

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Karakter Generasi Z dalam Perencanaan Karir

Generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1997-2010 (Seemiller & Grace, 2017) yang juga dikenal sebagai generasi *digital native* karena bertumbuh di era serba digital. Saat ini Generasi Z dengan usia produktif antara 15-24 tahun sudah mulai memasuki dunia kerja, yang berarti bursa kerja mulai didominasi dengan *freshgraduate* dari generasi baru. Masuknya generasi baru ke lingkungan kerja menjadikan perlu adanya penyesuaian dalam proses perencanaan dan persiapan karir melihat adanya perbedaan karakteristik, ekspektasi, dan preferensi dari Generasi Z ketika memasuki dunia kerja. Contoh adanya perbedaan ini terlihat dari kebiasaan generasi muda yang banyak menggunakan teknologi dalam pekerjaannya dibandingkan dengan generasi senior seperti generasi X dan *Baby Boomer* (Rachmawati, 2019). Karakteristik lain dari Generasi Z adalah sifat mereka yang cenderung pada belajar secara mandiri agar dapat lebih fokus pada pekerjaannya, dapat bekerja sesuai kecepatannya sendiri, dan mengambil makna dari apa yang mereka pelajari sebelum berbagi dengan orang lain (Seemiller & Grace, 2017).

Sayangnya, masuknya generasi Z ke dunia kerja belum diiringi dengan kesiapan yang sepadan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh LHH berjudul *The Readiness Index* (LHH, 2022), pekerja usia 18-24 tahun berada pada level kesiapan terendah dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Hal ini dikarenakan mereka mulai memasuki dunia kerja pada masa setelah pandemic COVID-19 mulai mereda dan mayoritas perusahaan masih berjalan dengan system *hybrid*. Seperti yang ditemukan oleh Islamadina (2022) dalam penelitiannya bahwa terdapat cukup banyak siswa yang tidak mengetahui korelasi antara prestasi

bidang akademik dengan proses perencanaan karir untuk studi lanjutan dan banyak siswa yang belum dapat melakukan perencanaan karir dengan tepat.

Generasi Z adalah generasi yang cenderung ingin memegang kendali atas pilihan hidupnya (American Student Assistance, 2021). Keadaan seperti pandemi yang tidak memungkinkan untuk mendapat kepastian dan tidak dapat memegang kendali atas situasi membuat generasi Z merasa cemas dan tidak percaya diri. Rasa cemas dalam pekerjaan ini diikuti dengan 3 dari 4 orang pekerja menuntut perubahan pada karir mereka hingga mendorong munculnya peristiwa *The Great Resignation* (The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey, 2022). Kendala lainnya dalam perencanaan karir adalah adanya rasa keyakinan diri (*self-efficacy*) yang rendah karena tidak percaya diri, ragu akan potensi dirinya, kekhawatiran atas tuntutan gaya hidup, dan kebiasaan membandingkan diri dengan rekan sejawat (Surtiyoni & Nurlela, 2020). Widjaja, (dalam Surtiyoni & Nurlela, 2020) menjabarkan definisi *self-efficacy* yang berarti rasa yakin setiap individu atas potensi, kepribadian, dan keunggulannya, sehingga nantinya individu ini dapat menentukan keputusan karir yang selaras dengan potensi masing-masing.

Adanya system perencanaan karir dari peluang dan potensi yang ada pada diri generasi mudaa dapat membantu mereka dalam merencanakan hingga mengevaluasi *progress* mereka secara individu (Islamadina, 2022). Pemahaman diri melalui jenis tipologi kepribadian juga bermanfaat bagi individu untuk dapat memahami diri, keinginan, dan kemampuannya sebelum menentukan arah karirnya (Suryahadikusumah et al., 2019). Sayangnya, system pendukung perencanaan karir di Indonesia seperti Bimbingan Konseling yang diadakan oleh sekolah masih belum cukup untuk mensosialisasikan pentingnya perencanaan karir (Islamadina, 2022). (Seemiller & Grace, 2017) menyarankan dalam tulisannya untuk tenaga didik agar turut membantu muridnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan eksplorasi *value* dan *passion* dalam diri mereka disamping membantu murid dalam mengeksplorasi pilihan karir yang sesuai dengan masing-masing individu.

