

Kesiapan Karier Generasi Z Menghadapi Tantangan Artificial Intelligence

I Putu Dharmawan Suryagita Susila Putra¹

¹Universitas Tabanan

Corresponding Author: dharmawan.ipt@gmail.com

Published: August, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana Generasi Z yang belum bekerja memaknai transformasi dunia kerja akibat kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), serta implikasinya bagi strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam menyiapkan tenaga kerja masa depan.

Materials and methods. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan mahasiswa Generasi Z berusia 18 - 28 tahun. Pedoman dalam melakukan wawancara disusun berdasarkan Career Construction Theory (Savickas, 2005), yang fokus pada empat dimensi utama adaptabilitas karier yang diantaranya concern, control, curiosity, dan confidence.

Results. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kesadaran yang tinggi (concern) terhadap dampak AI yang dapat mengurangi jenis pekerjaan tertentu sekaligus membuka peluang baru. Mereka merasa memiliki kendali (control) atas arah karier, meskipun sebagian responden masih dalam tahap eksplorasi. Rasa ingin tahu (curiosity) mengenai keterampilan digital cukup kuat, namun banyak yang masih bergantung pada informasi dari media sosial. Tingkat kepercayaan diri (confidence) relatif tinggi, ditunjukkan melalui upaya pengembangan diri dan kesiapan beradaptasi dengan teknologi. Selain faktor internal, responden menekankan pentingnya dukungan eksternal dari pemerintah, perusahaan, dan institusi pendidikan.

Conclusions. Generasi Z menunjukkan adanya potensi adaptabilitas yang kuat dalam menghadapi dunia kerja berbasis AI, Gen Z membutuhkan dukungan sistemik agar potensi tersebut optimal. Untuk organisasi diperlukan strategi pengembangan talenta yang lebih adaptif, berupa kurikulum berbasis keterampilan digital, program pelatihan yang berkesinambungan, dan lingkungan kerja yang kolaboratif dengan teknologi AI. Hasil penelitian ini memberikan gagasan bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan dan praktik yang sesuai terhadap kebutuhan generasi muda di era digital.

Keywords: Artificial Intelligence, Generasi Z, Manajemen Sumber Daya Manusia, Career Construction Theory, Adaptabilitas Karier

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, kemajuan teknologi kecerdasan buatan (AI) telah menjadi pendorong utama dalam perubahan di dunia kerja. AI mengalami perkembangan pesat dan telah diaplikasikan dalam berbagai sektor industri, terutama dalam pengambilan keputusan berbasis analisis data besar, analisis identifikasi pola, dan memberikan rekomendasi akurat untuk mendukung operasional industri di bidang manufaktur, logistik, dan keuangan (Kurniasari et al., 2024). Perubahan ini membawa tantangan dan peluang bagi organisasi dan tenaga kerja di seluruh dunia, termasuk generasi muda seperti Generasi Z yang baru mulai bekerja. Akibatnya, organisasi diminta untuk mengubah struktur pekerjaan mereka dan mengubah strategi manajemen sumber daya manusia mereka (Ulrich et al., 2020).

