

DINAMIKA PSIKOLOGIS GENERASI Z DALAM MEMILIH DAN MENGEMBANGKAN KARIER MASA DEPAN : STUDI FENOMENOLGI 4.0

¹Muhamad Rohim Basyar, ²Eva Kartika Wulansari M.Pd., Kons, ³Imam Ariffudin M.Pd.
^{1,2,3}Universitas PGRI Kanjuruhan Malang
basyarohim24@gmail.com

Abstract: *This research aims to understand the psychological dynamics of Generation Z in choosing and developing future careers in the digital era, especially in the profession of content creators and pro players (professional e-sports players). The background of this research is a change in the career landscape in the era of the Industrial Revolution 4.0 which demands flexibility, creativity, and adaptation to technology. Generation Z, as digital natives, tends to choose non-traditional careers that suit interests, self-expression, and financial opportunities. The research uses a qualitative approach with a phenomenological study method on two main participants who have pursued the content creator profession. Data collection techniques include in-depth interviews, observations, and documentation. Donald Super's theory is used as an analytical framework to look at the stages of career exploration, the influence of internal-external factors, and the development of self-concept. The results show that the subjects' career motivation is influenced by personal experiences, economic pressures, and inspiration from public figures. Social support from the community, peers, and spouses strengthens the subject's career choices. The findings emphasize the importance of self-concept, personal values, interests, and technological adaptability in Gen Z's career decision-making.*

Keywords: *Generation Z, Career 4.0, Content creator*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan memahami dinamika psikologis Generasi Z dalam memilih dan mengembangkan karier masa depan di era digital, khususnya pada profesi konten kreator dan *pro player* (pemain e-sport profesional). Latar belakang penelitian ini adalah perubahan lanskap karier pada era Revolusi Industri 4.0 yang menuntut fleksibilitas, kreativitas, dan adaptasi terhadap teknologi. Generasi Z, sebagai digital *native*, cenderung memilih karier non-tradisional yang sesuai dengan minat, ekspresi diri, dan peluang finansial. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi fenomenologis terhadap dua partisipan utama yang telah menekuni profesi konten kreator. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teori Donald Super digunakan sebagai kerangka analisis untuk melihat tahapan eksplorasi karier, pengaruh faktor internal-eksternal, dan perkembangan konsep diri. Hasil menunjukkan bahwa motivasi karier subjek dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, tekanan ekonomi, serta inspirasi dari figur publik. Dukungan sosial dari komunitas, teman sebaya, dan pasangan memperkuat pilihan karier subjek. Temuan menekankan pentingnya konsep diri, nilai personal, minat, serta kemampuan adaptasi teknologi dalam pengambilan keputusan karier Gen Z. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman fenomena karier 4.0 dan pengembangan layanan bimbingan karier di era digital.

Kata kunci: Generasi Z, Karier 4.0, Konten kreator

PENDAHULUAN

Generasi Z, yakni individu yang lahir pada rentang 1997–2011, tumbuh dalam ekosistem digital yang mendominasi dengan konektivitas internet, media sosial, dan perkembangan pesat teknologi informasi. Menurut data Badan Pusat Statistik, populasi Gen Z di Indonesia mencapai 27,94% atau sekitar 74,93 juta jiwa (Rainer, 2023). Dominasi jumlah ini menjadi potensi sekaligus tantangan dalam konteks kesiapan menghadapi Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0*, yang memerlukan perencanaan karier adaptif, inovatif, dan berbasis kompetensi digital (Sawitri, 2018).

Di satu sisi, perkembangan teknologi menciptakan peluang karier baru seperti konten kreator dan *pro player* (pemain profesional e-sport). Kedua profesi ini menawarkan kebebasan berekspresi, kebaruan pola kerja, dan potensi penghasilan yang signifikan (Pratiwi, 2021). Namun, di sisi lain (Wahyu et al., 2023) masih terdapat kesenjangan antara gambaran ideal karier digital yang dipersepsikan mudah, cepat populer, dan menguntungkan dengan kenyataan yang lebih kompleks. Realitas profesional menunjukkan bahwa karier ini memerlukan perencanaan matang, konsistensi, pengelolaan risiko psikososial, serta kompetensi yang terstruktur (Corbuzier, 2025). Hal ini menciptakan tantangan tersendiri, mengingat banyak Gen Z terjebak miskonsepsi bahwa keberhasilan hanya ditentukan oleh kemampuan bermain *game* atau membuat konten hiburan sederhana, tanpa

mempertimbangkan aspek nilai pribadi, pengembangan diri, serta keberlanjutan profesi (Patton & McMahon, 2021).