2.2 Media Perencanaan Karir di Indonesia

Proses eksplorasi karir di Indonesia telah berkembang menjadi beragam metode. Pada jenjang sekolah umumnya terdapat fasilitas Bimbingan Konseling dan pada jenjang perguruan tinggi terdapat Career Center atau Pusat Karir yang membantu mahasiswa untuk melangkah ke dunia kerja. Keberadaan fasilitas konseling karir pada institusi pendidikan masih dinilai kurang bagi perkembangan generasi muda. Seperti yang dipaparkan oleh Kurniasih & Bhakti (2021) bahwa kesiapan perencanaan karir pada siswa kelas XII dinilai sangat buruk dan dianggap perencanaan karir selama sekolah belum dilaksanakan dengan baik. Beberapa contoh program pendukung perencanaan karir yang sudah dikembangkan dalam penelitian terdahulu adalah Booklet Career Plan dan Modul Digital Career Planning.

2.2.1 Bimbingan Konseling

Program Bimbingan Konseling di sekolah berperan penting pada proses keberhasilan perencanaan karir siswa di masa sekolah (Kurniasih & Bhakti, 2021). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Aqmarina et al., 2017) ditemukan bahwa kegiatan konseling karir efektif dalam membantu proses pengambilan keputusan karir. Penggunaan pendekatan career information-processing model dalam konseling karir dilakukan untuk mendukung pengambilan keputusan karir bagi siswa bimbingan konseling (Aqmarina, Sahrani, & Hastuti, 2017). Proses Career Information-Processing ini didasarkan pada tiga kriteria utama, yakni: a) thinking, yang berarti individu menerima dan mencerna informasi yang didapat; b) change mechanism, yaitu harus berlandaskan perkembangan; dan c) self-modification, di mana individu mengolah informasi yang didapat untuk menyesuaikan respon terhadap situasi pengambilan keputusan (Aqmarina et al., 2017).

2.2.2 Booklet Career Plan

Produk pendukung berupa Booklet Career Plan dari penelitian yang dilakukan oleh (Islamadina, 2022) dibuat untuk mendukung tenaga didik bidang bimbingan konseling bagi sekolah tingkat SMP agar dapat memaksimalkan proses perencanaan karir bagi generasi muda. Booklet ini disusun dengan dominasi informasi pendukung mengenai studi lanjut bagi target penggunanya. Booklet Career Plan dimulai dengan menjelaskan tentang karir, studi lanjutan, lalu dilanjutkan dengan proses perencanaan karir yang terbagi menjadi 7 sub-bab, yaitu: 1) Pengetahuan diri; 2) Pengetahuan karir; 3) Communication; 4) Analysis; 5) Synthetis; 6) Valuing; dan 7) Evaluating. Seperti yang terpapar pada isi booklet tersebut, booklet ini menerapkan metode perencanaan karir CASVE (Communication, Analysis, Synthetis, Valuing, dan Evaluating). Booklet Career Plan ini sudah melewati uji kegunaan dan kelayakan beserta dengan uji ahli praktisi seperti guru Bimbingan Konseling dan uji coba produk pada calon pengguna di tingkat SMP (Islamadina, 2022).

2.2.3 Modul Digital Career Planning

Berbeda dengan Booklet Career Plan yang ditujukan untuk siswa jenjang Sekolah Menengah Pertama, Modul Digital Career Planning ini ditujukan secara spesifik untuk peserta didik kelas X di tingkat Sekolah Menengah Atas yang disajikan dalam bentuk media digital. Modul ini dirancang dengan 5 indikator utama, yaitu: 1) Mengenal Diri untuk Merancang Karir Masa Depan; 2) Adaptasi pada Pekerjaan dan Teknologi Masa Kini; 3) Dukungan Lingkungan dan Aktivitas-Komunitas; 4) Bagaimana Cara Membuat Keputusan Pendidikan dan Karir; 5) Mengetahui Persyaratan Studi Lanjut dan Kerja. Penyusunan Modul Digital Career Planning berpaku pada penyusunan materi teori dan mengunggulkan kepraktisan produk tanpa harus melalui proses cetak dan dapat diakses kapan

