

## STRATEGI PENGOLAHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA GENERASI Z TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR

Yosi Anggraini Manurung<sup>1</sup>, Azura Intan Pertiwi<sup>2</sup>, Febi Sofia Azzura<sup>3</sup>, Faiz Kurniawan<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> AMIK STIKOM TUNAS BANGSA

Email: [1yosimanurung14@gmail.com](mailto:yosimanurung14@gmail.com), [2azuraintanpertiwi58@gmail.com](mailto:azuraintanpertiwi58@gmail.com), [3febisofia06@gmail.com](mailto:febisofia06@gmail.com),  
[4faizkurniawan071@gmail.com](mailto:faizkurniawan071@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam menghadapi tantangan sekaligus memaksimalkan potensi Generasi Z di era digital untuk meningkatkan kematangan karier mereka. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik seperti kecakapan teknologi tinggi, kemandirian, preferensi terhadap komunikasi digital, serta dorongan kuat untuk bekerja di lingkungan yang fleksibel dan bermakna. Namun, generasi ini juga menghadapi hambatan seperti kurangnya fokus, gangguan kesehatan mental akibat media sosial, serta kecenderungan berpikir instan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini mengandalkan wawancara dan observasi untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai hubungan antara strategi manajemen SDM dan pengembangan karier Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi seperti pelatihan karier, peningkatan kualitas pendidikan, pemanfaatan teknologi dalam bimbingan karier, serta penyesuaian budaya kerja dengan karakteristik Generasi Z sangat diperlukan. Selain itu, keselarasan antara harapan orang tua dan anak terhadap arah karier juga berperan penting dalam mendukung proses kematangan karier. Penelitian ini memberikan wawasan strategis bagi organisasi dan institusi pendidikan dalam membina generasi muda yang siap beradaptasi dan berdaya saing di era disrupsi digital.

**Kata Kunci:** Generasi Z, strategi SDM, era digital, kematangan karier, manajemen talenta, pendidikan, teknologi, bimbingan karier.

## HUMAN RESOURCE PROCESSING STRATEGY IN GENERATION Z CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN THE DIGITAL ERA TO IMPROVE CAREER MATURITY

### Abstract

This study aims to examine effective human resource (HR) management strategies in facing challenges while maximizing the potential of Generation Z in the digital era to improve their career maturity. Generation Z is known to have unique characteristics such as high-tech skills, independence, preference for digital communication, and a strong drive to work in a flexible and meaningful environment. However, this generation also faces obstacles such as lack of focus, mental health disorders due to social media, and a tendency to think instantly. Through a qualitative approach, this study relies on interviews and observations to gain an in-depth understanding of the relationship between HR management strategies and Generation Z career development. The results of the study indicate that strategies such as career training, improving the quality of education, utilizing technology in career guidance, and adjusting work culture to the characteristics of Generation Z are essential. In addition, the alignment between parents' and children's expectations regarding career direction also plays an important role in supporting the career maturity process. This study provides strategic insights for organizations and educational institutions in fostering a young generation that is ready to adapt and be competitive in the era of digital disruption.

**Keywords:** Generation Z, HR strategy, digital era, career maturity, talent management, education, technology, career guidance.

### 1. PENDAHULUAN

Karl Mannheim adalah tokoh pertama yang memperkenalkan konsep **teori generasi** dalam karyanya “*The Problem of Generation*”, sebagaimana dikutip oleh Gazali. Ia menyatakan bahwa individu-individu dalam suatu generasi saling memengaruhi dan cenderung memiliki karakteristik yang serupa karena mereka mengalami latar belakang **sosio-historis** yang sama. Oleh karena itu,

para ahli menilai bahwa pengelompokan generasi tidak semata-mata didasarkan pada **tahun kelahiran**, melainkan juga dipengaruhi oleh **peristiwa sosial dan sejarah** yang dialami bersama. (Gazali, 2021)

