

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 803/BK

Bidang Fokus : Pendidikan dan Seni Budaya

Skema Penelitian : Mandiri

LAPORAN KEMAJUAN AKHIR PENELITIAN MANDIRI



VALIDASI SKALA ASPIRASI KARIER GEN Z BARHATE & DIRANI PADA TINGKAT SEKOLAH MENENGAH ATAS

TIM PELAKSANA

Nina Permatasari

NIDN. 0002078005

Muhammad Andri Setiawan

NIDN. 0008088606

Eklys Cheseda Makaria

NIDN. 0006089202

UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
APRIL 2024

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN MANDIRI**

Judul Penelitian : Validasi Skala Aspirasi Karier Gen Z Barhate & Dirani pada Tingkat Sekolah Menengah Atas

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 803/BK

Bidang Unggulan PT : Lahan Basah

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Nina Permatasari (E/P)

b. NIDN : 0002078005

c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

d. Program Studi : Bimbingan dan Konseling

e. Nomor HP : +62 811-511-980

f. Email : nina.bk@ulm.ac.id

Anggota (1)

a. Nama Lengkap : Muhammad Andri Setiawan

b. NIDN : 0008088606

c. Perguruan Tinggi : Universitas Lambung Mangkurat

Anggota (2)

a. Nama Lengkap : Eklys Cheseda Makaria

b. NIDN : 0006089202

c. Perguruan Tinggi : Universitas Lambung Mangkurat

Mahasiswa yang Terlibat

a. Nama Lengkap/NIM : -

Lama Penelitian : 1 (satu) Tahun

Biaya Penelitian

Keseluruhan : Rp. 7.500.000,00

— diusulkan : Rp. -

— dana instansi lain : Rp. 7.500.000,00

Banjarmasin, 30 April 2024

Mengetahui:
Dekan

Ketua Tim,



Prof. Dr. Sunarno Basuki, Drs., M.Kes., AIFO
NIP. 196409201989031004

Dr. Nina Permatasari, S.Psi., M.Pd.
NIP. 198007022005012004



ISI SUBSTANSI LAPORAN AKHIR PENELITIAN

SKEMA PENELITIAN PKDN, PKLN, PF, PDWM

Petunjuk: Pengusul hanya diperkenankan mengisi di tempat yang telah disediakan sesuai dengan petunjuk pengisian dan tidak diperkenankan melakukan modifikasi *template* atau penghapusan di setiap bagian.

A. JUDUL Tuliskan judul usulan penelitian maksimal 20 kata!
VALIDASI SKALA ASPIRASI KARIER GEN Z BARHATE & DIRANI PADA TINGKAT SEKOLAH MENENGAH ATAS
B. RINGKASAN Isian ringkasan penelitian tidak lebih dari 300 kata yang berisi urgensi, tujuan, metode, dan luaran yang ditargetkan.
Penelitian ini menyoroti pengaruh hubungan personal, nilai-nilai, dan dukungan keluarga terhadap aspirasi karier Generasi Z. Fokus penelitian adalah untuk memahami faktor-faktor tersebut memengaruhi motivasi dan perkembangan karier Generasi Z menurut pandangan Barhate & Dirani. Metode penelitian melibatkan survei dan analisis data untuk mengidentifikasi pola hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan lokasi di MAN Insan Cendikia Tanahlaut dengan 350 orang responden dan menggunakan analisis statistik metode <i>product moment</i> dan <i>alpha Cronbach</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa 90 item item skala aspirasi karier Generasi Z yang disusun maka hanya 75 dinyatakan memiliki validasi dan realibilitas dan hanya 15 item yang dinyatakan tidak valid dan realibilitas. Kesimpulannya, penggunaan skala aspirasi karier Generasi Z berdasarkan pandangan Barhate & Dirani dapat digunakan sebagai instrumen mendalami faktor-faktor membantu dalam merancang strategi bimbingan dan konseling karier untuk Generasi Z.
C. KATA KUNCI Isian 5 kata kunci yang dipisahkan dengan tanda titik koma (;)
Generasi Z, Guru BK, Karier, Layanan Bimbingan dan Konseling, Siswa.
D. PENDAHULUAN Pendahuluan penelitian tidak lebih dari 1000 kata yang memuat, latar belakang, rumusan permasalahan yang akan diteliti, pendekatan pemecahan masalah, <i>state of the art</i> dan kebaruan, peta jalan (<i>road map</i>) penelitian dalam setahun. Sitasi disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan.
Perkembangan dunia pendidikan dewasa ini telah memberikan dampak signifikan terhadap aspirasi karier generasi Z di sekolah menengah. Generasi Z, yang merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, telah tumbuh dalam era teknologi yang begitu pesat dan beragam. Fenomena ini membawa implikasi terhadap