saja di mana saja melalui smartphone peserta didik (Kurniasih & Bhakti, 2021).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Islamadina dan Winingsih, 2022	Pengembangan Booklet <i>Career Plan</i> Pada Siswa Kelas IX SMP Negeri 40 Surabaya	Penilaian dari ahli materi mencapai 83%, penilaian dari ahli praktisi mencapai 98%, dan penilaian dari uji pengguna 94%. Dengan rata-rata senilai 92% maka dinilai sangat baik.
2	Aqmarina, Sahrani, dan Hastuti, 2017	Konseling Karir dengan Menggunakan <i>Career Information-Processing Model</i> untuk Membantu Career Decision-Making	Penggunaan program <i>career counseling</i> dengan pendekatan <i>career information-processing model</i> dinilai efektif pada pengambilan keputusan karir siswa.
3	Antika, Mappiare-AT, dan Zen, 2018	Modul Latihan <i>Self-assessment: Media</i> bagi Siswa Sekolah Menengah Atas untuk Tahap Awal Perencanaan Karier	Modul Latihan <i>Self-Assesment</i> dapat diterima secara praktis dan teoritis. Kesimpulan diambil dari perancangan desain dan isi dari modul.

4	Kurniasih dan Bhakti, 2021	Modul <i>Digital Career Planning</i> sebagai Alternatif Media Perencanaan Karir Siswa SMA Kelas X	Modul perencanaan karir secara digital dapat menjadi suatu inovasi baru dalam program bimbingan konseling karir bagi siswa yang dekat dengan aktifitas secara digital.
5	Adiputra, 2015	Penggunaan Teknik Modeling terhadap Perencanaan Karir Siswa	Perencanaan karir dengan Teknik modeling dinilai efektif untuk meningkatkan karir siswa
6	Laila dan Widyaswari	Generation Z Career Identity Formation Through Guidance and Councelling Services	Identitas karir bagi Generasi Z dapat dibentuk melalui program bimbingan dan konseling karena dapat mendampingi siswa Generasi Z dalam merencanakan karirnya.
7	Sundari, 2022	Pengembangan Media Animasi dalam Memberikan Pemahaman Karir pada Peserta Didik	Hasil yang didapatkan adalah bahwa media animasi layak untuk digunakan dalam membantu memberikan pemahaman karir bagi siswa. Hasil penilaian oleh ahli materi mendapatkan 89,4%, dan penilaian oleh ahli media mendapatkan 94,55%. Skor setelah uji kelayakan pengguna sebesar 86,85% dan dinilai “sangat layak”.

2.4 Perancangan Buku *Career Workbook and Planner* sebagai

Penyempurnaan dari Media yang Sudah Ada

Melihat hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Aqmarina et al. (2017), serta penyusunan produk untuk mendukung kemajuan proses perencanaan karir oleh Islamadina (2022) dan Kurniasih & Bhakti (2021), masih banyak aspek yang perlu dikembangkan mulai dari bentuk media, sasaran pengguna yang masih terlalu sempit, penggunaan bahasa yang kaku dan ilmiah, serta berfokus pada penjabaran materi atau komunikasi teori secara satu arah dan kurang mengajak pengguna untuk berpartisipasi aktif dalam proses perencanaan karir, maka penulis ingin mengembangkan buku *Career Workbook and Planner* sebagai terobosan baru untuk melengkapi *research gap* yang ada. Buku *Career Workbook and Planner* disusun dengan menggabungkan konsep *workbook* dan *planning* yang keseluruhannya merupakan pengembangan dari metode CIP-CASVE, dengan cakupan materi yang lebih luas untuk memperluas wawasan mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja.

2.4.1 Workbook untuk Perencanaan Karir dengan Hands-on dan Minds-on Experience

Workbook ini disusun dengan konsep *prompted journaling*. *Journaling* merupakan aktifitas menulis isi pikiran untuk merenungkan pengalaman sehari-hari, hubungan interpersonal, hingga nilai-nilai personal individu yang mana aktifitas ini dapat membantu pelakunya untuk lebih mengenal jalan pikiran dan perasaannya dan berujung pada ketenangan pikiran (Raypole, 2021). Raypole (2021) juga menjabarkan bahwa *journaling* dapat memberikan rasa aman bagi pelakunya untuk mengekspresikan emosi dan memudahkan untuk mengolah isi pikiran yang sulit untuk diungkapkan dengan kata-kata kepada orang lain.