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang paling menonjol karena keunikannya, keberagamannya, serta kecakapannya dalam memanfaatkan teknologi. Cara mereka

berkomunikasi cenderung kasual, bersifat personal, terutama dalam interaksi melalui media sosial. Mereka juga dikenal memiliki semangat kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan berbagai masalah secara mandiri. Jika dibandingkan dengan Generasi Y, Generasi Z lebih tertarik pada jalur kewirausahaan, memiliki reputasi sebagai individu yang dapat dipercaya, toleran, dan tidak terlalu dipengaruhi oleh insentif finansial. Mereka menunjukkan pandangan yang lebih realistis terhadap dunia kerja serta memiliki optimisme terhadap masa depan. Meskipun demikian, temuan dari Generational White Paper mengungkapkan bahwa Generasi Z kerap menunjukkan sifat kurang sabar, berpikiran instan, dan memiliki ambisi yang lebih rendah dibanding generasi sebelumnya. Mereka juga sering mengalami gangguan konsentrasi, ketergantungan terhadap teknologi, serta rentang terhadap perhatian. Selain itu, mereka sering kali bersikap individualis, mandiri, menuntut banyak hal, cenderung materialistik, dan merasa memiliki hak lebih dibanding generasi lainnya. (Rachmawati, n.d.)

**Generasi Z** memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan. Mereka dapat menjalankan media sosial melalui ponsel, membuka browser di komputer, sambil mendengarkan musik menggunakan headset. Sejak usia dini, generasi ini sudah akrab dengan teknologi, yang kemudian membuat mereka sangat **bergantung** pada perangkat digital. Kondisi ini berpengaruh pada pola interaksi sosial mereka. Generasi Z lebih memilih **berkomunikasi secara virtual** melalui media sosial dibandingkan dengan berinteraksi langsung atau bertatap muka. Di satu sisi, hal ini memberikan keuntungan karena mereka dapat menjadi bagian dari **komunitas global** yang luas melalui jaringan internet, meskipun tidak saling mengenal secara pribadi. Namun di sisi lain, kebiasaan ini dapat berdampak negatif, yaitu munculnya **kemampuan komunikasi tatap muka yang cenderung lemah**, terutama dalam. (Adityara et al., 2019)

Penggunaan **media digital** sebagai alat bantu dalam proses pembelajaran dinilai mampu meningkatkan efektivitas kegiatan belajar-mengajar. Hal ini disebabkan oleh kemampuannya dalam **mempercepat penyampaian materi** sekaligus **membantu peserta didik memahami konten** yang diberikan oleh pengajar. Salah satu bentuk dari media digital yang digunakan dalam pembelajaran adalah **media berbasis audio-visual**. Media audio-

visual sendiri merupakan jenis media instruksional modern yang dianggap **relevan dengan kemajuan teknologi dan perkembangan zaman saat ini**. (Manjillatul Urba et al., 2024)

Generasi Z memiliki tujuh ciri utama yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Mereka tumbuh dalam lingkungan yang mengintegrasikan dunia fisik dan digital, atau disebut dengan istilah "figital", dan terbiasa menjalani kehidupan yang menggabungkan keduanya. Generasi ini menyukai personalisasi ekstrem, berusaha membentuk identitas unik, dan memiliki harapan tinggi terhadap dunia kerja. Karena sejak dini dihadapkan pada berbagai krisis, mereka memiliki pola pikir yang realistis dan cenderung praktis dalam merencanakan masa depan. Mereka juga mengalami FOMO (fear of missing out), yaitu kecemasan jika tertinggal informasi atau tren, sehingga mereka sangat aktif dalam mengikuti perkembangan. Selain itu, mereka akrab dengan sistem ekonomi berbagi atau "weconomist", seperti layanan Gojek dan Airbnb, yang mendorong efisiensi dan cara kerja yang lebih fleksibel. Sikap mandiri juga menjadi karakteristik kuat, karena mereka lebih memilih mempelajari dan menyelesaikan sesuatu secara sendiri melalui internet, mencerminkan semangat "do it yourself". Terakhir, Generasi Z memiliki dorongan kuat untuk bersaing dan cepat beradaptasi dengan perubahan. Mereka sangat dekat dengan dunia digital dan menjadikan media sosial sebagai sumber informasi utama, serta aktif sebagai pembuat konten dan komunikator melalui berbagai platform online. (Ajeng Purwani & Kertamukti, n.d.)

