



<http://ijec.ejournal.id>

# INDONESIAN JOURNAL OF EDUCATIONAL COUNSELING

ISSN 2541-2779 (print) || ISSN 2541-2787 (online)

UNIVERSITAS MATHLA'UL ANWAR BANTEN



Research Based Article

## Analisis Kebutuhan Perencanaan Karir Berbasis Aspirasi Karir Siswa: Studi Literatur

Tiara Iskandar Pratiwi<sup>1</sup>, Uman Suherman<sup>2</sup>, Mamat Supriatna<sup>3</sup>, Nadia Aulia Nadhirah<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

### Article History

Received: 08.07.2023  
Received in revised form:  
28.01.2024  
Accepted: 31.01.2024  
Available online: 31.01.2024

### ABSTRACT

NEEDS ANALYSIS OF CAREER PLANNING BASED ON STUDENTS' CAREER ASPIRATIONS: A LITERATURE STUDY. This article aims to analyze the need for career planning based on students' career aspirations through a literature review. This study uses a qualitative approach by collecting and analyzing data from various relevant literature sources, which are related to career planning, students' career aspirations, and factors that influence the formation of these aspirations. The results of the analysis show that students' career aspirations are influenced by various factors, both intrinsic and extrinsic. Students' career aspirations are largely determined by organizational culture, work-life balance, career stability, and career advancement opportunities. The results revealed that Gen Z students prioritize jobs that not only fulfill financial needs but also offer a supportive work environment, work-life balance, long-term security, and opportunities for career growth and development. Based on the findings, this article recommends counsellors to strengthen career orientation programs by providing up-to-date and relevant career information.

KEYWORDS: Career Aspirations, Career Planning, Need Analysis, Students

DOI: 10.30653/001.202481.297



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2024 Tiara Iskandar Pratiwi, Uman Suherman, Mamat Supriatna, Nadia Aulia Nadhirah.

### PENDAHULUAN

Siswa seringkali menghadapi dilema antara aspirasi dan realitas (Mberia & Midigo, 2018). Dalam perkembangannya, siswa berada pada periode remaja yang belum siap membuat keputusan karir secara tepat (Lewis, 2000). Hal tersebut menyebabkan analisis kebutuhan dalam perencanaan karir menjadi hal yang krusial, berfungsi sebagai alat navigasi yang membimbing siswa melewati kebingungan, ketidakpastian, dan segala kemungkinan (Crişan et al., 2015). Analisis kebutuhan dalam perencanaan karir tidak hanya sekedar pengumpulan informasi, tetapi merupakan proses reflektif agar siswa mampu mempertimbangkan secara mendalam tentang minat, kelebihan, dan tujuannya (Kim & Shin, 2020). Melalui berbagai cara seperti diskusi, wawancara, dan survei, berbagai preferensi dan harapan siswa terungkap, membantu mengidentifikasi karir yang paling sesuai. Analisis kebutuhan yang komprehensif dan mendalam memberikan konselor kemampuan untuk memberikan bimbingan yang informatif dan memotivasi (Gusman Lesmana, 2022). Hal ini memastikan bahwa setiap siswa berkembang

<sup>1</sup> Corresponding author's address: Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia; Jl. Dr. Setiabudi No.229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat. Email: [tiaraiskandar2@upi.edu](mailto:tiaraiskandar2@upi.edu)

dengan kepercayaan diri dan memiliki gambaran yang jelas tentang tujuannya di masa depan dan bagaimana tujuan tersebut dapat diwujudkan.

Analisis kebutuhan perencanaan karir melibatkan evaluasi minat, keterampilan, nilai, dan tujuan siswa untuk menentukan jalur karir idealnya (William J Rothwell., 2015). Analisis kebutuhan dapat berarti suatu upaya yang dilakukan konselor untuk merumuskan data-data konseli secara tepat atau dapat juga berarti sebagai upaya konselor menelaah secara mendalam apa yang menyebabkan masalah muncul (Muiz & Fitriani, 2022). Hal ini dapat diketahui secara akurat melalui asesmen dari layanan bimbingan dan konseling seperti pengadaan instrumen dengan teknik pengumpulan data baik tes maupun non tes (Fitriana et al., 2021).

Perencanaan karir berbasis aspirasi karir merupakan komponen penting dalam pengembangan pribadi dan profesional siswa (Saha & Sikora, 2012). Aspirasi karir dipandang sebagai refleksi dari *self efficacy* dan mediator penting dari motivasi dan pengembangan karir (Fitriana et al., 2021). Aspirasi karir merujuk pada harapan, tujuan, dan ambisi individu terkait dengan perkembangan dan pencapaian dalam karirnya (Gregor et al., 2019; Gregor & O'Brien, 2016). Aspirasi karir melibatkan keinginan untuk mencapai prestasi, kepuasan kerja, pertumbuhan profesional, dan kemajuan dalam pekerjaan yang diinginkan (Beal & Crockett, 2010; Schoon & Parsons, 2002; Schoon & Polek, 2011). Perumusan aspirasi karir penting untuk pemilihan, pengambilan keputusan dan penyesuaian karir (Spenner et al., 1986).