Kajian literatur (Anjani, 2022) menunjukkan bahwa pengambilan keputusan karier pada Gen Z sangat dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal seperti minat, nilai, dan konsep diri dan faktor eksternal seperti pengaruh komunitas, media sosial, dan figur panutan digital (Sawitri, 2018). Donald Super (Fitriyani et al., 2019) menekankan bahwa fase eksplorasi (usia 15–24 tahun) menjadi periode krusial ketika individu secara aktif menilai diri, mencoba peran kerja, dan merumuskan konsep karier yang selaras dengan identitas personal. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus mendalam terhadap dinamika psikologis Gen Z dalam memaknai dan memutuskan karier digital konten kreator dan *pro player*, yang hingga kini belum banyak dieksplorasi secara komprehensif dengan pendekatan fenomenologi dalam konteks budaya Indonesia.

Studi terdahulu (Christine M. Walden et al., 2022) cenderung hanya menitikberatkan pada motivasi ekonomi atau preferensi media sosial, sementara penelitian ini mengintegrasikan perspektif teori karier Super, kajian pengalaman subjektif, serta dampak transformasi digital terhadap pembentukan identitas karier (Maslikhah et al., 2019). Dengan demikian, riset ini menawarkan kontribusi ilmiah baru (*state of the art*) yang relevan untuk menjembatani kesenjangan pemahaman antara persepsi ideal karier digital

dan realitas pengambilan keputusan karier Gen Z.

Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perubahan lanskap karier dalam era digital melalui studi fenomenologi dan implementasi teori karier Donald E. Super pada dampaknya pemutusan karier Gen Z. Pengambilan keputusan karier ialah bagian elemen kunci dalam teori karier Donald Edwin Super dan sangat penting untuk pengembangan diri dan identitas karier individu, kesuksesan karier menurut Super didefinisikan secara luas hal ini mencakup dalam kepuasan pribadi, realisasi potensi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologis. Fokus utamanya adalah memahami pengalaman subjektif Generasi Z dalam memilih dan mengembangkan karier sebagai konten kreator dan pro player di era digital. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna mendalam dari keputusan karier yang diambil individu berdasarkan pengalaman langsung. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan subjek utama (individu Gen Z yang berkarier sebagai konten kreator atau pro player) dan informan pendukung (keluarga, teman, atau rekan komunitas), serta observasi langsung maupun melalui media digital. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari

literatur akademik, dokumentasi media, konten podcast, dan artikel daring yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi tidak terstruktur. Wawancara menggali aspek pengalaman, motivasi, serta faktor internal dan eksternal dalam pengambilan keputusan karier. Observasi mendukung data dengan pengamatan perilaku dan konteks aktivitas subjek, baik secara langsung maupun digital. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang dikumpulkan disaring dan dikategorisasi ke dalam tema seperti motivasi, dukungan sosial, dan tantangan karier. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi dan tabel tematik, dengan kesimpulan yang mencerminkan makna dari perspektif subjek.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 2 subjek dari kalangan Gen Z yang aktif atau menunjukkan ketertarikan dalam dunia konten kreator dan pro player. Para partisipan berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam, mayoritas berada pada tingkat perkuliahan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam yang bertujuan menggali persepsi, pengalaman, dan pertimbangan partisipan dalam proses pengambilan keputusan karier mereka. Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan

fenomenologi dengan reduksi data, kategorisasi tema, dan interpretasi makna.

Tabel 1. Pola Temuan Penelitian

Tema Utama	Sub Tema	Coding
Eksplorasi Karier	Tahap pencarian	Eksplorasi konten, belum mencapai puncak, membangun fondasi
Peran Role model	Inspirasi dari tokoh	Meniru gaya idola, pengaruh tokoh publik
Adaptabilitas	Tren & segmentasi audiens	Penyesuaian dengan audiens, fleksibel terhadap tren konten
Fleksibilitas Karier	Kebebasan waktu & kerja	Tidak cocok dengan kerja kantoran, butuh fleksibilitas tinggi
Ukuran sukses	Indikator keberhasilan	Penghasilan, portofolio klien, validasi offair
Pilihan Karir Digital	Peluang zaman Gen Z	Banyaknya opsi karir digital dan kebebasan generasi sekarang
Tujuan Jangka Panjang	Aspirasi karir masa depan	Ingin jadi aktor, main film, ingin go nasional

Peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif para subjek dalam memutuskan karier sebagai konten kreator dan pro player. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, diperoleh beberapa tema utama beserta sub tema yang kemudian dikodekan dalam Tabel 1. Berikut uraian naratif

hasil temuan penelitian berdasarkan tema-tema tersebut.