pandangan mereka terhadap karier masa depan mereka. Bagi generasi Z, pemahaman akan aspirasi karier merupakan hal yang sangat penting, karena hal tersebut akan mempengaruhi pilihan pendidikan mereka selanjutnya, serta langkah-langkah karier yang akan mereka ambil di masa depan (Barhate & Dirani, 2022; Brown, 2022; Bulgur & Esen, 2022; Bakheet Elayan, 2022; Firmansyah et al., 2022).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk memahami aspirasi karier generasi Z. Sebagai contoh, dalam studi yang dilakukan oleh Magano et al. (2021) di bidang pendidikan teknik, ditemukan bahwa program pendidikan teknik memberikan keterampilan yang dapat ditransfer kepada generasi Z. Namun, keberadaan generasi Z seringkali dipandang sebagai tantangan oleh para pembuat kebijakan dan pihak-pihak terkait dalam memberikan arah karier yang tepat bagi mereka. Konflik antara aspirasi karier yang diinginkan oleh generasi Z dan realitas lapangan kerja seringkali menjadi masalah yang kompleks dan menantang. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terkait dengan aspirasi karier generasi Z di tingkat SMA menjadi sangat penting untuk dilakukan (Barhate & Dirani, 2022; Brown, 2022; Bulgur & Esen, 2022; Bakheet Elayan, 2022; Firmansyah et al., 2022).

Studi-studi terkait dengan aspirasi karier generasi Z memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hal ini. Penelitian oleh Magano et al. (2020) menunjukkan bahwa pendidikan teknik dapat memberikan keterampilan yang dapat ditransfer kepada generasi Z, mempersiapkan mereka untuk memasuki dunia kerja. Dalam konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan validasi dan realibilitas terhadap skala aspirasi karier generasi Z di tingkat Madrasah Aliyah. Penelitian ini mengambil pandangan Barhate & Dirani (2022) sebagai landasan teoritisnya. Dalam melakukan validasi dan realibilitas tersebut, terdapat beberapa rumusan masalah yang perlu dipecahkan, yaitu: validasi dan realibilitas skala aspirasi karier generasi Z di tingkat MA berdasarkan pendekatan Barhate & Dirani melalui faktor-faktor *attitudes* (sikap), *relationships* (hubungan), *self-perception* (persepsi diri), *motivation* (dorongan), *environmental* (lingkungan), *familial* (keluarga), *organizational* (organisasi), *learning* (pembelajaran), *mentoring* (pendampingan) karier generasi Z berbeda-beda yang bisa digunakan dalam layanan bimbingan dan konseling di madrasah aliyah (Barhate & Dirani, 2022; Brown, 2022; Bulgur & Esen, 2022; Bakheet Elayan, 2022; Firmansyah et al., 2022).

Penelitian ini memiliki relevansi yang sangat penting dalam konteks pendidikan dan pengembangan karier generasi Z di tingkat MA. Melalui pemahaman yang mendalam terkait dengan aspirasi karier mereka, diharapkan pihak-pihak terkait dapat memberikan arahan dan dukungan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya dalam mengembangkan studi lebih lanjut terkait dengan perkembangan karier generasi Z (Barhate & Dirani, 2022; Brown, 2022; Bulgur & Esen, 2022; Bakheet Elayan, 2022; Firmansyah et al., 2022).