Kehadiran Generasi Z sebagai generasi yang tumbuh bersama teknologi digital atau *digital natives* telah membawa perubahan signifikan dalam pola interaksi sosial, termasuk dalam ranah komunikasi, politik, dan ekonomi. Beberapa pihak bahkan menyebut kemajuan internet dan digitalisasi sebagai bagian dari era disrupsi. Menurut Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan RI, era disrupsi merupakan suatu periode di mana inovasi dan transformasi terjadi secara luas, sehingga menggantikan sistem lama dengan pendekatan yang baru. Koulopoulos menyatakan bahwa efek dari Generasi Z atau *Gen Z effect* dapat menghapus banyak batasan generasi yang sebelumnya memisahkan manusia. Ia meyakini bahwa perkembangan teknologi digital telah meruntuhkan sekat-sekat antargenerasi yang selama ini menjadi

dasar dalam menjalankan berbagai aktivitas, seperti membangun organisasi, menentukan pasar, dan menyusun asumsi sosial. Pandangan ini diperkuat oleh Witt melalui bukunya *The Gen Z Frequency*, yang menyebut bahwa Generasi Z memiliki karakteristik suara tersendiri yang mampu menyatukan berbagai perbedaan yang selama ini terfragmentasi. (Farunik & Ginny, 2023)

## 2. METODOLOGI

Penelitian berjudul "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z: Tantangan dan Peluang di Era Digital untuk Meningkatkan Kematangan Karir" menekankan bahwa pendekatan kualitatif merupakan metode yang tepat untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai interaksi antara strategi pengelolaan SDM, tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z, serta proses menuju kematangan karir mereka. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menelusuri pandangan, pengalaman, dan persepsi individu secara menyeluruh. Metode Deskriptif dapat diterapkan melalui wawancara mendalam dengan berbagai pihak, seperti manajer SDM, karyawan dari Generasi Z, serta pemangku kepentingan lain dalam organisasi.

Dari wawancara tersebut, peneliti dapat memahami bagaimana strategi pengelolaan SDM dijalankan, bagaimana Generasi Z menyikapi tantangan di dunia kerja, dan dampaknya terhadap perkembangan karir mereka. Selain itu, metode observasional memberikan representasi empiris yang mendalam mengenai dinamika lingkungan kerja serta pola interaksi Generasi Z dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis & Palangka Raya, n.d.)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik serta preferensi Generasi Z dalam dunia kerja mencerminkan bagaimana mereka beradaptasi dan berinteraksi dalam lingkungan profesional sekaligus membangun jalur karir mereka. Sebagai generasi yang tumbuh di tengah kemajuan teknologi, mereka terpengaruh dan cenderung mengalami perubahan yang cepat dan arus informasi yang dinamis. Generasi ini biasanya menjunjung tinggi nilai-nilai contohnya pemberdayaan, keberagaman, dan inklusivitas. Mereka biasanya mencari pekerjaan yang memiliki arti, berorientasi pada proyek yang berdampak, positif serta menghargai perusahaan yang memberi kontribusi sosial.

Mereka menempatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sebagai prioritas, sehingga cenderung memilih organisasi yang menerapkan kebijakan kerja fleksibel,

memungkinkan kerja jarak jauh, serta menyediakan program kesejahteraan bagi karyawan. Dalam hal motivasi karier, mereka lebih terdorong oleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, jenjang karier yang jelas, serta penghargaan atas kontribusi mereka. Dalam konteks kerja yang terus berubah, Generasi Z juga mencari perusahaan yang menyediakan pelatihan berkelanjutan serta ruang untuk berekspressi dan memberikan kontribusi nyata. (Penelitian dan Studi Ilmu Komunikasi et al., n.d.)

Kehadiran kecerdasan buatan atau AI sekarang ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan mudah. Akibatnya, pekerjaan jadi lebih efisien, waktu yang dibutuhkan lebih singkat, dan hasilnya juga bisa lebih akurat. Terlalu sering orang atau perusahaan pakai AI supaya kerjaan mereka menjadi lebih ringan dan cepat selesai.

Namun, di balik manfaat tersebut, muncul pula berbagai tantangan baru. Salah satu faktornya yaitu berdampak pada pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Banyak dari mereka, terutama yang sebelumnya hanya mengandalkan toko fisik, kini dituntut untuk mampu bersaing di era digital dengan memasarkan produk melalui berbagai platform online. Perubahan ini menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku UMKM yang belum terbiasa dengan teknologi digital.

