Berajah Journal
Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri
ISSN (p): **2797-1805** | ISSN (e): **2797-1082**

KETAHANAN KARIR DAN KETERAMPILAN KERJA DI KALANGAN PEKERJA GENERASI Z DI ERA DIGITAL

K. M. Faisal Reza[1], M. Fakhriansyah[2], Syamsul Falaq[3]
Politeknik Akamigas Palembang
Email: reza@pap.ac.id

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah membawa perubahan signifikan terhadap dunia kerja, khususnya bagi pekerja Generasi Z yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan digital. Di tengah dinamika pasar kerja yang ditandai oleh disrupsi teknologi, fleksibilitas kerja, dan ketidakpastian karier, ketahanan karir (career resilience) menjadi kompetensi penting yang menentukan keberlanjutan dan adaptabilitas individu dalam dunia kerja. Selain itu, keterampilan kerja, baik teknis maupun non-teknis, berperan strategis dalam mendukung kemampuan Generasi Z untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketahanan karir dan keterampilan kerja di kalangan pekerja Generasi Z, serta mengidentifikasi peran keterampilan digital dan soft skills dalam memperkuat ketahanan karir mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap pekerja Generasi Z yang aktif di berbagai sektor industri berbasis digital. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji keterkaitan antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja, khususnya keterampilan digital, kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan pembelajaran berkelanjutan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan karir pekerja Generasi Z. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan kerja yang relevan dengan tuntutan era digital sebagai fondasi utama dalam membangun ketahanan karir generasi muda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian ketahanan karir serta implikasi praktis bagi organisasi, pendidik, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kata Kunci: ketahanan karir, keterampilan kerja, Generasi Z, era digital, pengembangan karir

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has brought significant changes to the world of work, especially for Generation Z workers who grew up and developed in a digital environment. Amidst the dynamics of the job market characterized by technological disruption, work flexibility, and career uncertainty, career resilience has become a critical competency that determines the sustainability and adaptability of individuals in the world of work. In addition, work skills, both technical and non-technical, play a strategic role in supporting Generation Z's ability to survive, adapt, and thrive in the digital era. This study aims to analyze the relationship between career resilience and work skills among Generation Z workers, as well as to identify the role of digital skills and soft skills in strengthening their career resilience. The research method used a quantitative approach with a survey technique of Generation Z workers active in various digital-based industrial sectors. Data were analyzed using descriptive and inferential statistical analysis to test the relationship between research variables. The results show that work skills, particularly digital skills, adaptability, problem-solving, and continuous learning, have a positive and significant influence on the career resilience of Generation Z workers. These findings emphasize the importance of developing work skills relevant to the demands of the digital era as a primary foundation in building career resilience among the younger generation. This research is expected to provide theoretical contributions to the development of career resilience studies as well as practical implications for organizations, educators, and policy makers in designing sustainable human resource development strategies.

Keywords: *career resilience, job skills, Generation Z, digital age, career development*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat telah membawa perubahan struktural yang signifikan dalam dunia kerja global. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga menggeser karakteristik pekerjaan, kompetensi yang dibutuhkan, serta pola hubungan kerja antara individu dan organisasi. Otomatisasi, kecerdasan buatan, big data, dan platform digital telah menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, fleksibel, namun sekaligus penuh ketidakpastian (Hendri, 2025). Dalam konteks ini, tenaga kerja dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar dapat bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang terus berlangsung. Kondisi tersebut menjadi tantangan sekaligus peluang, terutama bagi Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi angkatan kerja.

Generasi Z, yang umumnya didefinisikan sebagai individu yang lahir setelah pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, tumbuh dan berkembang dalam ekosistem digital yang sangat kuat. Sejak usia dini, generasi ini telah terbiasa dengan penggunaan internet, media sosial, perangkat digital, dan teknologi berbasis aplikasi. Paparan teknologi yang intens membentuk karakteristik Generasi Z sebagai individu yang adaptif terhadap teknologi, cepat dalam mengakses informasi, serta terbuka terhadap inovasi (Haholongan et al., 2024a). Namun, di balik keunggulan tersebut, Generasi Z juga menghadapi tantangan yang kompleks dalam dunia kerja, seperti persaingan global yang semakin ketat, tuntutan keterampilan yang terus berubah, ketidakstabilan pasar kerja, serta meningkatnya tekanan psikologis akibat ekspektasi kinerja dan ketidakpastian karir.

Dalam situasi tersebut, konsep ketahanan karir atau career resilience menjadi semakin relevan untuk dikaji. Ketahanan karir merujuk pada kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi perubahan, tekanan, atau kegagalan dalam perjalanan karirnya. Ketahanan karir tidak hanya berkaitan dengan kemampuan bertahan dalam satu pekerjaan tertentu, tetapi juga mencakup kesiapan individu untuk menghadapi transisi karir, perubahan peran kerja, serta dinamika organisasi yang fluktuatif. Bagi pekerja Generasi Z, ketahanan karir menjadi fondasi penting dalam menghadapi realitas dunia kerja digital yang tidak lagi menjanjikan stabilitas jangka panjang, tetapi menuntut fleksibilitas, pembelajaran berkelanjutan, dan kesiapan menghadapi ketidakpastian.