Pentingnya penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami lebih dalam mengenai aspirasi karier generasi Z di tingkat MA. Dengan pemahaman yang lebih baik terkait dengan hal ini, diharapkan pihak-pihak terkait dapat memberikan arahan dan dukungan yang tepat bagi generasi muda dalam mengembangkan karier mereka di masa depan (Barhate & Dirani, 2022; Brown, 2022; Bulgur & Esen, 2022; Bakheet Elayan, 2022; Firmansyah et al., 2022).

Melalui pemahaman yang lebih baik tentang aspirasi karier generasi Z, peneliti dan praktisi pendidikan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memfasilitasi pengembangan potensi generasi muda, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan-tantangan masa depan dengan lebih siap dan percaya diri.

E. METODE

Isian metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lebih dari 1000 kata. Pada bagian metoda wajib dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Metode penelitian harus memuat sekurang-kurangnya prosedur penelitian, hasil yang diharapkan, indikator capaian yang ditargetkan, serta anggota tim/mitra yang bertanggung jawab pada setiap tahapan penelitian. Metode penelitian harus sejalan dengan Rencana Anggaran Biaya (RAB).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Populasi penelitian terdiri dari seluruh siswa Madrasah Aliyah Insan Cendikia Tanahlaut yang berjumlah 350 orang, kelas tingkat akhir. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel sensus, di mana seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian ini.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan skala aspirasi karier generasi Z yang dikembangkan oleh (Barhate & Dirani, 2022). Untuk memastikan karakteristik tema, subtema dan uraian skala aspirasi karier Generasi Z maka dilakukan uji pakar yang dilakukan oleh 1 (satu) orang pakar dalam bidang psikologi pendidikan.

Menurut Barhate & Dirani (2022) terdapat karakteristik Generasi Z yang apabila diuraikan ke dalam tabel 1 berikut menyajikan skala aspirasi karier Generasi Z seperti yang direkomendasikan mereka.

Tabel 1 Tema, Subtema dan Uraian Skala Aspirasi Karier Generasi Z

Tema	Subtema	Uraian
<i>Intrinsic Factors</i>	<i>Attitudes</i>	<i>confident, tenacious, entrepreneurial</i>
	<i>Relationships</i>	<i>network, co-workers, personal, team</i>
	<i>Self-perception</i>	<i>self-assured, self-reliant</i>
	<i>Motivation</i>	<i>recognition, purpose, feeling valued</i>
<i>Extrinsic Factors</i>	<i>Environmental</i>	<i>technology, world events</i>
	<i>Familial</i>	<i>parenting, responsibility</i>
	<i>Organizational</i>	<i>values, reputation, brand, size</i>
<i>Career Expectations</i>	<i>Organizational culture</i>	<i>activities, communication, diversity</i>
	<i>Work-life balance</i>	<i>flex work, friendships at work, travel</i>
	<i>Stability</i>	<i>benefits, security, safety, salary</i>
<i>Career Development</i>	<i>Learning</i>	<i>skills, facilitator, medium to learn</i>
	<i>Mentoring</i>	<i>supporting manager, informal support</i>
	<i>Growth</i>	<i>change roles, promotions</i>

Sumber: Diolah dari Barhate & Dirani (2022)

Dari tabel yang dimaksud di atas, mengikuti hasil uji pakar, maka akan didapat tabel 2 berikut.