Aspirasi karir penting dalam perkembangan karir siswa, diantaranya untuk: (1) mengidentifikasi potensi diri dan peluang karir (Nielsen, 2015); (2) mengembangkan motivasi dan menentukan tujuan jangka panjang (Amida et al., 2021; Farmer & Chung, 1995); (3) mengarahkan pada pengalaman praktik yang relevan; (4) mendukung pengembangan diri (Chantara et al., 2011; Gbadamosi et al., 2015); (5) memperkuat perencanaan karir (Hoppe & Fujishiro, 2015); dan (6) membentuk pengalaman akademik, memberikan motivasi, arah, dan relevansi yang lebih besar dalam studi siswa (Amida et al., 2021; Murwani & Caesar, 2016). Secara keseluruhan aspirasi karir membantu siswa dalam membentuk visi mengenai masa depan profesionalnya, memberikan arah dalam memilih pendidikan dan pengalaman yang relevan, dan memotivasi untuk terus berkembang secara pribadi dan profesional. Aspirasi karir pada siswa membantu membangun fondasi yang kuat untuk kesuksesan karir.

Beberapa masalah muncul berkaitan dengan aspirasi karir pada siswa, diantaranya adalah : (1) adanya *stereotype* gender mengenai pekerjaan yang 'seharusnya' ditekuni oleh laki-laki atau perempuan; (2) tekanan sosial dan ekspektasi keluarga untuk mengejar karir tertentu yang tidak sesuai dengan minat siswa; dan (3) kondisi sosial ekonomi serta geografis yang membatasi akses siswa terhadap pendidikan. Dalam sebuah penelitian terhadap remaja perempuan (usia 18-25 tahun) menunjukkan mereka tidak ingin memiliki pekerjaan yang didominasi laki-laki. Perempuan cenderung menginginkan pekerjaan yang lebih fleksibel dan tidak menuntut terlalu banyak waktu (Frome et al., 2006). Kekhawatiran tentang keseimbangan karier dan keluarga juga terus menjauhkan remaja perempuan dari ambisi dalam berkarir. Sementara itu, secara umum laki-laki memiliki aspirasi pekerjaan dan ambisi yang lebih tinggi untuk mencapai status sosial ekonomi yang baik. Stereotip pekerjaan berdasarkan gender ini terus menjadi permasalahan bagi remaja, dengan adanya ekspektasi sosial tertentu terhadap karir yang 'seharusnya' diikuti oleh laki-laki atau perempuan (Frome et al., 2006). Masalah lain yang muncul yaitu adanya tekanan sosial dan ekspektasi keluarga untuk mengejar karir tertentu yang tidak sesuai dengan minat atau keahlian siswa (Lerdpornkulrat et al., 2010). Penelitian yang dilakukan pada 2540 siswa sekolah menengah atas di Tiongkok menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara ekspektasi orangtua dan aspirasi karir dengan eksplorasi karir siswa. Hal ini dapat membatasi eksplorasi siswa terhadap berbagai pilihan karir lain yang lebih cocok (Qi et al., 2023). Kondisi ekonomi dan geografis dapat membatasi akses siswa

terhadap pendidikan yang berkualitas yang penting untuk pengembangan karir. Hal ini sangat berpengaruh pada siswa yang berasal dari daerah terpencil atau kurang mampu (Howard et al., 2011). Berdasarkan sampel sebanyak 3.504 siswa di Australia, terdapat titik temu antara aspirasi karir siswa dengan SES dan variabel demografi yang berkontribusi pada akses terhadap pendidikan tinggi dan kebijakan, praktik, dan hasil yang mungkin terjadi (Gore et al., 2015).

Penjelasan mengenai aspirasi karir sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat sejumlah penelitian telah mengeksplorasi berbagai aspek perencanaan karir (Crişan et al., 2015), termasuk pentingnya bimbingan karir di sekolah (Fitriana et al., 2021), pengaruh lingkungan sosial-ekonomi (Gore et al., 2015), dan preferensi karir berdasarkan gender (Frome et al., 2006). Namun, terdapat kekosongan dalam literatur yang secara khusus mengkaji bagaimana aspirasi karir siswa dapat diintegrasikan ke dalam perencanaan karir yang efektif, yang mempertimbangkan tidak hanya aspirasi tersebut tetapi juga kebutuhan individu dan potensi karir masa depan. Sebagian besar studi yang ada cenderung menggeneralisasi aspirasi karir siswa tanpa menyelami kedalaman bagaimana aspirasi tersebut terbentuk, berkembang, dan bagaimana seharusnya sistem pendidikan meresponsnya dengan cara yang mendukung. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana program perencanaan karir berbasis aspirasi karir dapat dirancang secara efektif untuk mempersiapkan kesuksesan siswa di masa depan.