Generasi Z atau yang bisa dikenal dengan Gen Z, yang lahir sekitar tahun 1997–2012, merupakan generasi digital-native yang tumbuh di tengah kemajuan teknologi pesat. Meskipun mereka terbiasa dengan teknologi, hal ini tidak serta-merta membuat mereka siap secara emosional dan psikologis menghadapi ketidakpastian dunia kerja yang terdampak AI (Kuron et al., 2022). Studi terbaru menunjukkan bahwa Gen Z sangat khawatir tentang disrupsi teknologi. Mereka juga khawatir tentang stabilitas pekerjaan mereka dan apakah kemampuan mereka sesuai dengan tuntutan kerja masa depan (ILO, 2022; Gössling et al., 2021). Robinson (2024) juga mengemukakan hal yang sama, dimana Gen Z sudah akrab dengan teknologi, namun terdapat kesenjangan antara keterampilan teknologi yang dimiliki dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks akibat pesatnya perkembangan AI. Frey & Osborne (2017) memperkirakan bahwa pekerjaan dengan tingkat rutinitas tinggi memiliki risiko besar untuk digantikan. Sundari et al (2024) juga menekankan penggunaan AI dan otomatisasi akan sering digunakan untuk pekerjaan yang rutin dan bersifat berulang, yang akan menggeser fokus pekerja kedalam jenis pekerjaan kreatif dan pekerjaan dengan peran yang lebih strategis. Hal ini menandakan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas, empati, dan pengambilan keputusan kompleks tetap memerlukan peran manusia. Oleh karena itu, AI bukan hanya memberikan ancaman, tetapi juga memberikan peluang baru dalam dunia kerja. Hal ini menciptakan suatu pertanyaan mengenai sejauh mana Gen Z siap beradaptasi dalam dunia kerja yang semakin terdigitalisasi dan didukung kecanggihan AI yang semakin pintar.

Studi mendalam tentang persepsi Gen Z yang belum memasuki dunia kerja masih terbatas. padahal, dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pemahaman terhadap persepsi generasi muda terhadap transformasi dunia kerja sangat penting. Hal ini berkaitan dengan strategi pengembangan talenta, desain pelatihan berbasis kebutuhan masa depan, serta employer branding yang responsif terhadap ekspektasi generasi baru (Margherita & Bua, 2021). Savickas (2005) melalui teori Career Construction menekankan bahwa individu secara aktif membangun arah karier berdasarkan persepsi terhadap perubahan dunia. Career adaptability yang terdiri dari concern, control, curiosity, dan confiden, menjadi indikator penting dalam menilai kesiapan Gen Z menghadapi transformasi dunia kerja. Penelitian dari ILO (2022) juga menunjukkan bahwa generasi muda yang memiliki informasi karier yang akurat, kesempatan untuk belajar mandiri, serta lingkungan yang suportif, cenderung lebih siap menghadapi disrupsi teknologi.

Saat ini sebagian besar kajian manajemen sumber daya manusia masih berfokus pada tenaga kerja yang sudah aktif bekerja, sementara kajian eksploratif terhadap Gen Z yang belum masuk dunia kerja masih relatif terbatas (Huang & Rust, 2021). Kekosongan inilah yang membentuk gap penelitian. Persepsi Gen Z yang belum bekerja terhadap AI belum banyak ditelaah dari sudut pandang kualitatif, padahal kelompok ini sedang berada pada masa transisi penting antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Bagaimana mereka membayangkan dunia kerja masa depan, apa saja harapan dan kekhawatiran mereka, serta sejauh mana mereka merasa siap atau terancam oleh AI, menjadi pertanyaan penting yang perlu dijawab untuk mendukung perencanaan tenaga kerja masa depan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Gen Z melihat dampak adanya AI dalam dunia kerja saat ini dan karir kerja di masa depan, apakah mereka melihatnya sebagai peluang yang harus diraih, tantangan yang perlu diatasi, atau ancaman yang mengkhawatirkan, serta faktor eksternal apa yang diperlukan Gen Z dalam mendukung kesiapan mereka menghadapi transformasi dunia kerja akibat AI. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan sumber daya manusia secara strategis di era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggali makna subjektif yang dibentuk oleh individu Gen Z yang belum bekerja, dalam merespons transformasi dunia kerja akibat kehadiran Artificial Intelligence (AI). Peneliti menggali makna personal yang dibentuk responden tentang karier masa depan dan relevansinya dengan strategi manajemen sumber daya manusia. Teknik penentuan sampel menggunakan Teknik Purposive

sampling, sampel yang diambil ditentukan dengan kriteria : Berusia antara 18–28 tahun (Gen Z), yang belum pernah bekerja secara penuh waktu, Memiliki pengetahuan dasar atau paparan informasi tentang AI dan pada penelitian ini menggunakan 9 sampel responden. Pengumpulan data akan menggunakan Teknik wawancara mendalam yang disusun berdasarkan kerangka Career Construction Theory (Savickas, 2005), meliputi empat dimensi adaptabilitas karier: Concern: kesadaran akan perubahan dunia kerja, Control: rasa tanggung jawab dan kendali atas arah karier, Curiosity: minat mengeksplorasi karier dan keterampilan digital, Confidence: keyakinan menghadapi tantangan karier berbasis AI.