Eksplorasi Karier

Subjek GH dan DPA menunjukkan bahwa perjalanan mereka dalam karier digital masih berada pada fase eksplorasi menurut teori Donald Super. GH dan DPA menyatakan hal yang sama.

Kalau menata fondasi yang aman untuk karir, bisa dibilang iya, bisa dibilang nggak. Kalau dibilang fondasi untuk karir kedepan, bisa dibilang iya, bisa dibilang nggak. Karena yang paling bener adalah saya masih dalam tahap eksplorasi. Bahkan kalau sekarang itu masih jauh dari tujuanku yang utama (0047, 2, 1,)

Menurut kalau dibilang tetap kan Apalagi saingan semakin banyak ya Nggak bisa kalau kita bilang tetap ya Tapi ya tetap eksplor Tetapi kalau untuk secara fondasi sebenarnya Udah oke tapi kayaknya Nggak bisa bertahan yang selama itu gitu loh Jadi kayaknya harus terus eksplor (0,0063, 1, 1) .

Bahwa dalam karier ini siklusnya memang untuk pondasi sudah kuat akan tetapi harus terus mengeksplorasi untuk terus bertahan pada karier ini, di mana eksperimen terhadap konten menjadi bagian dari pembentukan jati diri profesional.

Peran Role Model

Keduanya menyebut figur panutan sebagai faktor penting dalam memutuskan jalur karier. GH mencontohkan sosok seperti Raditya Dika yang menjadi inspirasi tidak hanya dari sisi kesuksesan, tetapi juga nilai kerja keras dan keaslian dalam berkarya.

Awal monten Raditya Dika Untuk yang sekarang banyak cabangnya Di kesehatan ada Dokter Tirta Di finansial ada Timoti Ronal Terus di Di finansial Komik ada di Zawin Terus di Bermasyarakat ada di Nopek Terus habis itu Tapi role model yang bener-bener role model Include semuanya Raditya Dika (0116, 3, 2).

DPA menyatakan bahwa ia meniru strategi dan sikap profesional idolanya yaitu Bintang Emon sambil tetap membangun versi orisinal dari kontennya sendiri.

Bintang emon. Untuk konten kreator ya, storytellingnya bagus banget dia. Storytellingnya bagus banget. Dan aku suka storytelling. (0063, 3, 2).

Adaptabilitas Karier

Subjek mampu menyesuaikan konten dengan dinamika tren sosial media dan preferensi audiens. GH misalnya, rajin memantau tren viral di TikTok sebagai strategi meningkatkan engagement.

Kemampuan yang pertama Eksplorasi itu penting Komunikasi penting Komunikasi kenapa? Karena kita biasanya tuh Mempunyai sebuah materi Itu biasanya dari orang lain Sama yang tadi cerita-cerita Di off cam sebelum ini ya Biasanya dari situ kayak gitu Jadi komunikasi itu penting Sama relasi Komunikasi sama eksplorasi Itu aja sih Kayaknya orang bodoh bisa sih Maksudnya nggak harus pinter-pinter banget (00148, 2, 2).

DPA lebih fokus pada membangun segmentasi komunitas dengan pendekatan humor lokal dan konten yang membumi yang terbukti efektif dalam mempertahankan penonton setia.

Fleksibilitas Karier

Karier digital dianggap sebagai jalan keluar dari sistem kerja konvensional. GH secara terus terang menyebutkan ketidaksesuaian dengan lingkungan kerja kantoran yang kaku.

Aku nggak bisa Bekerja yang Ini Mas Penuh waktu (0,0083, 3, 1).

Ia mengapresiasi fleksibilitas waktu dan ruang yang ditawarkan karier sebagai kreator, begitupula DPA yang menyatakan bisa berkarya tanpa tekanan sistem kerja kantoran.