Tabel 2 Tema, Subtema dan Uraian Skala Aspirasi Karier Generasi Z menurut Hasil Uji Pakar

Tema	Subtema	Uraian	Butir
<i>Intrinsic Factors</i>	<i>Attitudes</i>	<i>Attitudes mengacu pada sikap Gen Z yang</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

	<p>percaya diri, gigih, dan berorientasi pada kewirausahaan. Sikap positif ini membantu Gen Z dalam mencapai kesuksesan sebagai pengusaha dan mencapai tujuan keuangan.</p>	
<i>Relationships</i>	<p><i>Relationships</i> mencakup jaringan, rekan kerja, hubungan pribadi, dan tim yang memengaruhi aspirasi karier Gen Z. Hubungan yang baik dengan orang lain dapat memotivasi dan memberikan dukungan bagi Gen Z dalam mencapai tujuan karier mereka.</p>	11,12,13,14,15,16,17,18,19, 20
<i>Self-perception</i>	<p><i>Self-perception</i> merujuk pada keyakinan diri dan kemandirian Gen Z dalam menghadapi tantangan karier. Keyakinan diri yang tinggi membantu Gen Z untuk mengembangkan sikap positif yang diperlukan untuk sukses sebagai pengusaha dan mencapai tujuan finansial.</p>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
<i>Motivation</i>	<p><i>Motivation</i> mencakup pengakuan,</p>	31,32,33,34,35,36,37,38,38,39,40

		tujuan, dan perasaan dihargai yang mendorong Gen Z dalam mencapai aspirasi karier. Motivasi intrinsik ini memainkan peran penting dalam memotivasi Gen Z untuk mencapai kesuksesan karier dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja.	
<i>Extrinsic Factors</i>	<i>Environmental</i>	<i>Environmental</i> merujuk pada teknologi dan peristiwa dunia yang memengaruhi aspirasi karier Gen Z. Teknologi yang tersedia dan peristiwa dunia dapat membentuk pandangan dan pengetahuan Gen Z dalam mencapai kesuksesan sebagai wirausaha.	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50
	<i>Familial</i>	<i>Familial</i> mencakup pola asuh dan tanggung jawab keluarga yang memengaruhi aspirasi karier Gen Z. Pola asuh dan tanggung jawab keluarga dapat membentuk nilai-nilai dan tujuan karier Gen Z dalam mencapai kesuksesan.	51,52,53,54,55,56,57,58,59,60
	<i>Organizational</i>	<i>Organizational</i> mencakup nilai, reputasi, merek,	61,62,63,64,65,66,67,68,69,70

		dan ukuran organisasi yang memengaruhi aspirasi karier Gen Z. Kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan nilai organisasi dapat memperkuat motivasi intrinsik Gen Z dalam mencapai tujuan karier mereka.	
<i>Career Development</i>	<i>Learning</i>	<i>Learning</i> mencakup keterampilan, fasilitator, dan media pembelajaran yang memengaruhi perkembangan karier Gen Z. Kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan pengembangan karier Gen Z.	71,72,73,74,75,76,77,78,79,80
	<i>Mentoring</i>	<i>Mentoring</i> mencakup dukungan manajer, dukungan informal, dan program mentoring yang memengaruhi perkembangan karier Gen Z. Mentor yang mendukung dan program mentoring yang efektif dapat	81,82,83,84,85,86,87,88,89,90

membantu Gen Z dalam mencapai tujuan karier mereka dan memperluas jaringan profesional mereka.

Sumber: Diolah dari Barhate & Dirani (2022).

Rencana analisis data meliputi pengolahan data kuesioner menggunakan program statistik seperti SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 26. Data akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan distribusi aspirasi karier generasi Z di tingkat Madrasah Aliyah yang mengacau pada subtema faktor-faktor *attitudes* (sikap), *relationships* (hubungan), *self-perception* (persepsi diri), *motivation* (dorongan), *environmental* (lingkungan), *familial* (keluarga), *organizational* (organisasi), *learning* (pembelajaran), *mentoring* (pendampingan) di masa depan yang ditotal menjadi 90 item.