HASIL

Berikut merupakan hasil wawancara dari mewawancarai 9 responden Gen Z yang namanya diberikan kode R1 sampai dengan R9, yang dimana kerangka wawancaranya mengacu pada kerangka Career Construction Theory (Savickas, 2005) yang mencakup empat dimensi utama: concern, control, curiosity, dan confidence.

1. Concern (Kesadaran terhadap Masa Depan Kerja)

Mayoritas responden menyadari bahwa AI akan membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk otomatisasi pekerjaan rutin dan kemungkinan berkurangnya kebutuhan tenaga kerja manusia. Beberapa menyebut pekerjaan seperti teller bank, customer service, atau administrasi akan digantikan, namun juga akan muncul lapangan kerja baru di bidang teknologi AI. Berikut kutipan dari hasil wawancara dengan responden yang terkait dengan concern, “Pekerjaan lebih sulit dicari, apalagi kalau robot-robot AI sudah berkembang.” (R1, 22 thn), “Tenaga kerja seperti teller bank, customer service lama kelamaan bisa digantikan oleh mesin digital karena lebih efektif dan efisien.” (R4, 25 thn). Terdapat juga responden yang memandang AI sebagai peluang adanya lapangan kerja baru, seperti kutipan berikut, “AI akan mengotomatiskan beberapa pekerjaan, tapi juga menciptakan pekerjaan baru di bidang teknologi.” (R6, 20 thn), “Akan terciptanya lapangan kerja yang baru di bidang teknologi AI.” (R4, 25 thn),

Kesadaran ini juga diiringi dengan keyakinan bahwa perencanaan karier sejak dini sangat penting untuk menghadapi ketidakpastian, yang terlihat dari kutipan berikut : “Karier harus dipikirkan dari sekarang karena waktu itu berharga.” (R2, 23 thn), “Perlu memikirkan karier sejak dini karena dunia kerja berubah sangat cepat, terutama karena teknologi seperti AI.” (R5, 23 thn), “Kalau tidak, kita bisa ditelan dengan perkembangan teknologi.” (R3, 24 thn).

2. Control (Perasaan Memiliki Kendali atas Karier)

Sebagian besar responden merasa memiliki kendali terhadap arah kariernya, meskipun tingkat kepastian berbeda. Ada yang sudah menentukan jalur karier (misalnya R5 yang berkeinginan berkarir sebagai koki), sementara yang lain masih eksplorasi. Berikut kutipan dari hasil wawancara dengan responden yang terkait dengan control, “Saya yang memilih dan bertanggung jawab atas jalan karier saya.” (R1, 22 thn), “Kendali itu relative, semakin kita aktif merencanakan, semakin besar kontrol kita.” (R5, 23 thn). Sebagian responden masih berada pada tahap eksplorasi, yang terlihat dari kutipan berikut : “Saat ini saya belum menentukan jalan karier.” (R2, 23 thn), “Masih mencoba segala bidang.” (R3, 24 thn), “Saat ini belum, tapi saya perlu mempersiapkan diri dari sekarang untuk antisipasi.” (R8, 22 thn). Sebagian responden, seperti kutipan R7 (22thn) “Semua pihak perlu bersinergi untuk menghadapi perubahan akibat AI.” dan kutipan R6 (20 thn) “Tanggung jawab atas perubahan akibat AI adalah pengembang AI, perusahaan yang menggunakannya, dan pemerintah yang membuat regulasi”, hal ini mengindikasikan terdapat faktor eksternal seperti pendidikan, regulasi pemerintah dan perusahaan yang juga berperan dalam keberhasilan karier, bukan hanya individu.