Ketahanan karir tidak dapat dilepaskan dari penguasaan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan era digital. Keterampilan kerja saat ini tidak lagi terbatas pada kemampuan teknis semata, tetapi juga mencakup keterampilan non-teknis atau soft skills seperti kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, komunikasi efektif, kolaborasi, kreativitas, serta literasi digital. Di era digital, keterampilan kerja bersifat dinamis dan kontekstual, sehingga individu dituntut untuk terus memperbarui kompetensinya seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan industri. Bagi Generasi Z, penguasaan keterampilan kerja yang adaptif menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing sekaligus memperkuat ketahanan karir dalam jangka panjang.

Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa tidak semua pekerja Generasi Z memiliki tingkat kesiapan keterampilan kerja dan ketahanan karir yang memadai (Januar, 2024). Meskipun dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, Generasi Z sering kali dihadapkan pada kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan dunia kerja nyata.

Banyak organisasi melaporkan bahwa lulusan muda masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan keterampilan teknis dengan keterampilan interpersonal dan profesional yang dibutuhkan di tempat kerja. Selain itu, kecenderungan Generasi Z yang menginginkan fleksibilitas tinggi, keseimbangan kehidupan kerja, dan makna dalam pekerjaan juga berpotensi memengaruhi stabilitas serta ketahanan karir apabila tidak diimbangi dengan kesiapan mental dan keterampilan yang memadai.

Era digital juga membawa implikasi psikososial yang signifikan bagi pekerja Generasi Z (Aprilita, 2024). Lingkungan kerja yang serba cepat, target kinerja yang tinggi, serta ekspektasi untuk selalu terhubung secara digital dapat memicu stres kerja, kelelahan emosional, dan ketidakpuasan karir. Dalam kondisi ini, ketahanan karir berperan sebagai mekanisme protektif yang membantu individu mengelola tekanan, mempertahankan motivasi kerja, serta membangun kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan profesional. Ketahanan karir yang kuat memungkinkan pekerja Generasi Z untuk melihat perubahan bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.

Di sisi lain, keterampilan kerja yang relevan dan berkelanjutan berkontribusi langsung terhadap pembentukan ketahanan karir. Individu yang memiliki keterampilan kerja yang memadai cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan, lebih siap untuk berpindah peran atau pekerjaan, serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan baru. Keterampilan kerja juga memungkinkan pekerja Generasi Z untuk mengakses peluang karir yang lebih luas, baik dalam konteks pekerjaan formal maupun pekerjaan berbasis platform digital (Hanifa, 2025). Dengan demikian, keterampilan kerja dan ketahanan karir memiliki hubungan yang saling memperkuat dalam membentuk kesiapan Generasi Z menghadapi dunia kerja digital.

Meskipun isu ketahanan karir dan keterampilan kerja telah banyak dibahas dalam literatur internasional, kajian yang secara spesifik mengaitkan kedua konsep tersebut pada konteks pekerja Generasi Z di era digital, khususnya di negara berkembang, masih relatif terbatas. Banyak penelitian lebih menekankan pada aspek employability atau kesiapan kerja secara umum, tanpa menggali secara mendalam bagaimana keterampilan kerja berperan dalam membangun ketahanan karir jangka panjang. Selain itu, dinamika sosial, budaya, dan ekonomi yang khas di negara berkembang memberikan konteks yang berbeda dalam membentuk pengalaman kerja Generasi Z, sehingga diperlukan kajian empiris yang lebih kontekstual dan relevan (Eva, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai ketahanan karir dan keterampilan kerja di kalangan pekerja Generasi Z di era digital menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana Generasi Z membangun ketahanan karir melalui penguasaan keterampilan kerja yang adaptif dan berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan psikologi karir, serta kontribusi praktis bagi organisasi, pendidik, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan tenaga kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan Generasi Z di era digital. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga memiliki

implikasi strategis dalam meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia di tengah transformasi digital yang terus berlangsung.

TINJAUAN PUSTAKA

Generasi Z dalam Konteks Dunia Kerja

Generasi Z, yang umumnya lahir antara awal 1990-an hingga pertengahan 2010-an, dikenal sebagai generasi yang tumbuh bersamaan dengan revolusi digital dan kemajuan teknologi informasi. Keberadaan teknologi digital menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan mereka, baik dalam konteks akademik, sosial, maupun profesional. Karakteristik utama Generasi Z meliputi kemampuan cepat beradaptasi dengan teknologi, preferensi terhadap fleksibilitas dalam bekerja, serta orientasi tinggi terhadap pencapaian makna dan kontribusi dalam pekerjaan mereka (Rachmawati, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa generasi ini cenderung mengutamakan pertumbuhan profesional yang dinamis, lingkungan kerja yang inklusif, serta kesempatan pembelajaran berkelanjutan sebagai faktor penting dalam memilih karir (Schroth, 2019; Singh & Dangmei, 2018).

Dalam konteks organisasi modern, Generasi Z dipandang memiliki potensi besar namun sekaligus tantangan tersendiri karena ekspektasi mereka yang unik terkait keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (work-life balance), kebutuhan akan umpan balik yang cepat, serta harapan terhadap penggunaan teknologi dalam operasional kerja. Hal ini tentu berimplikasi pada kebutuhan untuk memahami bagaimana mereka mengembangkan ketahanan karir dan keterampilan kerja di era digital yang terus berubah (Nasa et al., 2022).