Dalam penelitian ini, lingkungannya mencakup validasi skala aspirasi karier generasi Z di tingkat Madrasah Aliyah dengan berdasarkan Barhate & Dirani (2022). Namun, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, seperti penggunaan sampel sensus yang mungkin tidak mewakili variasi yang lebih luas dalam populasi generasi Z di tingkat Madrasah Aliyah. Selain itu, penelitian ini tidak memperhitungkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin memengaruhi aspirasi karier generasi Z, seperti pengaruh lingkungan keluarga dan budaya.

Penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Insan Cendikia Tanahlaut, dengan waktu pengumpulan data dilakukan selama dua minggu pada bulan Mei 2024. Prosedur penelitian melibatkan penyebaran kuesioner kepada seluruh siswa yang menjadi responden untuk diuji validitas melalui metode product moment dan reliabilitas melalui metode alpha Cronbach.

F. JADWAL PENELITIAN

Jadwal penelitian disusun berdasarkan pelaksanaan penelitian, harap disesuaikan berdasarkan lama tahun pelaksanaan penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Januari-April 2024

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uraikan hasil dan pembahasan penelitian maksimal 1000 kata!

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur aspirasi karier Generasi Z di tingkat madrasah aliyah berdasarkan skala yang dikembangkan oleh Barhate & Dirani (2022). Hasil penelitian ini akan memberikan penjelasan mendalam terkait temuan-temuan utama, interpretasi, dan implikasi dari data yang diperoleh serta saran untuk penelitian lanjutan. Terlihat pada tabel 3 yang menyajikan hasil uji validitas untuk 90 item pada sembilan subtema dalam skala aspirasi karier Generasi Z. Validitas item diukur menggunakan nilai r hitung dan signifikansi statistik. Secara umum, item yang memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dianggap valid. Berdasarkan hasil uji validitas, beberapa item dinyatakan tidak valid karena nilai signifikansi mereka melebihi 0,05. Beberapa contoh

item yang tidak valid adalah item 3 ($r = 0,061$, $p = 0,259$) pada subtema attitudes, item 14 ($r = 0,026$, $p = 0,627$) pada subtema relationships, dan item 23 ($r = 0,051$, $p = 0,344$) pada subtema self-perception. Secara keseluruhan, ada 15 item yang tidak valid berdasarkan kriteria ini.

Sedangkan pada tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan nilai alpha Cronbach untuk setiap subtema. Nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,6 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik. Berdasarkan hasil ini, semua subtema dalam penelitian ini menunjukkan reliabilitas yang memadai, dengan nilai alpha Cronbach sebagai berikut: attitudes: 0,767 (9 item); relationships: 0,625 (9 item); self-perception: 0,666 (8 item); motivation: 0,790 (8 item); environmental: 0,878 (8 item); familial: 0,694 (9 item); organizational: 0,723 dan 0,812 (masing-masing 8 item); learning: 0,812 (8 item); dan mentoring: 0,700 (8 item).

Penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar item pada skala aspirasi karier Generasi Z valid dan reliabel. Ini menunjukkan bahwa skala yang dikembangkan oleh Barhate & Dirani (2022) dapat digunakan secara efektif untuk mengukur aspirasi karier siswa. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa aspirasi karier dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk sikap, hubungan, persepsi diri, motivasi, lingkungan, dukungan keluarga, organisasi, pembelajaran, dan mentoring (Barhate & Dirani, 2022; Brown, 2022; Firmansyah et al., 2022; Magano et al., 2021). Misalnya, Brown (2022) dalam disertasinya mengungkapkan bahwa persepsi diri dan komunikasi adalah faktor penting yang mempengaruhi aspirasi karier Generasi Z. Demikian pula, studi oleh Firmansyah et al. (2022) menunjukkan bahwa dukungan keluarga dan motivasi memiliki peran yang signifikan dalam menentukan pilihan karier. Lebih lanjut, penelitian oleh Magano et al. (2020) menemukan bahwa pembelajaran dan mentoring berkontribusi besar dalam pengembangan keterampilan karier yang diperlukan bagi Generasi Z. Nursani et al. (2024) juga menegaskan bahwa lingkungan sekolah dan kegiatan sosialisasi dapat meningkatkan kewirausahaan digital di kalangan Generasi Z.