Pentingnya aspirasi karir dalam proses perencanaan karir mahasiswa memerlukan adanya tinjauan lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menyediakan analisis komprehensif tentang bagaimana aspirasi karir siswa dapat diintegrasikan dalam pengembangan program perencanaan karir. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga tentang gambaran aspirasi karir siswa, faktor yang memengaruhi, pendekatan dan strategi yang dapat diadopsi oleh konselor dan pembuat kebijakan untuk mendukung siswa dalam merencanakan masa depan karir mereka dengan lebih efektif, sesuai dengan aspirasi, kebutuhan, dan potensi karirnya.

## METODE

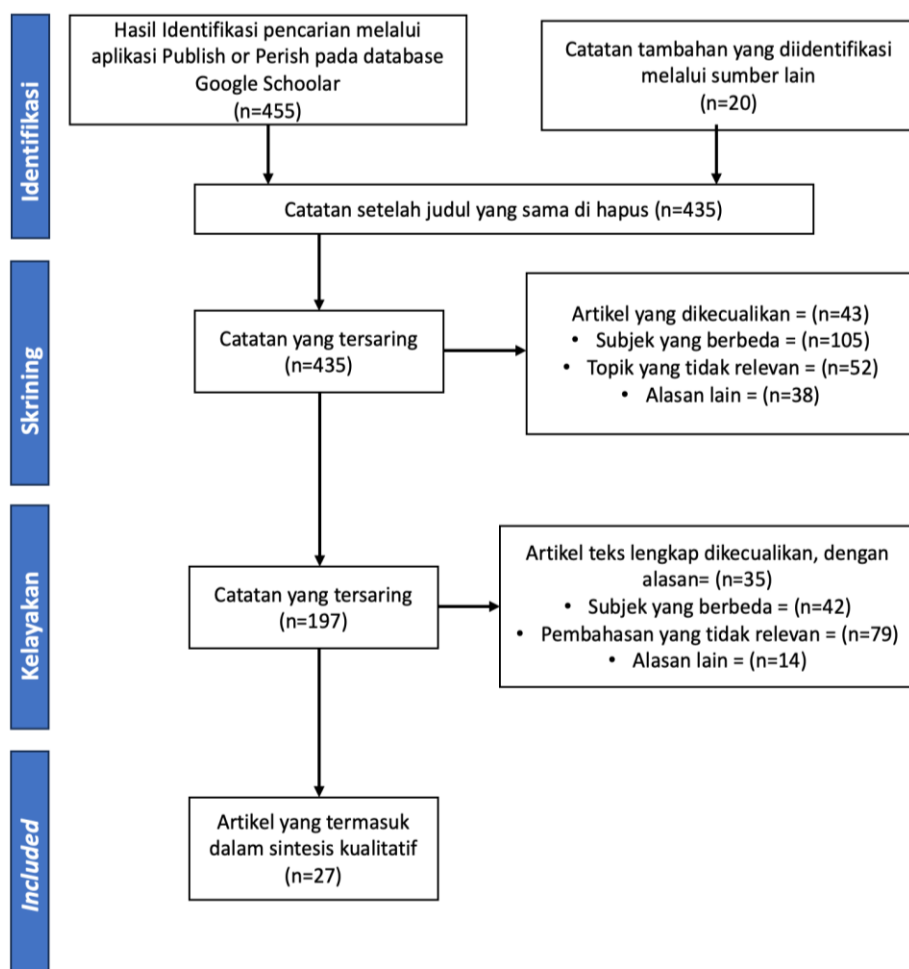
*Systematic literature review* dengan menggunakan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)* digunakan sebagai metode dalam penelitian ini (Moher et al., 2009). Sesuai dengan kerangka PICO (Magid, 2001), parameter tinjauan sistematis ini meliputi: (1) populasi (*population*), yang terdiri dari siswa di berbagai tingkat Pendidikan (sekolah menengah, menengah atas, dan universitas); (2) intervensi (*intervention*), mencakup penerapan analisis kebutuhan perencanaan karir yang berfokus pada aspirasi karir siswa; (3) perbandingan (*comparison*) antara perencanaan karir yang berbasis aspirasi karir dengan metode perencanaan karir yang kurang menitikberatkan pada aspirasi; serta (4) hasil (*outcome*) yang berfokus pada peningkatan pemahaman mengenai bagaimana aspirasi karir siswa dapat diintegrasikan dalam perencanaan karir yang efektif.