Sedangkan konten kreator punya waktu yang jauh lebih fleksibel. (0,0017, 1, 1).

Ukuran Sukses

Ukuran keberhasilan tidak lagi terpaku pada jabatan atau institusi, melainkan pada pengakuan publik, portofolio kerja, dan pencapaian seperti undangan ke acara nasional atau kolaborasi dengan brand. GH menilai validasi off-air dan kolaborasi dengan figur publik sebagai indikator kesuksesan.

Dinilai dari portofolio sih, Mas. Portofolio. Portofolio apa yang sudah dikerjakan selama menjadi konten kreator (0,0037, 1, 1).

Sedangkan DPA lebih fokus pada konsistensi audiens dan pencapaian target engagement.

Kalau aku ngeliatnya ya barometernya itu penghasilan. (0,0090, 2, 1).

Pilihan Karier Digital

Keduanya melihat karier digital sebagai bagian dari generasi mereka pernyataan ini juga di dukung dengan argumen dari informan DPA yaitu BY pada sesi wawancara.

Menurutku untuk sekarang prospek si mas karir digital ini, masih sedikit diatasnya tradisional Malah menurutku karir digital ini bisa jadi alternatif gen z yang kurang suka kerja kantoran dan semacamnya. Bisa jadi opsi lain untuk jalan sukses mereka (0,0701, 3, 3).

GH menilai kebebasan memilih karier di luar pakem sosial sebagai bentuk aktualisasi diri karena menurut GH sendiri banyak

mayoritas Gen Z ini lebih memilih jam kerja yang fleksibel sehingga pekerjaan-pekerjaan yang berada pada dunia digital ini menjadi pilihan yang cocok.

Jadi Untuk perbedaan yang mencoloknya sih di jam kerja Fleksibel lah intinya (0,0072, 3, 3).

Sementara DPA menyebut peluang digital sebagai hasil evolusi zaman yang harus dimanfaatkan.

Banyak peluang. Peluangnya jauh lebih banyak daripada sebelum jaman 5.0 ini. Banyak peluang. Tinggal kita mau pilih yang mana (0,0141, 2, 1).

Mereka sepakat bahwa media sosial adalah platform modern untuk mengekspresikan potensi dan nilai pribadi.

Tujuan Jangka Panjang

Meski saat ini berfokus pada pembuatan konten, subjek memiliki aspirasi jangka panjang. GH bercita-cita untuk berakting di layar lebar meskipun GH sudah pernah terlibat dalam sebuah serial dari sosok role modelnya Raditya Dika pada serial komedi kacau tapi hal ini tidak membuatnya berhenti disana, akan tetapi GH mempunyai banyak tujuan jangka panjangnya salah satu dari tujuannya adalah kembali merantau ke Jakarta sampai regulasi di TV Indonesia.

Untuk next stepnya sih mungkin nggak tau ini aku 3-5 tahun ke depan akan balik lagi ke Jakarta kayaknya tapi dalam artian kontennya udah bener-bener fondasinya udah kuat banget jadi emang konten tapi ya di Jakarta jadi keinginannya untuk nextnya mungkin ya main film mungkin regulasi tv mungkin ya (0,0047, 2, 2).

Sedangkan DPA ingin membangun platform digitalnya sendiri dan menjangkau pasar nasional.

Tujuan utamakan saya ingin ini kan terkenal sebagai bukan lokal tapi nasional (0,0051, 3, 1).

Hal ini menunjukkan bahwa konten digital bukan tujuan akhir, melainkan jembatan menuju pengembangan diri dan profesi yang lebih luas.

PEMBAHASAN

Hal ini menunjukkan bahwa konten digital bukan tujuan akhir, melainkan jembatan menuju pengembangan diri dan profesi yang lebih luas. Selain itu, GH dan DPA memilih karir digital karena kebebasan dan potensi kemandirian. Hal ini sesuai dengan hasil survei (IZEA, 2024) yang menyebut bahwa lebih dari setengah pengguna sosial media terutama Gen Z tertarik menjadi influencer untuk mendapatkan kebebasan dan fleksibilitas. Juga, penelitian SDM menunjukkan bahwa Gen Z menghargai otonomi dan kontrol atas pekerjaan mereka serta peluang pengembangan diri (Surugiu et al., 2025). Dengan demikian, motivasi karir digital tidak hanya soal ekonomi tapi juga tentang pemenuhan nilai - nilai personal seperti kebebasan dan aktualisasi diri.