Melakukan aktifitas refleksi diri seperti *journaling* memberikan kesempatan bagi otak untuk beristirahat sejenak di tengah hiruk pikuk

pikiran, lalu mengurai dan menata kembali pikiran agar runtut melalui observasi dan pengalaman lalu menciptakan makna tersendiri. Makna yang didapat akan menjadi pembelajaran baru untuk mindset dan perilaku individu yang mana akan menjadi penting bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan kemampuan ini (Porter, 2019).

Aktifitas *journaling* ini juga berpengaruh pada proses olah pikir karena menjawab dan menulis *journal* dilakukan secara aktif dengan tangan dan pikiran (*Hands-on* dan *Minds-on experience*). Secara garis besar, *hands-on science* didefinisikan sebagai aktifitas pembelajaran yang dirancang secara khusus untuk individu berinteraksi dan mengobservasi fenomena yang terjadi. *Minds-on science* memuat aktifitas yang membutuhkan proses berpikir tingkat tinggi seperti *problem solving* terhadap aktifitas *hands-on* (Lumpe & Oliver, 1991).

Dalam perencanaan karir, aktifitas *journaling* dapat memudahkan untuk menyorot aspek penting dalam karir. Konsep *prompted journal* yang dikembangkan menjadi *workbook* yang disusun dengan pertanyaan tertentu dapat memberikan arahan yang lebih spesifik dalam proses identifikasi kekuatan dan celah potensi serta melancarkan proses eksplorasi isi pikiran karena ketika seseorang mengetahui potensi terbaiknya dan apa yang paling menyenangkan untuknya, maka akan lebih mudah untuk mengidentifikasi kesempatan untuk bisa memberikan *effort* maksimal dan mendapat karir yang *fulfilling* (Butler et al., 2019).

2.4.2 Teori CIP dan Siklus CASVE

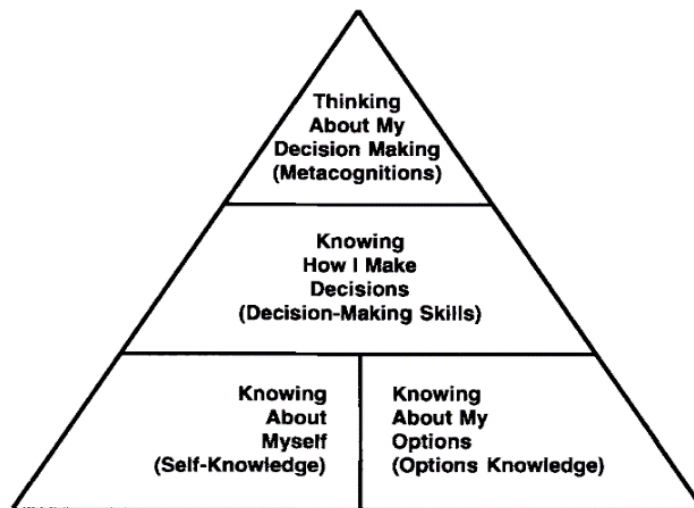
Teori dari jurnal berjudul "*A Cognitive Information Processing Approach to Employment Problem Solving and Decision Making*" yang ditulis oleh Sampson Jr., Lenz, Reardon, dan Peterson (1999) menjelaskan bahwa proses perencanaan dan pengembangan karir tidak hanya berpaku

pada pengambilan keputusan, namun juga implementasi dari pilihan tersebut melalui penerapan *skills training*, mencari lowongan kerja yang sesuai, dan dilanjutkan dengan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pendekatan *Cognitive Information Processing* (CIP) pada *problem solving* karir dan pengambilan keputusan dapat diterapkan dalam proses perencanaan karir. Konsep utama CIP ada lima, yaitu: 1) *Problem*; 2) *Problem Solving*; 3) *Decision Making*; 4) *The Pyramid of Information Processing Domains*; dan 5) Siklus *Communication, Analysis, Synthesis, Valuing, Execution* (CASVE). Teori CIP, menyatakan “*Problem*” sebagai situasi di mana ada jarak (*gap*) dan perbedaan antara keadaan individu saat ini dengan keadaan yang ia inginkan, seperti halnya ketika seseorang berpikir, “karena sebentar lagi saya akan lulus, saya harus mulai mencari pekerjaan.” “*Problem solving*” adalah ketika individu mengolah informasi dan strategi kognitif dalam pembelajaran yang mempermudah individu tersebut menghilangkan *gap* yang menjadi *problem*. “*Decision making*” mentransformasi opsi solusi yang memungkinkan menjadi langkah spesifik yang dapat direalisasikan (Sampson Jr et al., 1999).

