik (3,24), paham apakah jurusan atau pekerjaan yang saya pilih memiliki prospek baik (3,28) dan merasa yakin bahwa memiliki wawasan tentang dunia kerja sehingga lebih mudah memilih jurusan/pekerjaan (3,88). Namun, skor (3,32 - 3,48) pada aspek kemampuan untuk percaya diri bahwa jurusan yang saya pilih relevan dengan perubahan dunia kerja yang cepat, lebih termotivasi dan tidak cemas dalam merencanakan masa depan saya, dan lebih jelas dalam memilih jurusan atau pekerjaan meskipun ada banyak pilihan menunjukkan bahwa masih ada kebutuhan untuk pendampingan praktis guna meningkatkan keterampilan implementasi. Selain itu, kesadaran terhadap tantangan dalam membuat keputusan tentang jurusan atau pekerjaan secara mandiri (3,52) menjadi indikasi perlunya strategi untuk mengatasi hambatan seperti kepercayaan diri.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa ada potensi besar untuk meningkatkan manajemen karir secara lebih efisien, baik dalam meningkatkan kepercayaan diri maupun dalam membuat keputusan perencanaan karir. Namun, untuk membuat keputusan manajemen karir di masa depan, diperlukan peningkatan pemahaman praktis, pendampingan teknis, dan penguatan keterampilan.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, para peserta akan lebih siap untuk menghadapi tantangan di masa depan dan berhasil dalam manajemen karir mereka.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pre-Test

Pertanyaan	Rata-Rata
1. Saya lebih mampu membuat keputusan tentang jurusan atau pekerjaan berdasarkan minat pribadi, bukan hanya tren di media sosial.	2.72

2. Saya merasa lebih mampu mengelola tekanan dari ekspektasi orang tua atau masyarakat dalam memilih jurusan/pekerjaan.	2.96
3. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih yakin dengan minat dan bakat saya	3.24
4. Saya merasa lebih tenang dalam memilih jurusan tanpa terlalu fokus pada nilai atau prestasi akademik.	3.24
5. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih paham apakah jurusan atau pekerjaan yang saya pilih memiliki prospek baik.	3.28
6. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih termotivasi dan tidak cemas dalam merencanakan masa depan saya.	3.40
7. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih jelas dalam memilih jurusan atau pekerjaan meskipun ada banyak pilihan.	3.48
8. Saya merasa lebih percaya diri bahwa jurusan yang saya pilih relevan dengan perubahan dunia kerja yang cepat.	3.32
9. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih mudah membuat keputusan tentang jurusan atau pekerjaan secara mandiri.	3.52
10. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih memiliki wawasan tentang dunia kerja sehingga lebih mudah memilih jurusan/pekerjaan.	3.88
Rata-rata	3.30

Kuesioner Post-test

Hasil kuesioner yang dilakukan setelah acara pengabdian menunjukkan bahwa peserta lebih memahami, percaya, dan siap untuk manajemen karir. Tabel 2 menunjukkan rata-rata skor positif, 4.04, yang menunjukkan keberhasilan kegiatan pengabdian dalam meningkatkan kapasitas peserta.

Nilai skor rata-rata 4.04 mengindikasikan bahwa peserta telah memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang manajemen karir. Peningkatan terlihat pada kemampuan peserta memiliki keyakinan dengan minat dan bakat mereka sendiri, dengan skor 4.12, yang menunjukkan bahwa peserta merasa lebih paham dibandingkan sebelum pelatihan. Selain itu, peserta juga lebih percaya diri dan lebih termotivasi serta tidak cemas dalam merencanakan masa depan dengan skor 4.08. Kemampuan membuat keputusan tentang jurusan atau pekerjaan berdasarkan minat pribadi, bukan hanya tren di media sosial, dengan skor 4.16. Hal ini menunjukkan kepercayaan diri yang semakin kuat untuk merencanakan karir sejak dulu. Pada aspek kepercayaan diri untuk merasa lebih jelas dalam memilih jurusan atau pekerjaan meskipun ada banyak pilihan mengalami peningkatan dengan skor 4.08. Selain itu, kesiapan peserta untuk mengatasi kendala perubahan dunia kerja yang cepat meningkat dengan skor 3.88, mencerminkan bahwa pengabdian ini memberikan solusi praktis terhadap hambatan yang mungkin mereka hadapi.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Post-Test