GH menyebut senior seperti “Mas Nopek”, dan informan TH berperan sebagai mentor dan pendukung utama hal ini disampaikan langsung oleh subjek di penghujung wawancara bahwa Mas Nopek ini yang membuka jalan dan TH adalah support sistem bagi GH. Begitupun dengan DPA bahwa

senior-seniornya di standup juga menjadi dukungan sosial awal ia merintis karier ini bahkan BY juga termasuk orang yang memberikan dukungan baik berupa motivasi ataupun hal lainnya BY menyampaikan pada perbincangan kita bahwa memotivasi subjek menjadi bagian dari jobdesknya. Peran serupa tercatat dalam literatur mentoring, yang menegaskan bahwa role model memberikan dukungan emosional dan profesional yang signifikan bagi Gen Z (Nabahani & Setyo Riyanto, 2020). Model sosial menurut Bandura juga menunjukkan bahwa Gen Z belajar banyak melalui observasi figur-figur inspiratif di media maupun kehidupan nyata (Laila & Widyaswari, 2021). Peran ini nampak dalam memberikan keberanian moral dan legitimasi saat memilih jalur karir non tradisional.

Sementara itu, dukungan sosial oleh pasangan atau tim kreator memberi keseimbangan nilai idealisme dan realisme. TH mengingatkan GH pada kondisi finansial seperti diawal disampaikan, sedangkan BY mendorong performa konten profesional DPA. Penelitian Zahari juga menemukan bahwa dukungan sosial yang kuat mengurangi kecenderungan “*job hopping*” Gen Z karena mereka merasa dihargai dan didukung secara emosional (Zahari & Puteh, 2023). Dukungan seperti ini menawarkan stabilitas emosional dalam karir. Tambahan lagi, peran inspirator di media sosial memperluas akses Gen Z ke model peran alternatif. GH dan DPA melihat figur seperti *influncer* dan *YouTuber* sebagai *blueprint* profesi mereka. Fenomena ini

konsisten dengan temuan bahwa Gen Z semakin mencari informasi dan inspirasi profesional di luar jalur tradisional seperti di *Tiktok*, *Instagram*, dan *YouTube*. Dengan demikian, dukungan sosial dan *role model* berperan ganda sebagai motivator nilai-nilai ideal dan sebagai sumber strategi praktis dalam membangun karir digital.

Selain mendapatkan peran role model dan dukungan sosial para subjek juga menjadikan diri mereka mentor di dalam komunitas yang mereka berdua jalani dengan kata lain para subjek juga menjadi *role model* bagi para *junior* dan lingkungan sekitarnya baik di dunia komik ataupun kreator karena tidak sedikit dari lingkungan komunitas tersebut juga menjadi kreator meskipun tidak menjadi karier utama para anggota komunitas. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti GH sangat aktif membantu para anggota baru yang ingin berkembang menjadi komik bahkan GH dan DPA juga memberikan banyak masukan baik kepada peneliti ataupun ke anggota lain. GH menyatakan bahwa jika ingin berkarier di digital mulai saja dulu mungkin setahun awal sepi tapi harus terus coba, dan DPA pun juga mengatakan hal dukungan sosial kepada peneliti dan anggota komik kalau cuman masalah tidak bisa menulis materi itu semua bisa di latih asal kita berani mencoba.

GH menunjukkan bahwa dia GH masih bereksperimen jenis konten, kadang komersial, kadang idealis. Hal ini menggambarkan sisi karir digital Gen Z yang dinamis dan adaptif. *Teori Chaos Career* menekankan bahwa karir

di era digital penuh ketidakpastian dan peluang tak terduga. Sementara itu, (Lamont, 2024), menyoroti bahwa Gen Z cenderung mencari jalur karir yang fleksibel, eksperimental, dan menyesuaikan perubahan sosial-media. Proses adaptasi konten GH sejalan dengan temuan (Putri, 2024) bahwa Gen Z dipicu oleh pengakuan eksternal sekaligus pertumbuhan intrinsik dalam memilih konten kreatif. Sedangkan DPA yang menyesuaikan gaya bahasa guna menyasar audiens lebih luas menunjukkan tingkat literasi digital yang baik dan kesadaran pasar, yang dituntut oleh karir digital sekarang. *Adaptability* merupakan kompetensi kunci Gen Z dalam menghadapi cepatnya dinamika platform konten. Gen Z cenderung belajar lewat *trial and error*, baik dalam *game* maupun konten kreatif, dan menganggap kegagalan sebagai data untuk literasi berikutnya. Jadi, pola eksplorasi dan adaptasi merupakan inti strategi *career decision making* mereka.