Lebih jauh, perkembangan teknologi ini juga berpotensi mengurangi sejumlah jenis pekerjaan di lapangan. Contohnya, profesi seperti tukang parkir, pedagang kaki lima, penjual es keliling, penyemir sepatu, dan pemilik warung kecil sulit untuk dialihkan ke ranah digital. Sedangkan di beberapa negara maju, sektor jasa seperti restoran mulai menggantikan peran pelayan dengan robot. Suatu hal yang sama juga terlihat pada bandara, perusahaan, bahkan di rumah tangga, di mana teknologi dan robotik digunakan untuk menggantikan pekerjaan manusia menjadi mudah. Keadaan ini mengakibatkan kekhawatiran pada tahap revolusi industri kelima, mesin dan teknologi cerdas dapat menggeser peran manusia dengan mudah dan memiliki pengaruh yang besar dalam dunia kerja. (Istal Thofa Bhakti Nurroji Sumadi et al., n.d.)

Kurangnya fokus saat berkomunikasi dapat menimbulkan gangguan dalam penyampaian pesan. Akibatnya, informasi yang disampaikan tidak sepenuhnya diterima oleh penerima pesan. Salah satu faktor penghambat komunikasi interpersonal adalah penggunaan gawai, yang menjadi temuan berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam dengan para informan. Para informan, yang berasal dari kalangan milenial dan generasi Z, mengungkapkan bahwa mereka merasa kesal saat lawan bicara tidak benar-benar mendengarkan

mereka. Di situasi lain, saat mereka sendiri diminta berbicara, mereka justru lebih sibuk dengan pegawainya tanpa memedulikan perasaan lawan bicarannya. Akibatnya, pembahasan dalam komunikasi menjadi tidak terarah, dan pertanyaan dari pembicara sering kali tidak mendapatkan jawaban. Saat berbicara generasi milenial dan Z sering kali tidak memperhatikan dengan sungguh-sungguh apa yang dikatakan oleh lawan bicara. Perilaku komunikasi ini dapat berubah sewaktu-waktu, tergantung pada situasi dan lingkungan. Perkembangan teknologi digital juga turut memengaruhi perubahan perilaku komunikasi, sebagaimana dialami oleh Albert yang mengakui adanya perubahan tersebut berdasarkan pengalaman pribadinya. (Zis et al., 2021)

Hambatan Generasi Z dalam karir di Era Revolusi Industri :

1. Generasi Z cenderung merasa tidak perlu belajar secara formal, karena mereka terbiasa mengakses informasi secara instan melalui internet kapan pun dibutuhkan.
2. Generasi ini memiliki semangat tinggi untuk meraih kesuksesan serta umumnya menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya.
3. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan informasi sangat menonjol pada Generasi Z, sehingga mereka cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan digital.
4. Munculnya jenis-jenis pekerjaan baru dan kehadiran robot dalam dunia kerja mendorong Generasi Z untuk terus mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan zaman.
5. Paparan berlebihan terhadap media sosial membuat Generasi Z lebih rentan terhadap gangguan kesehatan mental, terutama dalam hal tekanan sosial dan kecemasan. (Hamonangan Ismail et al., n.d.)

#### 1. Strategi Manajemen Talenta di Era Digital

Strategi manajemen talenta merupakan hasil pengembangan dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Melalui program-program tersebut, karyawan didorong untuk meningkatkan kemampuan akademik dan keterampilan berpikir abstrak yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Penerapan rencana manajemen talenta perlu disesuaikan dengan pendekatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan, karena hal ini akan berpengaruh langsung terhadap tercapainya tujuan yang ingin diraih. Aturan yang ditetapkan oleh organisasi memiliki peran penting, khususnya dalam mendukung inisiatif pengelolaan talenta yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu menjawab tuntutan industri di era digital saat ini. (Dewi Puspaningtyas Faeni et al., 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh dalam mengelola aset paling penting dalam suatu

organisasi, yaitu para karyawan, baik secara individu maupun kelompok, agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai kumpulan kebijakan yang berlandaskan pada nilai-nilai ideologis dan filosofis, yang mencakup empat komponen utama: keyakinan dan asumsi dasar, strategi yang memengaruhi pengambilan keputusan dalam manajemen SDM, peran sentral manajer lini, serta pemanfaatan berbagai alat untuk membangun hubungan kerja yang efektif. (Shafira Putri R et al., 2024)

Strategi Membangun Generasi Z yang Berkualitas. Banyaknya tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z menuntut adanya strategi yang tepat untuk membantu mereka mengatasi rintangan. Beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan antara lain:

#### **Pelatihan dan Bimbingan Perencanaan Karier**

Kematangan karier sangat penting untuk mempersiapkan Generasi Z memasuki dunia kerja. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah dengan memberikan pelatihan dan bimbingan terkait perencanaan karier. (Sawitri, n.d.)