Proses *problem solving* dan *decision making* dibutuhkan untuk menciptakan keputusan karir yang efektif, yang mana keputusan karir adalah hasil dari proses *problem solving* dan langkah yang diambil untuk merealisasikan keputusan tersebut adalah hasil dari proses *decision making*. Sampson et al. (1999) menjelaskan konsep ini dalam sebuah piramida “*Pyramid of Information Processing Domains*”. Wilayah spesifik dari *information processing* dalam piramida ini termasuk pengetahuan diri (*self knowledge*) (contoh: nilai, minat, keahlian) dan opsi (contoh: karir, program studi), keahlian pengambilan keputusan (*decision making skills*) yaitu siklus CASVE, dan kesadaran serta pemahaman atas proses berpikir seorang individu (*metacognition*) (contoh: *self-talk*, *self-awareness*, serta

pengamatan dan kendali atas proses pengambilan keputusan (*decision making*).

The Pyramid of Information Processing Domains



Gambar 1. The Pyramid of Information Processing Domains

(Sampson Jr et al., 1999)

Posisi dasar dari piramida *Information Processing Domains* berfokus pada apa yang diketahui oleh individu atas dirinya sendiri dan pilihan karirnya. Posisi dasar ini terbagi menjadi dua, yaitu: *Self-Knowledge* dan *Options Knowledge*. *Self-Knowledge* atau Pengetahuan Diri sangat penting untuk memetakan nilai yang dianut (*value*), minat (*interests*), keahlian (*skills*), sifat (*personality*) dan karakteristik (*characteristics*). Menyelaraskan hal-hal tersebut akan sangat membantu individu dalam mencari karir yang sesuai dengan preferensi dirinya (Sampson Jr et al., 1999). Mengenali diri juga dapat mengurai kompleksitas dari isi pikiran dan hidup dan menyambung titik-titik pengetahuan yang semula berantakan menjadi tersusun rapi (Ruby, 2020).

Options Knowledge atau pengetahuan terkait opsi karir yang tersedia bagi individu; seperti industry tertentu, perusahaan incaran, posisi kerja yang diinginkan; diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat dalam karir agar sesuai dengan pengetahuan diri (Sampson Jr et al., 1999).

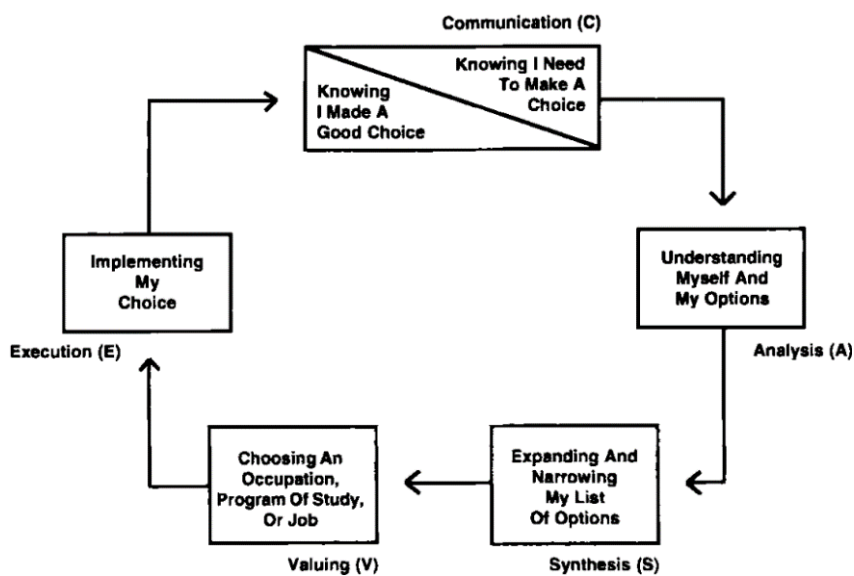
Level tengah pada piramida melibatkan proses individu menyelesaikan masalah yang dimilikinya. Level ini juga disebut Siklus CASVE karena melibatkan *problem-solving* dan proses *decision-making*.