Pertanyaan	Rata-Rata
1. Saya lebih mampu membuat keputusan tentang jurusan atau pekerjaan berdasarkan minat pribadi, bukan hanya tren di media sosial.	4.16

2. Saya merasa lebih mampu mengelola tekanan dari ekspektasi orang tua atau masyarakat dalam memilih jurusan/pekerjaan.	4.04
3. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih yakin dengan minat dan bakat saya sendiri.	4.12
4. Saya merasa lebih tenang dalam memilih jurusan tanpa terlalu fokus pada nilai atau prestasi akademik.	4.04
5. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih paham apakah jurusan atau pekerjaan yang saya pilih memiliki prospek baik.	4.00
6. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih termotivasi dan tidak cemas dalam merencanakan masa depan saya.	4.08
7. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih jelas dalam memilih jurusan atau pekerjaan meskipun ada banyak pilihan.	4.08
8. Saya merasa lebih percaya diri bahwa jurusan yang saya pilih relevan dengan perubahan dunia kerja yang cepat.	3.88
9. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih mudah membuat keputusan tentang jurusan atau pekerjaan secara mandiri.	4.00
10. Setelah mengikuti Seminar Implementasi Manajemen Karier dan Orientasi Masa Depan pada 8 Mei 2025 secara online, saya merasa lebih memiliki wawasan tentang dunia kerja mudah memilih jurusan/pekerjaan.	3.96
Rata-rata	4.04

Secara keseluruhan, hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa pengabdian berhasil dalam meningkatkan kapasitas peserta. Para peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi mereka juga menjadi lebih yakin dan siap untuk menerapkan manajemen karir. Namun, untuk memastikan dampak yang berkelanjutan, peserta perlu mendapatkan pendampingan lanjutan agar mereka dapat menggunakan pengetahuan yang mereka peroleh di lapangan dengan cara yang paling efektif. Diharapkan, untuk masa depan, para peserta dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam manajemen karir melalui tindakan ini.

Perilaku peserta setelah kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini Peserta tidak hanya memiliki pengetahuan baru, tetapi juga mengalami pergeseran pola pikir dan sikap dari bingung dan cemas menjadi lebih percaya diri, terarah, dan proaktif dalam mengelola masa depan karier mereka, dengan dukungan keluarga yang lebih baik.

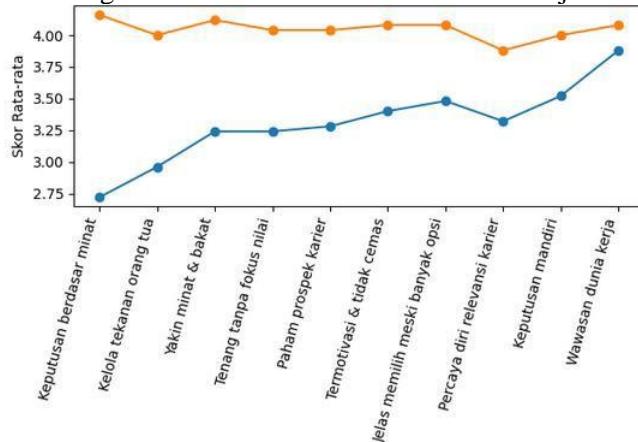
Program ini berhasil mengubah perspektif orang tua dari sekadar “penentu keputusan” menjadi “mitra pendukung” yang lebih empatik, informatif, dan kolaboratif dalam perencanaan karier anak. Hal ini tidak hanya membantu Generasi Z, tetapi juga memperkuat hubungan keluarga dan mengurangi konflik terkait pilihan pendidikan dan karier.