Bimbingan karier memiliki peran penting dalam pendidikan kejuruan karena berfungsi membantu siswa mengenali potensi diri serta memahami dunia kerja. Melalui metode ini siswa memperoleh wawasan mengenai berbagai jalur karier, keterampilan yang diperlukan, dan langkah-langkah bagaimana merancang masa depan. Selain itu, bimbingan karier turut mendorong siswa mengembangkan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. (Yamsih & Khafid, 2016)

#### **Membangun Pemahaman Bersama tentang Harapan Karier antara Generasi Z dan Orang Tua**

Perbedaan pandangan mengenai karier antara orang tua dan Generasi Z dapat menjadi penghambat dalam proses pengembangan karier anak. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya keselarasan pandangan antara anak dan orang tua mengenai arah karier berperan penting dalam meningkatkan kematangan karier remaja. (Fauziah Candra & Ratna Sawitri, 2017)

Salah satu pendekatan yang dapat mengatasi perbedaan ini adalah melalui pemanfaatan aplikasi digital yang tujuannya untuk mendukung literasi pengambilan keputusan karier, sebagai contohnya yaitu menggunakan aplikasi iKarier. Tujuan dari digunakan aplikasi ini adalah untuk membantu agar para orang tua sadar akan peran pentingnya mereka dalam mendukung proses pengambilan keputusan karier anak mereka. (Zakiyah Rahmani & Hastjarjo, 2022)

#### **Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia**

Dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, pemerintah melalui Kemendikbud sudah merancang berbagai program guna untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia yang kompeten sebagai langkah menuju Indonesia Maju. (Juhro et al., 2021). Inisiatif-inisiatif tersebut mencakup kegiatan pembelajaran jarak jauh yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental siswa, fasilitasi akses internet, pemberian beasiswa dan bantuan teknologi, serta pengembangan kapasitas guru dan tenaga pendidikan. Diharapkan, peningkatan mutu pendidikan ini mampu mengasah kemampuan Generasi Z agar siap berkompetisi di kancah internasional.

#### **Mengenal Karakteristik Generasi Z dalam Dunia Kerja**

Penyesuaian lingkungan kerja agar sesuai dengan karakter Generasi Z berpotensi meningkatkan kenyamanan kerja dan mendorong pencapaian karier mereka. Generasi Z umumnya menginginkan suasana kerja yang mendukung interaksi sosial dan kerja sama tim. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kecenderungan ini dalam membentuk budaya dan desain lingkungan kerja. (Hanifah & Wardono, 2020)

#### **4. KESIMPULAN**

Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh bersama kemajuan teknologi digital dan memiliki karakteristik yang unik dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cakap dalam penggunaan teknologi, mandiri, dan lebih menyukai komunikasi virtual. Namun, di balik keunggulan tersebut, Generasi Z juga menghadapi sejumlah tantangan seperti gangguan fokus, kecemasan sosial, dan kurangnya kesabaran yang berdampak pada kematangan karier mereka. Di era digital dan revolusi industri saat ini, strategi pengelolaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik Generasi Z. Pendekatan yang dapat diterapkan meliputi pelatihan dan bimbingan karier, peningkatan kualitas pendidikan, pemanfaatan teknologi digital dalam literasi karier, serta penyesuaian lingkungan kerja agar lebih kolaboratif dan fleksibel. Selain itu, membangun pemahaman bersama antara Generasi Z dan orang tua mengenai arah karier juga penting untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih matang. Oleh karena itu, sinergi antara dunia pendidikan, keluarga, dan organisasi kerja sangat diperlukan agar Generasi Z mampu berkembang secara optimal dan siap menghadapi tantangan dunia kerja di masa depan.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