Posisi puncak piramida berfokus pada bagaimana proses berpikir individu mempengaruhi cara individu menyelesaikan masalah terkait karirnya. Pikiran positif maupun negative dapat mempengaruhi bagaimana individu memproses *problem-solving* dan *decision-making* seperti halnya dapat mempengaruhi bagaimana individu berpikir tentang dirinya dan opsi yang ia miliki (Sampson Jr et al., 1999).

The CASVE Cycle

Siklus CASVE menggambarkan suatu pendekatan pada proses terkait *problem-solving* dan *decision-making skills* yang dibutuhkan individu untuk menyelesaikan masalah dan membuat keputusan, serta dapat menjadi solusi untuk proses pencarian karir. Pada fase *Communication* (C), individu menyadari adanya *gap* antara kondisi saat ini dengan kondisi yang diinginkan yang umumnya berasal dari factor eksternal (suatu kejadian atau saran dan masukan dari orang terdekat). Ketika memasuki fase *Analysis* (A) individu menciptakan *mental model* atas masalahnya dan menghubungkan apa yang ia ketahui antar elemen (seperti pengetahuan atas diri dan pengetahuan atas opsi yang memungkinkan untuk menjadi solusi) untuk lebih memahami atribut yang dibutuhkan atas pekerjaan atau program studi yang diinginkan. Pada fase *Synthesis* (S) individu mengembangkan pengetahuannya atas opsi yang tersedia dan mulai mengerucutkan daftar opsi yang mulai dipertimbangkan. Fase *Valuing* (V) merupakan fase ketika

individu mulai menimbang kelebihan dan kekurangan dari setiap opsi yang ada bagi dirinya sendiri, orang terdekat, faktor budaya, komunitas atau sosial secara umum yang nantinya akan menghasilkan keputusan pertama yang bersifat sementara dan bisa berubah. Setelah adanya keputusan dari fase *valuing* maka akan ada fase *Execution* (E) yang merupakan fase di mana individu mulai merancang rencana dan berkomitmen untuk melaksanakan rencana tersebut demi mencapai tujuan atau keputusan yang telah dipilih.



Gambar 2. The CASVE Cycle

(Sampson Jr et al., 1999)

Metacognitions

Puncak dari piramida *Information Processing Domains* adalah keahlian individu untuk memahami bagaimana proses ia berpikir dan bertindak dalam pemecahan masalah karirnya. *Domain* ini memiliki tiga komponen utama, yaitu: *self-talk*, *self-awareness*, serta *monitoring and control* atau pengamatan dan kendali (Sampson Jr et al., 1999).

Self-talk adalah bagaimana seseorang berbicara atau berkomunikasi pada dirinya sendiri tentang masa lalu, masa sekarang, dan kemampuan diri menyelesaikan masalah di masa depan – dalam hal ini adalah tentang *problem-solving* dan *decision-making* atas karirnya. Berhubungan dengan *self-talk*, seseorang dengan *self-awareness* atau kesadaran atas pengetahuan diri yang tinggi dinilai cenderung lebih kreatif dan percaya diri. Semakin baik kita mengenal diri, maka akan semakin baik keputusan yang akan kita ambil, semakin baik relasi yang kita miliki, dan semakin efektif proses komunikasi yang dijalani (Eurich, 2019; Ruby, 2020).

Self-awareness terbagi menjadi dua, yaitu *internal self-awareness* dan *external self-awareness*. Kesadaran diri secara internal menunjukkan bagaimana kita melihat apa yang ada dalam diri seperti *values* atau nilai, *passion* atau gairah, *aspirations* atau pendapat, *reaksi* (termasuk pikiran, perasaan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan), dan pengaruh diri atas orang lain. Kesadaran diri secara internal berkaitan dengan karir yang lebih tinggi, kepuasan hubungan, kontrol sosial dan personal, serta kebahagiaan. Kesadaran diri secara eksternal berarti memahami bagaimana orang lain melihat diri kita atas hal-hal yang sama dengan kesadaran diri internal. Individu yang dapat memahami bagaimana orang lain memandang dirinya dinilai lebih baik dalam hal empati, dan pemimpin yang pandai dalam hal ini terbukti lebih akrab dengan rekan dan bawahannya (Eurich, 2019).