3. Curiosity (Minat Mengeksplorasi AI dan Karier)

Responden menunjukkan curiosity yang beragam. Sebagian aktif mencari informasi tentang tren kerja dan teknologi, sementara yang lain masih mengandalkan media sosial. Rasa ingin tahu mereka berpusat pada bagaimana AI akan mengubah kebutuhan skill dan peran manusia. Berikut kutipan dari hasil wawancara dengan responden yang terkait dengan curiosity, “Saya aktif mencari informasi tentang tren pekerjaan dan skill digital.” (R1, 22 thn), “Saya penasaran kualifikasi apa yang dibutuhkan agar bisa terserap di dunia kerja dengan AI.” (R8, 22 thn), “Saya tertarik mempelajari dampak AI terhadap pekerjaan saya nanti.” (R3, 24 thn), beberapa responden mengandalkan media sosial untuk mendapatkan informasi seperti “Tidak terlalu aktif, tapi mengikuti perkembangan dari media.” (R4, 25 thn) “Saya jarang mencari, biasanya langsung fyp di sosial media.” (R9, 21 thn).

Curiosity ini menjadi indikasi kesiapan adaptif, meskipun intensitas pencarian informasi belum merata di semua responden.

4. Confidence (Kepercayaan Diri Menghadapi Dunia Kerja AI)

Sebagian besar responden menunjukkan tingkat confidence yang cukup tinggi. Mereka percaya diri mampu bersaing asalkan terus belajar dan mengembangkan diri. Namun ada juga yang masih menyimpan kecemasan, terutama terkait risiko keterampilan yang tertinggal. Berikut kutipan dari hasil wawancara dengan responden yang terkait dengan confidence, “Percaya diri itu penting. Saya harus siap bersaing dengan AI.” (R1, 22 thn), “Saya percaya diri jika punya keterampilan digital yang mumpuni.”, “Saya siap bersaing di dunia kerja yang melibatkan AI.” (R3, 24 thn) (R6, 20 thn), “Dengan kemampuan saya sekarang, saya belum terlalu percaya diri.” (R8, 22 thn).

Untuk meningkatkan kepercayaan diri, responden mengikuti pelatihan, belajar keterampilan baru, membangun mindset positif, serta menjaga kesehatan mental.

5. Harapan terhadap Dukungan Eksternal

Selain empat dimensi utama, muncul tema tambahan berupa harapan terhadap dukungan eksternal. Beberapa responden menekankan peran pemerintah untuk memberi fasilitas dan bimbingan. Ada yang berharap perusahaan menyiapkan infrastruktur digital dan program pelatihan. Beberapa lainnya meminta agar akses pendidikan dipermudah dan diperluas. Berikut kutipan dari hasil wawancara dengan responden yang terkait dengan Harapan terhadap Dukungan Eksternal, “Pemerintah harus terus memotivasi dan membimbing generasi muda agar bisa bersaing.” (R1, 22 thn), “Perusahaan harus menyiapkan infrastruktur teknologi yang memadai.” (R2, 23 thn), “Permudah dan permurah akses pendidikan.” (R8, 22 thn), dan terdapat responden yang berharap penggunaan etis AI diarahkan ke hal yang positif “Jangan sampai kita dibodohi teknologi, gunakan AI ke arah yang positif.” (R9, 21 thn).

Berikut ini disajikan tabel 1 yang berisi tema dan subtema yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden Gen Z,

Table 1. Analisis Tematik dari Hasil Wawancara

Dimensi Career Adaptability	Tema/Subtema	Interpretasi
Concern (Kesadaran masa depan kerja)	AI mengubah dunia kerja dan mengurangi lapangan pekerjaan	Gen Z menyadari ancaman otomatisasi yang mengurangi peluang kerja manusia. Memahami profesi tertentu berisiko tergantikan teknologi.
	AI juga membawa peluang baru	Melihat AI sebagai pembuka lapangan kerja baru di bidang teknologi.
		Memiliki pandangan seimbang: ancaman dan peluang.