Ketahanan Karir

Ketahanan karir merupakan kemampuan individu untuk menghadapi, mengatasi, dan bangkit dari tantangan, tekanan, serta perubahan yang terjadi dalam perjalanan karirnya (Nurhidayanti & Chandra Jaya R., 2024). Konsep ini melibatkan adaptabilitas, ketekunan, kontrol atas perkembangan karir, serta kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia guna mencapai kesejahteraan dalam pekerjaan (Saehu, 2018). Ketahanan karir tidak hanya berkaitan dengan aspek psikologis, tetapi juga dengan strategi proaktif dalam merencanakan dan mengembangkan jalur karir di tengah ketidakpastian lingkungan kerja.

Di era digital yang serba cepat berubah, ketahanan karir menjadi kompetensi penting karena pekerja dituntut tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental untuk menghadapi perubahan operasional, pergeseran peran, serta tuntutan pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning). Penelitian menunjukkan bahwa ketahanan karir berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kemampuan individu untuk bertahan dan berkembang di dalam pasar kerja yang kompetitif.

Keterampilan Kerja di Era Digital

Era digital menuntut pekerja untuk memiliki seperangkat keterampilan yang relevan dengan perubahan teknologi dan model kerja baru. Keterampilan kerja di era digital mencakup keterampilan teknis (hard skills) seperti literasi digital, penggunaan alat kolaborasi online, pemrograman dasar, data analitik, dan pemanfaatan teknologi berbasis cloud; serta keterampilan non-teknis (soft skills) seperti kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi efektif, dan manajemen waktu (Wahyudi et al., 2023). Keterampilan ini

menjadi fondasi penting bagi generasi pekerja untuk tetap kompetitif dalam lingkungan kerja yang terus terdigitalisasi.

Kebutuhan akan keterampilan digital bukan hanya terbatas pada posisi teknis semata. Hampir setiap sektor industri kini mengintegrasikan elemen digital dalam proses bisnisnya, misalnya penggunaan platform digital untuk pemasaran, sistem ERP dalam manajemen operasional, serta kecerdasan buatan dalam pengambilan keputusan strategis. Penguasaan keterampilan digital menjadi pendorong utama keterlibatan pekerja dalam ekosistem kerja modern dan peningkatan peluang karir (Agustina et al., 2023).

Hubungan antara Ketahanan Karir dan Keterampilan Kerja Generasi Z di Era Digital

Interaksi antara ketahanan karir dan keterampilan kerja menunjukkan keterkaitan yang kuat, terutama dalam konteks generasi yang adaptif terhadap teknologi. Generasi Z yang memiliki keterampilan digital yang baik cenderung lebih mampu mengantisipasi perubahan pasar kerja serta merencanakan jalur karir yang berkelanjutan. Di sisi lain, ketahanan karir mendukung kemampuan generasi ini untuk terus belajar dan memperbarui keterampilan mereka secara berkelanjutan di tengah tuntutan lingkungan kerja digital (Exsti, 2025a).

Beberapa studi menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat ketahanan yang tinggi lebih terbuka terhadap pengalaman baru dan memiliki strategi coping yang efektif ketika menghadapi tantangan karir, seperti otomatisasi pekerjaan, perubahan tugas, atau kebutuhan untuk reskilling/upskilling((Haholongan et al., 2024b). Dengan demikian, keterampilan digital tidak hanya memperluas kapabilitas teknis pekerja Generasi Z, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri dan resilien terhadap tantangan karir.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur dengan pendekatan naratif sistematis untuk menganalisis secara komprehensif konsep ketahanan karir dan keterampilan kerja di kalangan pekerja Generasi Z dalam konteks era digital. Metode kajian literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan berbagai temuan ilmiah dari penelitian sebelumnya guna membangun pemahaman konseptual yang mendalam, mengidentifikasi pola temuan, serta merumuskan celah penelitian yang relevan dengan dinamika perubahan dunia kerja digital.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sumber-sumber ilmiah yang berasal dari basis data jurnal nasional dan internasional bereputasi, seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan portal jurnal nasional terakreditasi SINTA. Penelusuran literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang relevan, antara lain career resilience, employability skills, work skills, Generation Z, digital era, dan workforce adaptability. Literatur yang dipilih meliputi artikel jurnal, prosiding ilmiah, dan laporan penelitian yang dipublikasikan dalam rentang sepuluh tahun terakhir guna memastikan relevansi dan kebaruan kajian.

Kriteria inklusi dalam pemilihan literatur mencakup publikasi yang secara eksplisit membahas ketahanan karir, keterampilan kerja, atau karakteristik tenaga kerja Generasi Z dalam konteks transformasi digital. Sementara itu, kriteria eksklusi diterapkan pada publikasi yang tidak relevan

dengan fokus penelitian, tidak melalui proses penelaahan sejawat, atau memiliki keterbatasan metodologis yang signifikan. Proses seleksi literatur dilakukan secara bertahap melalui peninjauan judul, abstrak, dan isi penuh artikel untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterampilan Kerja Inti yang Dibutuhkan Generasi Z di Era Digital

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan mendasar dalam struktur pasar kerja global, termasuk di Indonesia. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga menuntut perubahan signifikan pada jenis keterampilan yang dibutuhkan tenaga kerja. Generasi Z, sebagai generasi yang lahir dan tumbuh di tengah kemajuan teknologi informasi, berada pada posisi strategis sekaligus menghadapi tantangan yang kompleks dalam dunia kerja modern. Meskipun sering dianggap sebagai digital natives, Generasi Z tidak secara otomatis memiliki keterampilan kerja inti yang dibutuhkan untuk beradaptasi secara efektif di era digital (Haholongan et al., 2024c). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai keterampilan kerja inti yang relevan menjadi krusial, baik bagi individu Generasi Z, lembaga pendidikan, maupun dunia industri.