Monitoring mengacu pada kemampuan individu untuk melacak *progress* perkembangannya dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan, seperti contohnya seorang individu mengerti kapan harus berhenti sejenak untuk mencari informasi baru, mengerti ketika suatu tugas sudah terselesaikan dengan cukup baik dan melanjutkan pada tugas berikutnya, serta mengetahui kapan ia membutuhkan bantuan dalam mengambil keputusan. *Control* mengacu pada kemampuan individu dalam menangani proses *problem-solving* dan *decision-making*, termasuk

kemampuan mengontrol pikiran negatif yang dapat menghalangi proses *problem-solving* dan *decision-making*. Bagi beberapa individu, proses mengambil keputusan dalam karir dapat memicu rasa cemas dibandingkan dengan proses memilih program studi untuk pendidikan lanjut (Sampson Jr et al., 1999).

Buku *Career Workbook and Planner* ini dirancang dengan mencakup setiap siklus CASVE dan setiap tahap dari siklusnya dikembangkan untuk mengeksplorasi *self-knowledge* dan *options-knowledge*, kemudian berlanjut pada tahap *problem-solving* dan *decision making*. Buku *Career Workbook and Planner* ini juga akan menyinggung aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Contohnya untuk aspek kognitif, pengguna akan mengeksplorasi tentang pencapaiannya pada bidang akademik dan non-akademik. Kemudian pada aspek afektif, pengguna diminta untuk mendalami bagaimana perasaannya akan sesuatu, hingga mempertahankan motivasi dalam mencapai tujuan. Pada aspek psikomotorik, pengguna diajak untuk menggali informasi dan inspirasi melalui *site-seeing* atau mengunjungi perusahaan impiannya, maupun berbincang dengan professional di bidang pekerjaan yang diinginkan (Aqmarina et al., 2017).

IKIGAI

Salah satu karakteristik dari budaya baru yang dibawa oleh Generasi Z ke dalam dunia kerja adalah pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*). *Work life balance* menjadi standar baru kesejahteraan kerja bagi Generasi Z. Kondisi ini terbukti dengan melihat bahwa *work life balance* berpengaruh dalam peningkatan *engagement* karyawan dalam pekerjaannya. *Work life balance* juga dinilai mampu menurunkan tingkat kemungkinan karyawan untuk *resign* dari pekerjaannya (Rachmadini & Riyanto, 2020; Ratnasari et al.,

2023). Penelitian lain dari (Lestari & Setyaningrum, 2024) menunjukkan bahwa *work life balance* membantu karyawan mempertahankan tingkat produktifitasnya.

Ikigai merupakan sebuah konsep filosofi dari Jepang yang berfokus pada tujuan hidup seseorang, keinginan menolong sesama, dan proses menemukan sesuatu untuk diperjuangkan dalam hidup (Millán et al., 2023). Konsep *Ikigai* ini mencakup afirmasi positif, *goal* atau mimpi, makna kehidupan, komitmen, dan rasa terpenuhi. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan pada mahasiswa menunjukkan bahwa *Ikigai* dapat menjadi alat bantu yang bermanfaat untuk membantu mahasiswa mengidentifikasi minat, tujuan, dan merencanakan karir mereka. *Ikigai* dapat memberi mahasiswa tujuan untuk dicapai yang lebih bermakna dibandingkan hanya kesuksesan semata (Eller, 2016).

Eller (2016) juga menuliskan dalam penelitiannya bahwa *Ikigai* dalam usia dewasa muda seperti mahasiswa masih dapat dibentuk dan melalui pendidikan yang ditempuh, mahasiswa dapat lebih jauh mengidentifikasi apa yang ingin dicapai di kemudian hari.