Hambatan seperti kritik audiens dan tekanan produksi konten, kondisi ini mirip dengan “*creator burnout*” yang meningkat seiring tekanan platform. Studi Wired menyebut adanya layanan kesehatan mental untuk *influencer* sebagai respons terhadap tren burnout ini (Lamont, 2024). Hal ini menandakan bahwa dukungan mental bukan lagi opsional, tetapi merupakan kebutuhan untuk mempertahankan karir digital jangka panjang. Gen Z memandang engagement audiens sebagai ukuran kesuksesan utama, seperti yang diungkap GH maupun DPA.

Dimensi kesuksesan di platform digital termasuk validasi sosial dan kontrol kerja yang menekankan peran *engagement* sebagai indikator utama. Namun, risiko mental akibat *fluktuasi engagement* jelas memerlukan strategi perlindungan seperti jeda kreatif, manajemen waktu, dan *support system*.

Selanjutnya, strategi manajemen tantangan seperti adaptasi formula konten menjadi penting agar kreator tidak selalu membuat konten secara paksa. Riset mengkaitkan *well-being* Gen Z dengan personalisasi dan *self-drive* dalam pekerjaan, dan menyatakan dukungan organisasi atau komunitas dapat meningkatkan produktivitas (Wahyudi, 2025). Oleh karena itu, kreator perlu mengembangkan ritual kerja yang memadukan fleksibilitas dengan perawatan diri agar karir digital berkelanjutan.

Aspirasi GH dan DPA untuk merambah akting juga membangun komunitas. Aspirasi semacam ini sejalan dengan perspektif Gen Z yang melihat karir sebagai sarana untuk ekspresi diri dan pencapaian tujuan jangka panjang. Gen Z menghargai aktualisasi diri dan kesempatan berkembang di luar pekerjaan utama. Ini menjelaskan motivasi GH dan DPA dalam memilih jalur karir yang dapat dioptimalkan ke berbagai bidang di masa depan. Sementara itu, model “*future orientation*” menekankan pentingnya rencana dan visi jangka panjang dalam transisi karir. GH dan DPA ingin membuka pintu akting, selain DPA membangun tim atau komunitas begitu juga dengan GH yang memulai untuk membangun

bisnis dan juga agensi, keduanya mencerminkan orientasi masa depan yang kuat. Gen Z dengan *future oriented mindset* cenderung lebih siap terhadap risiko profesional dan mampu mengintegrasikan multiplatform dalam strategi karir.

Terakhir, strategi diversifikasi seperti yang dilakukan DPA menunjukkan bahwa karir digital bukan tujuan akhir, melainkan jembatan. Upah Gen Z tak lagi hanya dihitung secara finansial, tapi juga oleh dampak sosial, pengakuan publik, dan identitas online. Hal ini menegaskan bahwa generasi saat ini melihat karir sebagai ekosistem yang multi dimensi dan terus berkembang.

SIMPULAN

Penelitian ini memperlihatkan bahwa dinamika psikologis Generasi Z dalam memilih dan mengembangkan karir digital sebagai konten kreator dan *pro player* merupakan proses yang kompleks, yang tidak hanya digerakkan oleh motif ekonomi semata, tetapi juga oleh dorongan aktualisasi diri, pencarian makna, dan kebutuhan akan kebebasan kerja yang lebih selaras dengan nilai personal mereka. Hal ini mengonfirmasi bahwa karir digital menjadi alternatif strategis bagi Gen Z dalam menjawab tantangan revolusi Industri 4.0, sebagaimana telah dinyatakan dalam pendahuluan, yakni kebutuhan adaptasi karir yang inovatif, fleksibel, dan berbasis teknologi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan karir pada Gen Z berlangsung dalam interaksi antara faktor

internal (minat, konsep diri, tujuan masa depan) dan faktor eksternal (dukungan sosial, pengaruh role model digital, serta dinamika platform media sosial). Hal ini selaras dengan teori Donald E. Super, yang menekankan pentingnya fase eksplorasi karir sebagai periode pembentukan identitas profesional. Dalam konteks ini, konten kreator dan pro player tidak sekadar menjadi pilihan profesi, tetapi juga sarana membangun kepercayaan diri, kompetensi, dan jejaring sosial yang mendukung keberlanjutan karir.