Salah satu keterampilan kerja inti yang paling fundamental bagi Generasi Z di era digital adalah literasi digital yang komprehensif (Subiantoro, n.d.-a). Literasi digital tidak lagi dimaknai secara sempit sebagai kemampuan menggunakan perangkat teknologi atau aplikasi digital, melainkan mencakup pemahaman kritis terhadap informasi digital, keamanan data, etika penggunaan teknologi, serta kemampuan menilai kredibilitas sumber informasi. Di tengah derasnya arus informasi, hoaks, dan manipulasi data di ruang digital, Generasi Z dituntut untuk memiliki kecakapan berpikir kritis dalam mengolah informasi berbasis teknologi. Literasi digital yang kuat memungkinkan Generasi Z untuk tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga aktor produktif yang mampu memanfaatkan teknologi secara strategis dan bertanggung jawab dalam konteks pekerjaan.

Selain literasi digital, keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah menjadi kompetensi inti yang sangat dibutuhkan di era digital. Lingkungan kerja modern ditandai oleh kompleksitas, ketidakpastian, dan perubahan yang cepat, sehingga solusi standar sering kali tidak lagi memadai. Generasi Z dituntut untuk mampu menganalisis situasi secara mendalam, mengidentifikasi akar permasalahan, serta merumuskan solusi yang inovatif dan adaptif (Azizah et al., 2025). Kemampuan berpikir kritis ini menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya penggunaan kecerdasan buatan dan otomatisasi, di mana peran manusia lebih difokuskan pada pengambilan keputusan strategis, penilaian kontekstual, dan penyelesaian masalah yang bersifat non-rutin.

Keterampilan komunikasi juga mengalami redefinisi di era digital dan menjadi kompetensi kerja inti bagi Generasi Z. Komunikasi tidak hanya mencakup kemampuan menyampaikan ide secara lisan dan tertulis, tetapi juga kemampuan berkomunikasi secara efektif melalui berbagai platform digital. Dunia kerja saat ini menuntut kemampuan menyusun pesan yang jelas, persuasif, dan kontekstual dalam media daring, termasuk email profesional, presentasi virtual, dan kolaborasi berbasis platform digital. Selain itu, komunikasi lintas budaya

menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya kerja jarak jauh dan kolaborasi global. Generasi Z perlu mengembangkan sensitivitas budaya, empati, dan kemampuan menyesuaikan gaya komunikasi agar dapat bekerja secara harmonis dalam tim yang beragam.

Seiring dengan perubahan pola kerja, keterampilan kolaborasi juga menjadi aspek penting dalam kesiapan kerja Generasi Z. Era digital mendorong model kerja yang lebih fleksibel, berbasis tim virtual, dan lintas disiplin. Kolaborasi tidak lagi terbatas pada interaksi tatap muka, tetapi melibatkan koordinasi melalui teknologi digital dengan individu yang memiliki latar belakang, keahlian, dan lokasi geografis yang berbeda. Dalam konteks ini, Generasi Z perlu memiliki kemampuan bekerja sama, berbagi tanggung jawab, serta mengelola konflik secara konstruktif. Keterampilan kolaboratif yang efektif memungkinkan Generasi Z untuk berkontribusi secara optimal dalam ekosistem kerja yang dinamis dan saling terhubung.

Keterampilan adaptabilitas dan pembelajaran sepanjang hayat juga menjadi kompetensi kunci yang tidak dapat diabaikan. Perubahan teknologi yang cepat menyebabkan banyak keterampilan teknis menjadi usang dalam waktu singkat, sehingga kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi menjadi nilai tambah yang signifikan (Prameswari et al., 2024). Generasi Z dituntut untuk memiliki mindset berkembang, yaitu kesiapan untuk menerima perubahan, mempelajari teknologi baru, dan memperbarui kompetensi secara berkelanjutan. Adaptabilitas tidak hanya berkaitan dengan penguasaan teknologi baru, tetapi juga kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi, budaya kerja, dan tuntutan peran yang terus berkembang.

Di samping keterampilan teknis dan kognitif, keterampilan sosial dan emosional juga memegang peranan penting dalam dunia kerja era digital. Meskipun teknologi mempermudah komunikasi dan efisiensi kerja, interaksi manusia tetap menjadi elemen sentral dalam organisasi. Generasi Z perlu mengembangkan kecerdasan emosional, termasuk kesadaran diri, pengelolaan emosi, empati, dan keterampilan interpersonal. Kecerdasan emosional membantu individu dalam membangun hubungan kerja yang sehat, mengelola tekanan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja yang kompetitif dan serba cepat.

Lebih lanjut, etika kerja dan tanggung jawab profesional juga menjadi keterampilan inti yang relevan di era digital. Kemudahan akses teknologi dan fleksibilitas kerja sering kali diiringi dengan tantangan terkait disiplin, integritas, dan akuntabilitas. Generasi Z dituntut untuk mampu mengelola waktu secara mandiri, menjaga profesionalisme dalam ruang digital, serta mematuhi norma dan etika kerja yang berlaku. Kesadaran akan etika digital, termasuk perlindungan data, hak kekayaan intelektual, dan penggunaan teknologi secara bertanggung jawab, menjadi indikator penting dari kesiapan kerja Generasi Z.