The Big Five Personality

Pada praktik manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen dilakukan melalui perencanaan karyawan yang tepat sebagai salah satu proses manajemen strategi perusahaan. Perencanaan dan penempatan karyawan yang strategis dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan (Febriansah et al., 2022). Untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan posisi kerja yang dibutuhkan, perusahaan menggunakan tes kepribadian seperti *The Big Five Personality Traits* yang dikembangkan oleh Lewis Goldberg pada tahun 1990 (Lounsbury et al., 2005). Teori Kepribadian Lima Besar ini terdiri dari lima karakter utama yaitu

Neuroticism, Openness to Experience, Extroversion, Conscientiousness, dan Agreeableness.

Neuroticism merupakan karakter seseorang dalam mengendalikan emosi, kepercayaan diri, dan bagaimana seseorang bertahan dengan pendiriannya. Poin *Neuroticism* ini dapat disebut *Emotional Stability*. *Openness to Experience* meruoakan keterbukaan seseorang untuk mempelajari hal baru. Sifat keingin tahuan ini terlihat pada seseorang yang imajinatif, kreatif, dan memiliki rasa penasaran yang tinggi. *Extroversion* adalah bagaimana seseorang berinteraksi dengan sesama. Seseorang mendapatkan nilai positif pada karakter *Extroversion* jika orang tersebut mudah bergaul, mudah bekerja dalam kelompok, dan suka bersosialisasi. Sifat *Conscientiousness* merupakan kehati-hatian. Sifat ini menunjukkan individu yang keputusannya terkalkulasi, penuh pertimbangan, sehingga memberi kesan seseorang yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab. *Agreeableness* adalah karakter individu yang kooperatif, mudah diajak berdiskusi dan bekerjasama, serta lebih mudah memahami (Febriansah et al., 2022).

The Big Five Personality Traits telah banyak digunakan perusahaan dalam melihat karakter calon karyawan maupun karyawan yang akan ditempatkan pada posisi baru. Model Lima Besar ini terbukti berpengaruh pada keputusan karir seseorang (Lounsbury et al., 2005). Pada penelitian ini aspek mengenai tes kepribadian dan pengaruhnya terhadap keputusan rencana karir mahasiswa dibahas pada wawancara dengan informan, serta dicantumkan sebagai isi dari salah satu *Section* pada buku *Career Workbook and Planner*.

Rancangan buku *Career Workbook and Planner*

Berdasarkan teori CIP dan Siklus CASVE yang dipaparkan oleh Sampson Jr., Lenz, Reardon, dan Peterson (1999), maka dari teori tersebut dirancang dan dikembangkan menjadi sebuah buku *Career Workbook and Planner* dengan membawa konsep *prompted journal* atau pertanyaan-pertanyaan yang dibuat sesuai dengan teori CIP dan Siklus CASVE agar bisa memaksimalkan *hands-on* dan *minds-on experience* dalam perencanaan karir. Isi dari buku *Career Workbook and Planner* dibawakan dengan bahasa yang santai dengan bahasa Indonesia dan Inggris dan menggunakan istilah yang mudah dimengerti. Pada akhir *section* akan ada kutipan yang berhubungan dengan topik pada *section* tersebut untuk menambah motivasi pengguna buku *Career Workbook and Planner*.

Potensi buku *Career Workbook and Planner*

Buku *Career Workbook and Planner* disusun menggunakan teori CIP-CASVE serta dengan agar dapat digunakan oleh Generasi Z dalam berbagai fase pengambilan keputusan terutama Generasi Z di jenjang perguruan tinggi (18-24 tahun) dalam mencari karir yang sesuai dengan minat dan bakat. Mengembangkan dari penelitian terdahulu yang berfokus pada media perencanaan karir di jenjang sekolah, buku ini diharapkan bisa membantu pelajar di bangku perkuliahan yang akan menghadapi langsung dunia kerja setelah lulus kuliah.

Adanya buku ini diharapkan dapat membantu menyesuaikan visi dan cita-cita yang dimiliki dengan misi yang harus dilakukan agar visi tersebut bisa tercapai dengan baik dan terencana. Selain untuk memulai penajakan karir di usia muda, buku ini juga diharapkan dapat digunakan oleh generasi Y yang masih ingin mengeksplorasi berbagai bidang karir baru atau ingin memperluas keahliannya di bidang yang saling berkaitan.