Hal senada dikatakan oleh peserta, yaitu “Orang tua saya sekarang lebih terbuka. Mereka tidak memaksa saya untuk mengikuti pilihan mereka, tapi menjadi lebih mendengar dan berdiskusi bersama.

Meskipun hasil pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan pemahaman peserta, untuk mencapai dampak sosial yang berkelanjutan, tim pengabdian berencana melanjutkan program dengan pendampingan berkala, pembuatan platform digital, serta kolaborasi dengan pihak industri dan orang tua. Evaluasi jangka panjang akan dilakukan untuk mengukur dampak nyata terhadap penentuan jurusan, penurunan tingkat stres, dan peningkatan kualitas

komunikasi keluarga.

Grafik 1: Perbandingan Hasil Pre-Test dan Post-Test Manajemen Karier Gen Z



Hasil Temuan Kegiatan

Berdasarkan grafik perbandingan hasil pre-test dan post-test, terlihat adanya peningkatan skor rata-rata pada seluruh indikator manajemen karier Generasi Z setelah pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Skor rata-rata keseluruhan meningkat dari 3,30 pada pre-test menjadi 4,04 pada post-test, yang menunjukkan peningkatan pemahaman, keyakinan diri, dan kesiapan peserta dalam merencanakan karier.

Peningkatan paling signifikan terlihat pada indikator kemampuan membuat keputusan jurusan atau pekerjaan berdasarkan minat pribadi, bukan sekadar mengikuti tren media sosial, yang naik dari skor 2,72 menjadi 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi melalui edukasi karier dan pendekatan Johari Window efektif dalam membantu peserta mengembangkan kesadaran diri dan keberanian dalam mengambil keputusan karier.

Selain itu, indikator keyakinan terhadap minat dan bakat diri sendiri meningkat dari 3,24 menjadi 4,12, sementara indikator motivasi dan pengelolaan kecemasan masa depan meningkat dari 3,40 menjadi 4,08. Temuan ini mengindikasikan bahwa kegiatan tidak hanya meningkatkan aspek kognitif, tetapi juga berdampak pada aspek afektif dan psikologis peserta.

Peningkatan juga terjadi pada indikator kejelasan dalam memilih jurusan meskipun terdapat banyak pilihan serta kepercayaan diri terhadap relevansi karier di tengah perubahan dunia kerja yang cepat. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan holistik yang mengombinasikan edukasi, diskusi reflektif, dan pendampingan praktis mampu menjawab tantangan khas Generasi Z dalam manajemen karier.

Evaluasi Kegiatan PkM

Hasil evaluasi kegiatan menunjukkan bahwa program pengabdian kepada masyarakat ini berjalan secara efektif dan tepat sasaran. Metode blended learning yang mengombinasikan seminar daring, diskusi luring, serta pendampingan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan keterlibatan peserta dan kualitas pembelajaran.

Perubahan skor pre-test dan post-test mengindikasikan bahwa peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga mengalami perubahan pola pikir dan sikap, dari kondisi awal yang cenderung bingung dan cemas menjadi lebih percaya diri, terarah, dan proaktif dalam mengelola rencana karier. Selain itu, keterlibatan orang tua dalam kegiatan ini turut berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendukung yang lebih positif dalam proses perencanaan karier peserta.

Meskipun demikian, untuk menjaga keberlanjutan dampak sosial, diperlukan tindak

lanjut berupa pendampingan berkala, pemanfaatan platform digital, serta kolaborasi dengan pihak industri. Evaluasi jangka panjang juga disarankan untuk mengukur dampak kegiatan terhadap pemilihan jurusan, kesiapan kerja, dan kesejahteraan psikologis Generasi Z.