Dengan demikian, keterampilan kerja inti yang dibutuhkan Generasi Z di era digital bersifat multidimensional dan saling terkait, mencakup aspek teknis, kognitif, sosial, dan emosional. Penguasaan keterampilan tersebut tidak hanya menentukan daya saing individu di pasar kerja, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan organisasi dan pembangunan ekonomi berbasis pengetahuan. Oleh karena itu, sinergi antara pendidikan formal, pelatihan nonformal, dan dunia industri

menjadi sangat penting dalam membekali Generasi Z dengan keterampilan kerja yang relevan dan adaptif. Pembahasan ini menegaskan bahwa keberhasilan Generasi Z di era digital tidak hanya ditentukan oleh kedekatan mereka dengan teknologi, tetapi oleh kemampuan mereka mengintegrasikan teknologi dengan keterampilan manusiawi yang esensial dalam dunia kerja modern.

Hubungan antara Ketahanan Karir dan Kesiapan Menghadapi Disrupsi Teknologi

Pembahasan hubungan antara ketahanan karir dan kesiapan menghadapi disrupsi teknologi menjadi semakin relevan dalam konteks perubahan dunia kerja yang berlangsung sangat cepat akibat kemajuan teknologi digital. Revolusi industri berbasis kecerdasan buatan, otomatisasi, big data, dan platform digital telah mengubah struktur pekerjaan, pola hubungan kerja, serta kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Dalam situasi ini, individu tidak lagi dapat bergantung pada stabilitas pekerjaan jangka panjang, melainkan dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang berkelanjutan. Ketahanan karir muncul sebagai konsep kunci yang menjelaskan kapasitas individu untuk bertahan, bangkit, dan berkembang di tengah perubahan dan ketidakpastian karir, sementara kesiapan menghadapi disrupsi teknologi merefleksikan sejauh mana individu memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang memungkinkan mereka merespons perubahan teknologi secara proaktif dan konstruktif.

Ketahanan karir dapat dipahami sebagai kombinasi antara sikap psikologis, sumber daya personal, dan strategi adaptif yang memungkinkan individu mengelola transisi karir, tekanan kerja, serta perubahan tuntutan kompetensi. Individu dengan tingkat ketahanan karir yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat terhadap kemampuan diri, orientasi masa depan yang jelas, serta fleksibilitas dalam menghadapi perubahan peran dan lingkungan kerja (Suprapto & Puspitadewi, 2025). Karakteristik ini menjadi fondasi penting dalam menghadapi disrupsi teknologi yang sering kali memunculkan ketidakpastian, kecemasan akan kehilangan pekerjaan, dan kebutuhan untuk mempelajari keterampilan baru dalam waktu yang relatif singkat. Dengan demikian, ketahanan karir tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme bertahan, tetapi juga sebagai sumber daya psikologis yang mendorong kesiapan individu untuk beradaptasi secara aktif terhadap perubahan teknologi.

Disrupsi teknologi dalam dunia kerja sering kali ditandai oleh pergeseran dari pekerjaan rutin menuju pekerjaan yang menuntut kemampuan kognitif tingkat tinggi, kreativitas, dan literasi digital (Exsti, 2025b). Perubahan ini dapat menjadi ancaman bagi individu yang tidak siap, namun dapat pula menjadi peluang bagi mereka yang memiliki ketahanan karir yang baik. Individu yang resilien secara karir cenderung memandang disrupsi teknologi sebagai tantangan yang dapat dikelola, bukan sebagai ancaman yang melumpuhkan. Pola pikir ini mendorong munculnya kesiapan belajar sepanjang hayat, kesediaan untuk melakukan reskilling dan upskilling, serta kemampuan untuk mengeksplorasi peluang karir baru yang muncul akibat perkembangan teknologi. Dengan kata lain, ketahanan karir berkontribusi langsung pada kesiapan

menghadapi disrupsi teknologi melalui pembentukan sikap adaptif dan orientasi pembelajaran yang berkelanjutan.

Hubungan antara ketahanan karir dan kesiapan menghadapi disrupsi teknologi juga dapat dilihat dari aspek regulasi emosi dan manajemen stres (Kadiyono et al., n.d.). Disrupsi teknologi sering kali memicu tekanan psikologis akibat tuntutan kerja yang meningkat, perubahan sistem kerja, serta ketidakjelasan masa depan karir. Individu dengan ketahanan karir yang tinggi umumnya memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih baik, sehingga mampu mengelola kecemasan dan stres yang muncul dalam proses adaptasi teknologi. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk tetap fokus pada pengembangan diri dan pengambilan keputusan karir yang rasional. Sebaliknya, individu dengan ketahanan karir yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan perubahan, yang pada akhirnya menghambat kesiapan mereka untuk beradaptasi dengan teknologi baru.