Secara substantif, penelitian ini menunjukkan bahwa karir digital bagi Gen Z memiliki potensi menjadi jalur pengembangan diri yang transformatif. Namun, tantangan seperti tekanan mental akibat ekspektasi publik dan risiko kelelahan (*burnout*) menuntut adanya intervensi pendampingan karir yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini berprospek untuk diaplikasikan dalam pengembangan model bimbingan karir berbasis digital dan pendampingan psikososial, baik di lingkungan pendidikan maupun komunitas kreatif.

Ke depan, penelitian ini membuka peluang kajian lanjutan terkait strategi adaptasi profesional Gen Z dalam menghadapi dinamika industri digital yang semakin kompetitif. Selain itu, riset mendatang dapat menggali intervensi spesifik untuk mitigasi stres kerja kreator konten, penguatan peran komunitas pendukung, serta pengembangan kapasitas literasi digital sebagai fondasi keberlanjutan karir generasi masa depan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anjani, M. (2022). *Peran Perencanaan Karir Bagi Generasi Milenial Di Era Revolusi Industri 4.0 Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra*. <http://www.nusaputra.ac.id>
- Christine M. Walden, PhD, RN, N.-B., Thompson H. Forbes, III, PhD, RN, N.-B., Melvin Swanson, P., Donna Lake, PhD, RN, N.-B., Julie Kennedy Oehlert, DNP, R., & Elaine S. Scott, PhD, RN, NE-BC, F. (2022). Career Adaptability An Innovative Measurement to Aid Professional Development of New Graduate Nurses. *Nurses in Profesional Development*.
- Corbuzier, D. (2025). *Sebulan Miliaran Dari Main Game!! □Lah Gue Kuliah Ngapain??- DEAN KT - RRQ*.
- Fitriyani, N., Handayani, R., Putri, D. T., & Hidayat, D. R. (2019). Implementasi Teori Donald E. Super Pada Program Pelayanan Bimbingan Karir Untuk Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Ilmu Dan Budaya*, 7795–7808.
- IZEA. (2024). *Influencer marketing report: Gen Z career interests*.
- Laila, A. N., & Widyaswari, M. (2021). Generation Z Career Identity Formation Through Guidance and Counselling Services. *Bisma The Journal of Counseling*, 5(2), 156–163. <https://doi.org/10.23887/bisma.v5i2.35401>
- Lamont, M. (2024). *Gen Z and the Art of Incentivized Self-Actualization*. <https://www.wired.com/story/gen-z-and-the-art-of-incentivized-self-actualization/>
- Maslikhah, Hapsyah, D. R., Jabbar, A. A., & Hidayat, D. R. (2019). Implementasi Teori Donald E. Super Pada Program Layanan BK Karir di SMK. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(64), 7661–7680.
- Nabahani, P. R., & Setyo Riyanto. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Sosial Science*, 1(5), 234–240. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i5.39>
- Patton, W., & McMahon, M. (2021). Career Development and Systems Theory. In *Career Development and Systems Theory*. <https://doi.org/10.1163/9789087903343>
- Pratiwi, A. S. (2021). *TEORI PERKEMBANGAN KARIER SUPER Disusun untuk memenuhi tugas*.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z Di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmheb.v4i1.650>
- Rainer, P. (2023). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*. GoodStats Data. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Sawitri, D. R. (2018). *Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul*.
- Surugiu, C., Surugiu, M. R., Grădinaru, C., & Grigore, A. M. (2025). Factors Motivating Generation Z in the Workplace: Managerial Challenges and Insights. *Administrative Sciences*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/admsci15010029>
- Wahyu, S., Afdal,), & Hariko, R. (2023). Teori Karir Donald E Super Dan Implementasinya Pada Karir Content Creator Di Era Milenial. In *Consilium Journal : Journal Education And Counseling*.
- Wahyudi, A., & P, C. A. H. (2025). *Engagement Karyawan Generasi Z (Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas)*. 3(2), 123–134.
- Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z

Workforce and Job-Hopping Intention: A Study among University Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1), 902–927. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i1/15540>