Temuan mengenai validitas dan reliabilitas item dalam subtema seperti sikap, hubungan, dan persepsi diri menunjukkan pentingnya faktor-faktor ini dalam membentuk aspirasi karier. Hal ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa keyakinan diri dan dukungan sosial sangat mempengaruhi aspirasi dan pencapaian karier individu. Brown (2022) mengungkapkan bahwa persepsi diri dan dukungan sosial adalah faktor penting yang mempengaruhi aspirasi karier Generasi Z. Selain itu, penelitian oleh Firmansyah et al. (2022) menegaskan bahwa dukungan keluarga dan motivasi juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan pilihan karier.

Selain itu, subtema motivasi dan lingkungan yang memiliki nilai reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan pengaruh eksternal, seperti perkembangan teknologi, memainkan peran penting dalam menentukan jalur karier yang diinginkan oleh Generasi Z. Magano et al. (2020) menemukan bahwa perkembangan teknologi dan pembelajaran yang adaptif berkontribusi besar dalam pengembangan keterampilan yang diperlukan bagi Generasi Z. Hal ini diperkuat oleh Nursani et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan sekolah dan kegiatan sosialisasi dapat meningkatkan kewirausahaan digital di kalangan Generasi Z. Pandangan ini konsisten dengan studi-studi sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik dan pengaruh eksternal memainkan peran kunci dalam aspirasi karier Generasi Z.

Meskipun sebagian besar item valid dan reliabel, beberapa item tidak memenuhi kriteria validitas. Hal ini mungkin disebabkan oleh interpretasi yang berbeda dari responden terhadap pernyataan tertentu atau kurangnya relevansi beberapa item dengan konteks budaya dan pendidikan di Indonesia. Barhate & Dirani (2022) mengungkapkan bahwa

perbedaan interpretasi dapat mempengaruhi validitas item dalam skala pengukuran. Selain itu, Brown (2022) juga menyatakan bahwa konteks budaya dan lingkungan pendidikan lokal sangat berpengaruh terhadap cara siswa memahami dan merespons item-item tertentu dalam survei.

Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk menyesuaikan beberapa item agar lebih sesuai dengan konteks lokal. Firmansyah et al. (2022) menekankan pentingnya penyesuaian instrumen pengukuran agar relevan dengan budaya dan konteks pendidikan setempat. Hal ini juga didukung oleh penelitian Bulgur & Esen (2022) yang menemukan bahwa adaptasi instrumen ke dalam konteks lokal dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas pengukuran aspirasi karier. Dengan demikian, menyesuaikan skala ini akan membantu mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif dari populasi yang diteliti.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk ukuran sampel yang terbatas pada satu institusi pendidikan dan potensi bias responden. Barhate & Dirani (2022) menyatakan bahwa ukuran sampel yang kecil dapat mempengaruhi generalisasi temuan penelitian. Brown (2022) juga menambahkan bahwa bias responden dapat terjadi ketika responden tidak sepenuhnya jujur atau tidak memahami pertanyaan survei dengan benar. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas sampel ke berbagai institusi pendidikan dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi aspirasi karier, seperti pengaruh media sosial dan tren pasar kerja. Menurut Bulgur & Esen (2022), faktor-faktor eksternal seperti media sosial memiliki dampak signifikan terhadap aspirasi karier generasi muda. Bakheet Elayan (2022) juga menekankan pentingnya mempertimbangkan tren pasar kerja yang dinamis dalam penelitian tentang aspirasi karier. Memperluas penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan relevan mengenai aspirasi karier Generasi Z di berbagai konteks.