Dimensi Career Adaptability	Tema/Subtema	Interpretasi
	Pentingnya perencanaan karier sejak dini	Menyadari urgensi mempersiapkan karier lebih awal. Menganggap kesiapan diri penting untuk bertahan di tengah perubahan.
Control (Kendali atas karier)	Individu bertanggung jawab pada kariernya	Rasa tanggung jawab pribadi yang kuat terhadap arah karier. Menyadari adanya faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kendali.
	Tingkat kejelasan arah karier berbeda	Sebagian responden memiliki arah karier jelas. Sebagian lainnya masih eksplorasi.
	Faktor eksternal juga berpengaruh	Kendali karier dipandang sebagai hasil sinergi individu, perusahaan, dan pemerintah. Harapan akan kolaborasi lintas sektor dalam mendukung karier.
Curiosity (Minat eksplorasi)	Aktif mencari informasi AI dan skill digital	Menunjukkan perilaku eksplorasi proaktif. Fokus eksplorasi pada kompetensi yang dibutuhkan masa depan.
	Informasi masih bergantung pada media sosial	Perilaku eksplorasi pasif dan mengandalkan aliran informasi spontan. Mengandalkan informasi yang muncul tanpa pencarian aktif.
	Penasaran pada penerapan AI di bidang spesifik	Melihat AI sebagai alat pendukung pekerjaan kreatif.
Confidence (Kepercayaan diri)	Percaya diri menghadapi persaingan dengan AI	Kepercayaan diri dipandang sebagai modal utama adaptasi. Menunjukkan kesiapan mental menghadapi persaingan.
	Percaya diri jika memiliki skill digital	Keyakinan diri bergantung pada kompetensi digital.
	Masih ada keraguan	Menunjukkan kesenjangan antara keyakinan dan keterampilan aktual.
	Langkah meningkatkan kepercayaan diri	Upaya pengembangan diri holistik untuk menghadapi tantangan. Belajar berkelanjutan sebagai strategi percaya diri.
Harapan terhadap Dukungan Eksternal	Peran pemerintah	Harapan pada kebijakan dan bimbingan generasi muda. Harapan agar pemerintah fokus pada literasi digital.
	Peran perusahaan	Industri diharapkan menyediakan sarana digital pendukung. Perusahaan diharapkan berkontribusi pada peningkatan kompetensi SDM.
	Peran pendidikan	Lembaga pendidikan diharapkan mempersiapkan keterampilan masa depan.
	Etika pemanfaatan AI	Penekanan pada penggunaan AI yang etis dan produktif.

PEMBAHASAN

Transformasi dunia kerja akibat pesatnya perkembangan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) menjadi isu strategis global yang berdampak pada individu maupun organisasi. Generasi Z sebagai angkatan kerja terbaru menghadapi tantangan dan peluang unik yang menuntut adaptabilitas tinggi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana Gen Z yang belum bekerja memaknai peran AI terhadap masa depan karier mereka, serta implikasinya bagi strategi organisasi terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Analisis dilakukan menggunakan kerangka Career Construction Theory (Savickas, 2005) yang mencakup empat dimensi utama: concern, control, curiosity, dan confidence.

1. Concern: Kesadaran terhadap Perubahan Dunia Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kesadaran tinggi mengenai dampak AI terhadap dunia kerja. Mereka menilai pekerjaan rutin berpotensi tergantikan, namun pada saat yang sama membuka peluang pekerjaan baru di bidang teknologi. Hal ini sejalan dengan Frey & Osborne (2017) yang memprediksi otomatisasi akan menggeser hampir separuh jenis pekerjaan konvensional. Kondisi ini menuntut organisasi menyiapkan strategi reskilling dan upskilling agar tenaga kerja muda dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru.