Selain faktor psikologis, ketahanan karir juga berkaitan erat dengan kesiapan kognitif dan perilaku dalam menghadapi disrupsi teknologi (*Mas'Uliyah, Adaptabilitas Karir Dan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Resiliensi Karir Berbasis Jejaring (Network Career Resilience) - ProQuest*, n.d.). Individu yang resilien cenderung memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, keterbukaan terhadap pengalaman baru, serta kemauan untuk bereksperimen dengan teknologi dan metode kerja yang inovatif. Sikap ini mendorong terbentuknya kesiapan teknologi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis, yaitu kemampuan untuk memahami implikasi teknologi terhadap perkembangan karir jangka panjang. Dalam konteks ini, ketahanan karir berperan sebagai penggerak internal yang mendorong individu untuk secara aktif mencari informasi, pelatihan, dan jaringan profesional yang relevan dengan perubahan teknologi.

Hubungan positif antara ketahanan karir dan kesiapan menghadapi disrupsi teknologi juga dipengaruhi oleh konteks organisasi dan sosial. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi, serta mendorong inovasi akan memperkuat peran ketahanan karir individu. Namun demikian, individu dengan ketahanan karir yang kuat tetap mampu mempertahankan kesiapan adaptif meskipun berada dalam lingkungan yang kurang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa ketahanan karir berfungsi sebagai sumber daya personal yang relatif stabil dan dapat menjadi penyangga terhadap keterbatasan struktural dalam organisasi. Dalam jangka panjang, individu yang memiliki ketahanan karir dan kesiapan teknologi yang baik akan lebih mampu mempertahankan keberlanjutan karirnya di tengah dinamika pasar kerja digital.

Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, hubungan antara ketahanan karir dan kesiapan menghadapi disrupsi teknologi memiliki implikasi penting bagi dunia pendidikan dan organisasi. Upaya peningkatan kesiapan teknologi tidak dapat hanya difokuskan pada pelatihan keterampilan teknis, tetapi juga harus mencakup penguatan aspek psikologis dan adaptif individu. Pengembangan ketahanan karir melalui pembinaan self-efficacy, perencanaan karir yang fleksibel, serta penguatan kemampuan refleksi diri akan membantu individu menghadapi perubahan teknologi dengan lebih percaya diri dan strategis. Dengan demikian, ketahanan karir berperan sebagai fondasi psikososial yang

memungkinkan kesiapan teknologi berkembang secara optimal.

Implikasi Ketahanan Karir terhadap Keberlanjutan Karir Jangka Panjang Generasi Z

Implikasi ketahanan karir terhadap keberlanjutan karir jangka panjang Generasi Z menjadi isu yang semakin penting dalam konteks dinamika dunia kerja modern yang ditandai oleh ketidakpastian, disrupsi teknologi, dan perubahan pola hubungan kerja. Generasi Z, yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan digital serta menghadapi transisi global yang cepat, berada pada posisi yang unik sekaligus rentan dalam membangun karir jangka panjang. Ketahanan karir dalam hal ini tidak hanya dipahami sebagai kemampuan bertahan menghadapi tekanan kerja, tetapi juga sebagai kapasitas adaptif individu untuk mengelola perubahan, memaknai pengalaman kerja, serta merancang ulang jalur karir secara berkelanjutan (Subiantoro, n.d.-b). Oleh karena itu, ketahanan karir memiliki implikasi strategis terhadap keberlanjutan karir Generasi Z, baik dari aspek psikologis, profesional, maupun struktural.

Dalam perspektif keberlanjutan karir, ketahanan karir berperan sebagai fondasi utama yang memungkinkan individu untuk mempertahankan relevansi kompetensi dan identitas profesionalnya sepanjang siklus kehidupan kerja. Generasi Z cenderung memasuki pasar kerja pada kondisi yang kurang stabil, seperti meningkatnya kerja kontrak, gig economy, otomatisasi, dan tuntutan keterampilan digital yang terus berubah. Ketahanan karir memungkinkan Generasi Z untuk memandang perubahan tersebut bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk pengembangan diri dan mobilitas karir yang lebih fleksibel. Individu yang memiliki ketahanan karir tinggi mampu menyesuaikan ekspektasi karirnya, mengelola kegagalan secara konstruktif, serta mempertahankan motivasi intrinsik dalam jangka panjang, sehingga mengurangi risiko stagnasi atau kelelahan karir.

Implikasi ketahanan karir terhadap keberlanjutan karir jangka panjang juga tercermin dalam kemampuan Generasi Z untuk mengelola transisi karir secara proaktif. Keberlanjutan karir tidak lagi bersifat linear atau terikat pada satu organisasi, melainkan menuntut kesiapan individu untuk berpindah peran, sektor, atau bahkan profesi. Ketahanan karir mendorong Generasi Z untuk mengembangkan sikap pembelajar sepanjang hayat yang menjadi prasyarat utama keberlanjutan karir di era ekonomi berbasis pengetahuan (Subiantoro, n.d.-b). Dengan ketahanan karir yang kuat, Generasi Z lebih mampu mengidentifikasi kebutuhan peningkatan keterampilan, memanfaatkan pelatihan formal maupun informal, serta membangun portofolio kompetensi yang adaptif terhadap tuntutan pasar kerja global.

Dari sisi psikologis, ketahanan karir memberikan implikasi positif terhadap kesejahteraan kerja dan keberlanjutan partisipasi Generasi Z dalam dunia kerja. Tekanan kerja yang tinggi, ketidakpastian pendapatan, dan ekspektasi kinerja yang dinamis berpotensi memicu stres, kecemasan, dan penurunan kepuasan karir. Ketahanan karir berfungsi sebagai mekanisme protektif yang membantu individu mengelola tekanan tersebut melalui regulasi emosi, optimisme realistis, dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan profesional. Generasi Z yang memiliki ketahanan karir cenderung memiliki persepsi kontrol yang lebih baik terhadap masa depan karirnya, sehingga mampu mempertahankan keterikatan kerja dan komitmen jangka panjang terhadap

pengembangan karir, meskipun menghadapi kondisi kerja yang fluktuatif (Ismail, 2025).