Hasil penelitian ini sebenarnya memberikan implikasi penting bagi guru bimbingan dan konseling di sekolah. Pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi aspirasi karier siswa dapat membantu guru bimbingan dan konseling memberikan layanan bimbingan dan konseling yang lebih efektif dan personal. Barhate & Dirani (2022) menyebutkan bahwa pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi aspirasi karier sangat penting bagi pembimbing karier untuk merancang program intervensi yang efektif. Brown (2022) juga menekankan pentingnya pengetahuan tentang persepsi dan kebutuhan karier mahasiswa untuk mengembangkan strategi bimbingan yang tepat.

Dengan mengetahui subtema mana yang paling berpengaruh, guru bimbingan dan konseling dapat merancang program intervensi yang lebih tepat untuk membantu siswa mencapai tujuan karier mereka. Bulgur & Esen (2022), menunjukkan bahwa pemahaman tentang perbedaan generasi dalam perspektif karier dapat membantu dalam merancang program bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing generasi. Bakheet Elayan (2022) juga menekankan pentingnya menyesuaikan metode pembelajaran dan bimbingan dengan perkembangan digital dan kebutuhan generasi saat ini. Oleh karena itu, guru bimbingan dan konseling harus terus memperbarui pengetahuan mereka tentang tren pasar kerja dan pengaruh media sosial untuk memberikan bimbingan yang relevan dan efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pentingnya memahami aspirasi karier Generasi Z dan memberikan dasar yang kuat untuk penelitian dan praktek lebih lanjut dalam bidang konseling karier. Barhate & Dirani (2022) menekankan bahwa memahami aspirasi karier Generasi Z sangat penting untuk mengembangkan strategi intervensi yang efektif dalam konseling karier. Brown (2022) juga menggarisbawahi pentingnya pengetahuan tentang persepsi Generasi Z terhadap keterampilan komunikasi

abad ke-21 dalam konteks pendidikan tinggi untuk meningkatkan efektivitas layanan bimbingan karier.

Bulgur & Esen (2022) menunjukkan bahwa perbedaan perspektif karier antar generasi memerlukan pendekatan yang disesuaikan dalam konseling karier, sehingga guru bimbingan dapat lebih efektif dalam membantu siswa mencapai tujuan karier mereka. Selain itu, Bakheet Elayan (2022) menyoroti bahwa perkembangan dunia kerja dan pembelajaran digital perlu dipertimbangkan dalam merancang program bimbingan yang relevan bagi Generasi Z. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperdalam pemahaman tentang kebutuhan dan aspirasi karier Generasi Z, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas praktik konseling karier di berbagai institusi pendidikan.

H. DAFTAR PUSTAKA

Sitasi disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

- Bakheet Elayan, M. (2022). The New World Of Work And Digital Learning: Millennials And Generation Z (Vol. 19, Issue 2). <http://www.webology.org>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. In *European Journal of Training and Development* (Vol. 46, Issues 1–2, pp. 139–157). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Brown, A. A. (2022). Exploring Collegiate Gen Z Perceptions Regarding 21st Century Communication Skills Submitted by.
- Bulgur, N. E., & Esen, E. (2022). Generational differences in career perspective: applying kaleidoscope career model. *Middle East J. of Management*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/mejm.2022.10047340>
- Firmansyah, A., Rizky,);, & Sulisty, T. (n.d.). EDUKASI TERKAIT PROFESI AKUNTAN BAGI KELOMPOK GEN Z DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (Vol. 2, Issue 2).
- Magano, J., Silva, C., Figueiredo, C., Vitória, A., Nogueira, T., & Dinis, M. A. P. (2020). Generation Z: Fitting project management soft skills competencies—A mixed-method approach. *Education Sciences*, 10(7), 1–24. <https://doi.org/10.3390/educsci10070187>.
- Magano, J., Silva, C. S., Figueiredo, C., Vitoria, A., & Nogueira, T. (2021). Project Management in Engineering Education: Providing Generation Z with Transferable Skills. *Revista Iberoamericana de Tecnologias Del Aprendizaje*, 16(1), 45–57. <https://doi.org/10.1109/RITA.2021.3052496>