IV. SIMPULAN

Gen Z dan Alpha menghadapi tantangan besar di era digital (Seemiller & Grace, 2018). Johari Window membantu meningkatkan kesadaran diri (Saxena, 2021). Manajemen Karier mendukung perencanaan terarah (Greenhaus et al., 2020). Kita harus mendukung dan mendorong agar Generasi Z mengimplementasikan manajemen karier untuk merencanakan karier yang selaras dengan tujuan hidup.

Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Kristen Maranatha Bandung, yang telah mendukung dan membiayai kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pengurus Gereja Katolik Kebonjati Bandung, yang telah memberikan izin dan fasilitas yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan ini. Kami berterima kasih kepada narasumber yang telah memberikan informasi dan pengalaman mereka dengan cara yang jelas dan dapat digunakan, dan kami juga berterima kasih kepada para peserta pengabdian yang telah berpartisipasi secara aktif dalam seluruh program. Antusiasme peserta sesi abdimas ini sangat penting untuk keberhasilannya. Kami ingin mengembangkan strategi manajemen karier untuk generasi Z di jemaat GKJ Kebonjati Bandung dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari kegiatan ini. Kami berharap kolaborasi ini dapat berlanjut untuk program pengabdian masyarakat lainnya.

Daftar Pustaka

- Afwa Shofatun Nisa, Iis Suharyati, & Oman Farhurohman. (2025). Efektivitas Metode Diskusi terhadap Hasil Belajar Siswa dalam Pembelajaran IPS SD/MI. *Aktivisme: Jurnal Ilmu Pendidikan, Politik Dan Sosial Indonesia*, 2(1), 213–219. <https://doi.org/10.62383/aktivisme.v2i1.771>
- American Psychological Association. (2021). Stress in America: The state of our nation. . *American Psychological Association*, 1–1.
- Davos. (2013, January 16). *World Economic Forum Annual Meeting*. World Economic Forum.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018, January 12). ‘True Gen’: Generation Z and its implications for companies. McKinsey & Company.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2020). *Career management for life* (J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, & V. M. Godshalk, Eds.; 6th ed., Vol. 1). Routledge.
- Hirschi, A. (2022). Career development in the age of digital transformation. *Journal of Career Development*, 49(1), 12–25.
- Kastenholz, J. (2021). The influence of social media on Generation Z’s career choices. International Journal of Marketing Studies. *International Journal of Marketing Studie*, 13(2), 45–56.
- Parker, K., & Igielnik, R. (2020, May 14). *On the Cusp of Adulthood and Facing an Uncertain Future: What We Know About Gen Z So Far*. PEW RESEARCH CENTER.
- Pujiwati, A., Meilani, A., Iriani, F., Sultan, Z., & Susanti, E. (2025). How will the career change as Gen Z flourishes? *Journal of Innovation in Business and Economics*, 9(01).

- <https://doi.org/10.22219/jibe.v9i01.40375>
Saxena, P. (2021). Revisiting the Johari Window: A modern tool for self-awareness in the digital age. .
Journal of Organizational Behavior Studies, 12(3), 101–115.
Seemiller, C., & Grace, M. (2018). *Generation Z* (1st ed., Vol. 1). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780429442476>
Sembiring, E. E., Tobing, N., & Hermanto, Y. P. (2024). Edukasi Kaitan Passion, Karir dan Panggilan Hidup Melalui Seminar dan Workshop “My Choice in God” Bagi Remaja Kristen. *RENATA: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kita Semua*, 2(2), 173–183.
<https://doi.org/10.61124/1.renata.51>
Twenge, J. M. (2022). *Generations: The real differences between Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, and Silents—and what they mean for the future.* (1st ed., Vol. 1). Atria Books. .
<https://www.qrcaviews.org/2024/06/12/generations-the-real-differences-between-gen-z-millennials-gen-x-boomers-and-silents-and-what-they-mean-for-americas-future-by-jean-m-twenge-atria-books-2023/>