Implikasi lain yang signifikan dari ketahanan karir terhadap keberlanjutan karir jangka panjang Generasi Z terlihat pada pembentukan identitas profesional yang dinamis dan bermakna. Ketahanan karir membantu individu dalam merefleksikan nilai, tujuan, dan makna kerja secara berkelanjutan, sehingga karir tidak semata-mata dipandang sebagai sarana ekonomi, tetapi juga sebagai ruang aktualisasi diri. Generasi Z yang memiliki ketahanan karir lebih mampu menyelaraskan aspirasi pribadi dengan peluang karir yang tersedia, serta menyesuaikan orientasi karirnya ketika terjadi ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas kerja. Proses ini berkontribusi pada keberlanjutan karir karena individu tidak mudah mengalami krisis identitas karir yang dapat menghambat perkembangan profesional jangka panjang.

Dalam konteks organisasi dan pasar kerja, ketahanan karir Generasi Z memiliki implikasi strategis terhadap keberlanjutan tenaga kerja secara keseluruhan. Organisasi yang mempekerjakan Generasi Z dengan tingkat ketahanan karir tinggi cenderung memperoleh tenaga kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan. Ketahanan karir mendorong Generasi Z untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi, mengambil inisiatif, serta berkontribusi dalam pembelajaran kolektif. Hal ini menciptakan hubungan timbal balik antara individu dan organisasi yang mendukung keberlanjutan karir jangka panjang, karena organisasi menjadi ruang yang memungkinkan pertumbuhan karir yang berkelanjutan, sementara individu memberikan nilai tambah melalui fleksibilitas dan daya tahan profesionalnya.

Lebih lanjut, ketahanan karir juga berimplikasi pada kemampuan Generasi Z dalam menghadapi risiko eksklusi kerja dan ketimpangan peluang karir. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan berbasis teknologi, individu dengan ketahanan karir rendah berisiko tertinggal akibat keterbatasan adaptasi dan kepercayaan diri. Sebaliknya, Generasi Z yang memiliki ketahanan karir tinggi cenderung lebih inklusif dalam mengakses peluang kerja, memanfaatkan jejaring profesional, serta menavigasi hambatan struktural yang mungkin muncul. Dengan demikian, ketahanan karir berkontribusi pada keberlanjutan karir tidak hanya pada level individu, tetapi juga pada level sosial melalui peningkatan daya saing dan mobilitas tenaga kerja muda.

SIMPULAN

Ketahanan karir pekerja Generasi Z di era digital ditentukan oleh kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis, terutama karena percepatan teknologi dan disrupsi digital. Generasi Z menunjukkan kecenderungan untuk cepat belajar dan memanfaatkan teknologi, namun di sisi lain mereka juga menghadapi tekanan ketidakpastian pekerjaan, persaingan global, serta kebutuhan untuk terus meningkatkan kompetensi. Ketahanan karir pada kelompok ini terbentuk melalui kombinasi faktor internal seperti motivasi, kepercayaan diri, dan fleksibilitas, serta faktor eksternal seperti dukungan organisasi, kesempatan pengembangan karir, dan akses terhadap pelatihan digital. Dengan demikian, ketahanan karir Generasi Z bukan hanya soal bertahan dalam pekerjaan, tetapi juga kemampuan untuk bertransformasi dan

menemukan jalur karir yang relevan di tengah perubahan teknologi yang cepat.

Sementara itu, keterampilan kerja inti yang diperlukan Generasi Z di era digital meliputi kemampuan digital literacy, pemecahan masalah, kolaborasi, serta kreativitas dan kemampuan berinovasi. Keterampilan teknis seperti penguasaan alat digital, analisis data, dan pemahaman keamanan siber menjadi sangat penting, tetapi keterampilan non-teknis seperti komunikasi efektif, manajemen waktu, serta kemampuan belajar mandiri juga menentukan keberhasilan karir. Penelitian ini menegaskan bahwa keterampilan kerja yang relevan dapat meningkatkan ketahanan karir karena pekerja mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan baru, meningkatkan produktivitas, dan memperluas peluang karir. Oleh karena itu, perusahaan dan institusi pendidikan perlu membangun sinergi dalam pengembangan keterampilan yang terintegrasi dengan kebutuhan industri, sehingga Generasi Z dapat berkembang secara berkelanjutan dan menghadapi era digital dengan lebih percaya diri dan resilien.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). ERA DIGITAL: TANTANGAN DAN PELUANG DALAM DUNIA KERJA. *Journal of Economics and Business*, *1*(1), 1–8. https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138

Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, *2*(2), 221–235. https://doi.org/10.46799/adv.v2i2.187

Azizah, J., Ameliza, K., Permana, B., Jannah, M., Putra, K. O., Yubarda, E., Tambunan, N., & Melati, E. (2025). Dunia Usaha di Era Digital: Strategi Pemasaran Produk Ramah Lingkungan untuk Generasi Z. *JANNAH: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(01), 1–5.