Adityara, S., Taufik Rakhman, R., & Teknologi Bandung, I. (2019). *Karakteristik Generasi Z*

*dalam Perkembangan Diri Anak Melalui Visual.*

- Ajeng Purwani, D., & Kertamukti, R. (n.d.). *Memahami Generasi Z Melalui Etnografi Virtual.*  
<https://www.researchgate.net/publication/338764624>
- Dewi Puspaningtyas Faeni, Jumawan Jumawan, Alicia Angela Yohanas, Dinda Adelia, Elsa Santika, Nur Putri Cahyaningsih, Rani Rahmadiani, & Nabella Nur Afiah. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206.  
<https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis, A., & Palangka Raya, U. (n.d.). *STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA GENERASI Z TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR.*
- Farunik, C. G., & Ginny, P. L. (2023). *Rekam jejak artikel: Terima 30 Oktober 2021; Perbaikan (Vol. 3, Issue 1).*
- Fauziah Candra, M., & Ratna Sawitri, D. (2017). HUBUNGAN KONGRUENSI KARIR DENGAN ORANG TUA DAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA KELAS XI SMK NEGERI 7 SEMARANG. In *Jurnal Empati, Oktober* (Vol. 6, Issue 4).
- Gazali, H. (2021). *Islam Untuk Gen Z: Mengajarkan Islam, Mendidik Muslim Generasi Z: Panduan Bagi Guru PAI.*  
<https://doi.org/10.31219/osf.io/w3d7s>
- Hamonangan Ismail, D., Zahera Mega Utama, M., & Verus Hardian, M. (n.d.). *BUKU REFERENSI MENGENAL KONSEP, METODE DAN PRAKTEK KOMUNIKASI UNTUK GENERASI Z DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DAN SOCIETY 5.0 Sudut Pandang Manajemen Sumber Daya Manusia PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.*
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). IDENTIFIKASI FAKTOR PEMBENTUK PERILAKU PENCARI KERJA GENERASI Z DI INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen.*  
<https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Istal Thofa Bhakti Nurroji Sumadi, M., Putra, R., Firmansyah, A., & Keuangan Negara STAN, P. (n.d.). PERAN PERKEMBANGAN TEKNOLOGI PADA PROFESI AKUNTAN DALAM MENGHADAPI INDUSTRI 4.0 DAN SOCIETY 5.0. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 2, Issue 1).
- Juhro, S. M., Ridwan, & Masagus H. (2021). *Munich Personal RePEc Archive Some*

- Perspectives on Inclusive Economic Development in The New Normal Era.*
- Manjillatul Urba, Annisa Ramadhani, Arikah Putri Afriani, & Ade Suryanda. (2024). Generasi Z: Apa Gaya Belajar yang Ideal di Era Serba Digital? *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1), 50–56.  
<https://doi.org/10.54259/diajar.v3i1.2265>
- Penelitian dan Studi Ilmu Komunikasi, J., Penelitian, J., Wibowo, W., & Ayuningtyas, F. (n.d.). *BUANA KOMUNIKASI GENERASI Z SEBAGAI KONSUMEN MASA DEPAN: KARAKTERISTIK, PREFERENSI, DAN TANTANGAN BARU.*  
<http://jurnal.usbykpk.ac.id/index.php/buanakomunikasi>
- Rachmawati, D. (n.d.). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV e-Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja).*
- Sawitri, D. R. (n.d.). *Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul.*
- Shafira Putri R, Resti Monika H.G, & Delilah Azmi W.P. (2024). Strategi Manajemen Talenta untuk Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 94–104.  
<https://doi.org/10.54259/manabis.v3i3.2930>
- Yamsih, U., & Khafid, M. (2016). *Economic Education Analysis Journal PENGARUH MOTIVASI KERJA, BIMBINGAN KARIER, DAN PRESTASI BELAJAR AKUNTANSI TERHADAP KESIAPAN KERJA Info Artikel.*  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Zakiyah Rahmani, & Hastjarjo, T. D. (2022). Internet-Based i-Karier Literacy to Increase Parental Support in Adolescents' Career Decision-Making. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 37(1).  
<https://doi.org/10.24123/aipj.v37i1.4272>
- 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.  
<https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>