2. Control: Kendali atas Arah Karier

Sebagian besar responden merasa memiliki kendali atas arah karier mereka, hal ini menunjukkan self leadership yang tinggi. Beberapa telah menentukan jalur karier, sementara sebagian lainnya masih dalam tahap eksplorasi. Kendali ini dipahami sebagai kombinasi antara tanggung jawab individu dan dukungan eksternal dari pendidikan maupun kebijakan industri. Hal ini selaras dengan Lent & Brown (2013) yang menekankan pentingnya career self-management. Hasil wawancara ini menunjukkan organisasi perlu membangun sistem pengembangan karier yang memberikan ruang bagi karyawan muda untuk berpartisipasi aktif dalam merancang jalur karier mereka.

3. Curiosity: Minat Mengeksplorasi AI dan Karier

Responden menunjukkan rasa ingin tahu yang tinggi, terutama terkait keterampilan digital dan tren kerja masa depan. Namun, kualitas eksplorasi bervariasi; ada yang aktif mengikuti kursus, sementara yang lain hanya bergantung pada media sosial. Savickas (2005) menyebut curiosity sebagai dimensi penting dalam adaptabilitas karier. Menurut DeLisi & Lankau (2021) menyatakan bahwa rasa ingin tahu karyawan yang difasilitasi dengan program pelatihan efektif dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas. Hal ini menegaskan perlunya memperluas akses terhadap program literasi AI, mentoring, dan platform pembelajaran berbasis digital untuk mendorong eksplorasi karier yang lebih mendalam.

4. Confidence: Kepercayaan Diri Menghadapi Dunia Kerja AI

Mayoritas responden menyatakan percaya diri menghadapi tantangan era AI, terutama bila terus meningkatkan keterampilan hal ini selaras dengan konsep self-efficacy dalam MSDM, yang merupakan indikator penting untuk performa kerja. Namun, beberapa masih menunjukkan keraguan terkait kesiapan skill. Hal ini konsisten dengan temuan Sari & Widodo (2021) bahwa kesiapan digital generasi muda dipengaruhi oleh keterampilan teknologi dan dukungan lingkungan. Hal ini juga mengindikasikan perlunya competency based training untuk memastikan keyakinan tersebut didukung oleh kompetensi nyata (Brown et al., 2019). Selain itu, disiplin kerja menjadi elemen penting dalam mempertahankan konsistensi kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Mardika (2023) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, yang pada gilirannya turut mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal. Hal ini menunjukkan pentingnya menyediakan program pelatihan berkelanjutan serta menciptakan budaya kerja yang disiplin, suportif untuk menjaga dan memperkuat kepercayaan diri karyawan muda.

5. Harapan terhadap Dukungan Eksternal

Selain faktor internal, responden menekankan perlunya dukungan eksternal dari pemerintah, institusi pendidikan, dan perusahaan. Mereka menginginkan program pelatihan berbasis AI, kurikulum yang adaptif, serta infrastruktur kerja digital yang memadai. Hal ini sejalan dengan kajian Alfina et al. (2022) yang menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, dunia pendidikan, dan industri dalam menyiapkan generasi muda menghadapi era digital. Hal serupa dikemukakan oleh Wright & McMahan (2011) yang mengatakan pengembangan SDM sebagai investasi jangka panjang dan mendorong kolaborasi lintas sektor untuk membentuk tenaga kerja yang siap menghadapi transformasi teknologi

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Generasi Z memiliki potensi kemampuan adaptabilitas yang baik dalam menghadapi perubahan dunia kerja di era AI saat ini. Namun, keberhasilan adaptasi mereka sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan juga dukungan faktor eksternal. Berdasar kerangka Career Construction Theory, ditemukan bahwa:

1. Kesadaran (Concern) terhadap dampak AI sangat tinggi. Responden menyadari adanya potensi berkurangnya jenis pekerjaan rutin sekaligus terbukanya peluang pekerjaan baru.
2. Kendali (Control) atas arah karier dirasakan cukup kuat, namun sebagian masih dalam tahap eksplorasi arah karier.
3. Rasa ingin tahu (Curiosity) mengenai keterampilan digital dan tren masa depan menunjukkan minat yang positif, namun kualitas eksplorasi masih berbeda.
4. Kepercayaan diri (Confidence) menghadapi dunia kerja di era AI relatif baik, meskipun terdapat perbedaan pada tingkat kesiapan nyata antar responden.
5. Dukungan eksternal dari pemerintah, institusi pendidikan, dan perusahaan dipandang sangat penting untuk memperkuat kesiapan Gen Z dalam menghadapi era digital.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disarankan, Generasi Z perlu bersikap proaktif dalam mengembangkan keterampilan, membangun pola pikir adaptif, dan memilih sumber informasi yang dapat dipercaya, sehingga mampu melihat AI sebagai peluang, bukan ancaman. Untuk perusahaan perlu membuat rancangan strategi pengembangan talenta yang adaptif melalui pelatihan digital dan literasi AI, menciptakan lingkungan kerja kolaboratif antara manusia dan AI, dan menyediakan jalur karier yang jelas dan fleksibel. Bagi institusi pendidikan perlu memperbarui kurikulum agar sesuai dengan perkembangan teknologi terutama mengenai pengaplikasian AI, keterampilan digital, analisis data, dan soft skills, serta perlunya memperkuat layanan bimbingan karier. Pemerintah diharapkan menetapkan kebijakan penguatan sumber daya manusia digital melalui program literasi teknologi dan pelatihan AI, serta mendorong kerjasama antara sektor pendidikan, industri, dan pemerintah. Untuk penelitian selanjutnya, Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan analisis dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan dan pengaruh variabel terkait adaptabilitas karier, literasi digital, kepercayaan diri, dan dukungan eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfina, R., et al. (2022). Kesiapan mahasiswa menghadapi disrupsi teknologi. *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*.
- Brown, P., Lauder, H., & Cheung, S. Y. (2019). *The death of human capital? Its failed promise and how to renew it in an age of disruption*. Oxford University Press.
- DeLisi, M., & Lankau, M. J. (2021). Curiosity at work: Moving from trait to state. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 707–722.

- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- Gössling, S., Scott, D., & Hall, C. M. (2021). Pandemics, tourism and global change: a rapid assessment of COVID-19. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(1), 1–20.
- Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2021). A strategic framework for artificial intelligence in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 49(1), 30–50.
- ILO. (2022). *Youth and the Future of Work: Report on Global Youth Employment*.
- Kurniasari, N., Swarga, L. T., & Prayoga, D. P. (2024). Review jurnal mengenai pemanfaatan kecerdasan buatan untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan di industri. *Jurnal Teknik Informatika (JUNIKA)*, 1(1), 16–21.
- Kuron, L. K. J., Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2022). Generation Z's early career experiences: Understanding attitudes toward work and AI. *Human Resource Development International*, 25(4), 420–440.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*.
- Mardika, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Satya Dharma di Denpasar. *Jurnal Ganec Swara*, 17(1).
- Margherita, A., & Bua, I. (2021). Human resource management digital transformation and the future of work: Challenges and opportunities. *Journal of Business Research*, 123, 588–595.
- Robinson, B. (2024). AI's impact on Generation Z in the workplace. *Forbes*.
- Sari, M., & Widodo, T. (2021). Kesiapan digital generasi muda di tengah revolusi industri 4.0. *Jurnal Psikologi Pendidikan*.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*.
- Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., Wardani, F. P., Siahaan, R. S., Sacha, S., Krismayanti, Y., & Anjarsari, N. (2024). Artificial Intelligence (AI) and automation in human resources: Shifting the focus from routine tasks to strategic initiatives for improved employee engagement. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(10), 5041–5054.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2020). *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. McGraw-Hill Education.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.