Eva, F. (2024). *HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DAN CAREER CALLING DENGAN PERCEIVED EMPLOYABILITY PADA KARYAWAN GENERASI Z* [Diploma, UIN Raden Intan Lampung]. https://repository.radenintan.ac.id/35166/

Exsti, C. D. P. (2025a). *DIGITAL SKILL ADVANTAGE GEN Z: FAKTOR PENENTU KESIAPAN KARIR DI ERA DIGITAL* [Masters, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. https://repository.unissula.ac.id/41468/

Exsti, C. D. P. (2025b). *DIGITAL SKILL ADVANTAGE GEN Z: FAKTOR PENENTU KESIAPAN KARIR DI ERA DIGITAL* [Masters, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. https://repository.unissula.ac.id/41468/

Haholongan, R., Yuliani, A. D., Fatih, M. I., Rahmadina, R., Herawati, P. A., & Nugroho, M. A. (2024a). Penyuluhan Kepada Mahasiswa STEI Mengenai Peningkatan Kesadaran Akan Pentingnya Penguasaan Soft Skill Bagi Generasi Z. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, *4*(3), 97–103. https://doi.org/10.55182/jpm.v4i3.451

Haholongan, R., Yuliani, A. D., Fatih, M. I., Rahmadina, R., Herawati, P. A., & Nugroho, M. A. (2024b). Penyuluhan Kepada Mahasiswa STEI Mengenai Peningkatan Kesadaran Akan Pentingnya Penguasaan Soft Skill Bagi Generasi Z. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, *4*(3), 97–103. https://doi.org/10.55182/jpm.v4i3.451

Haholongan, R., Yuliani, A. D., Fatih, M. I., Rahmadina, R., Herawati, P. A., & Nugroho, M. A. (2024c). Penyuluhan Kepada Mahasiswa STEI Mengenai

Peningkatan Kesadaran Akan Pentingnya Penguasaan Soft Skill Bagi Generasi Z. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, *4*(3), 97–103. https://doi.org/10.55182/jpm.v4i3.451

Hanifa, D. (2025). *Pengaruh Protean Career Attitude Terhadap Career Optimism Dengan Career Decision Self-Efficacy Dan Career Adaptability Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus Pada Kalangan Emerging Adulthood Generasi Z Di Jabodetabek)* [bachelorThesis, FEB UIN JAKARTA]. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/83869

Hendri, H. (2025). Strategi Pengembangan Human-Ai Collaboration Skills Karyawan Generasi Z Di Era Industri 5.0, Studi Kasus: PT. Jaya Agung. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, *3*(2), 119–126. https://doi.org/10.55182/jimp.v3i2.613

Ismail, V. Y. (2025). *Dinamika Pengembangan SDM Generasi—Z*. Deepublish.

Januar, J. (2024). Produktivitas Kerja Generasi Z Di Industri Manufacturing Furniture Kabupaten Jepara. *Jurnal Industri Furnitur dan Pengolahan Kayu*, *2*(2), 72–81.

Kadiyono, A. L., Moningka, C., Kuntari, C. M. I. S. R., Dwijayanthy, M., Indrianie, E., Theresia, E., Victoriana, E., Gea, F. C., Polii, E. E. V., Ibrahim, F. M., Nurofia, F., Gunawan, G., Kiswantomo, H., Puspitasari, I., Adelina, I., Edwina, O. I. P., Sembiring, T., Savitri, J., Susanto, K. B., … Yuspendi. (n.d.). *Kesiapan untuk Menghadapi Tantangan Dunia Kerja*. Zahir Publishing.

Mas'Uliyah, Adaptabilitas Karir Dan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Resiliensi Karir Berbasis Jejaring (Network Career Resilience)—ProQuest. (n.d.). Retrieved January 20, 2026, from https://www.proquest.com/openview/e6b5bba3def756ba27209875b1d46d71/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y

Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., Oktari, S., & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan Diri Generasi Z Indonesia Memasuki Dunia Kerja: Gambaran Self-Perceived Employability. *Jurnal Ilmu Perilaku*, *6*(2), 188–205. https://doi.org/10.25077/jip.6.2.188-205.2022

Nurhidayanti, A. & Chandra Jaya R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *Jemsi (jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(3), 1991–2000. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494

Prameswari, D., Rahayu, I., Azzahra, F., Winarsih, & Martono, S. (2024). *Generasi Z: Kooperatif, Kompetitif, dan Inovatif dalam Dunia Kerja*. Penerbit NEM.

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.

Saehu, A. A. (2018). PENGARUH PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, *2*(3), 238–241.

Subiantoro, S. (n.d.-a). *Harapan Generasi Z terhadap Pekerjaan di Masa Depan: Implikasi bagi Kebijakan Pendidikan di Indonesia (Sebuah Tinjauan Literatur) | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Retrieved January 20,

2026, from http://www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/5931

Subiantoro, S. (n.d.-b). *Harapan Generasi Z terhadap Pekerjaan di Masa Depan: Implikasi bagi Kebijakan Pendidikan di Indonesia (Sebuah Tinjauan Literatur) | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Retrieved January 20, 2026, from http://www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/5931

Suprapto, M. N. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2025). Pengaruh Strategi Perencanaan Karir Berbasis Kompetensi terhadap Pengembangan Talenta di Era Digital. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *12*(01), 305–313. https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n01.p305-313

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. A., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, *1*(4), 99–111. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222