### Strategi Pencarian

Tinjauan literatur sistematis memanfaatkan aplikasi Harzing's Publish or Perish dan web Google Scholar untuk pencarian literatur utama. Selain itu merujuk pada sumber-sumber lain guna mendapatkan artikel tambahan yang relevan, yang ditemukan dengan meninjau referensi dalam berbagai publikasi. Bahasa yang digunakan adalah Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, dan periode publikasi artikel yang digunakan 10 tahun terakhir (2014-2023). Kami menyusun dan mengkombinasikan kata kunci terkait dengan Aspirasi Karir/*Career Aspiration* yang mencakup istilah seperti "harapan karir", "tujuan karir", "orientasi karir", "visi karir", "career goals", "professional aspiration", "career ambitions", "Professional goals", "Career Orientation". Untuk Perencanaan Karir/*Career Planning* kata kunci yang digunakan antara lain

“Pengembangan Karir”, “Pemetaan Karir”, “Career Strategy”, “professional planning”, “Career Management”, “Career Mapping”, “Career Path Planning”. Kata Analisis Kebutuhan/Need Analysis yang digunakan antara lain “Identifikasi Kebutuhan”, “need assessment”, “Needs identification”, “needs research”. Kami juga mencari kata kunci terkait subjek penelitian yaitu Siswa/Student yang mencakup istilah “peserta didik”, “mahasiswa”, “pelajar”, “murid”, “undergraduate”.

Strategi pencarian di Harzings dan google scholar berfokus pada pencarian istilah ini dalam judul atau abstrak, disajikan dalam Bahan Tambahan. Selain itu, strategi pencarian kami termasuk memeriksa silang daftar referensi dari laporan penelitian utama untuk mengidentifikasi penelitian tambahan. Detil dari strategi pencarian, termasuk penggunaan sumber tambahan, ditampilkan dalam Gambar 1 yang terlampir dalam artikel.



Gambar 1. Strategi Pencarian menggunakan PRISMA

### Kriteria Kelayakan

Dalam melakukan tinjauan literatur, diterapkan kriteria kelayakan yang ketat untuk memastikan bahwa hanya sumber yang paling relevan dan berkualitas tinggi yang diinklusikan. Kriteria inklusi yang ditetapkan mencakup artikel yang dipublikasikan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (2014-2023) dan tersedia dalam teks lengkap agar memungkinkan analisis yang mendalam dan menyeluruh.

Pencarian dibatasi pada penelitian yang secara eksplisit membahas analisis kebutuhan dalam konteks perencanaan karir siswa berkaitan dengan aspirasi karir siswa. Hal ini termasuk

penelitian dengan metode-metode yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi aspirasi karir siswa, serta efektivitas berbagai pendekatan dalam perencanaan karir. Penetapan kriteria khusus terkait metodologi penelitian dilakukan dengan memprioritaskan studi yang menggunakan metode penelitian yang kuat dan dapat dipercaya, termasuk penelitian kualitatif, kuantitatif, atau campuran. Studi yang metodologinya lemah atau tidak jelas dijelaskan tidak diikutsertakan dalam tinjauan. Selain itu, kualitas publikasi juga menjadi pertimbangan dimana artikel dari jurnal dengan reputasi baik menjadi prioritas, karena ini menunjukkan tingkat keandalan dan validitas yang lebih tinggi.

Sebagai bagian dari proses peninjauan, pemeriksaan dilakukan pada referensi artikel yang diinklusi untuk mengidentifikasi penelitian tambahan yang relevan yang mungkin terlewatkan dalam pencarian awal. Hal ini memungkinkan untuk memastikan cakupan yang komprehensif terhadap literatur yang tersedia. Proses ini memastikan bahwa hanya sumber yang paling relevan dan berkualitas tinggi yang diinklusi dalam tinjauan literatur.

### **Ekstraksi Data dan Sintesis Hasil**

Setelah menuntaskan proses pencarian di berbagai database, kami mengumpulkan semua referensi. Tahap awal seleksi melibatkan penyaringan judul dan abstrak, diikuti oleh evaluasi teks lengkap pada tahap kedua, yang mencakup pencarian secara komprehensif baik ke masa lalu maupun masa depan.

Tujuan utama studi ini adalah untuk mengeksplorasi dan mensintesis berbagai pendekatan yang ada dalam literatur mengenai perencanaan karier siswa, dengan fokus khusus pada bagaimana aspirasi karier siswa mempengaruhi kebutuhan siswa dalam perencanaan karier. Dalam proses ini, terjadi proses identifikasi dan seleksi artikel-artikel dari berbagai database ilmiah yang relevan. Kriteria inklusi yang ketat diterapkan untuk memastikan kualitas dan relevansi data, dengan penekanan pada studi yang dilakukan setelah tahun 2013. Setelah penyeleksian awal berdasarkan judul dan abstrak, kami melanjutkan dengan analisis teks penuh untuk menentukan kesesuaian studi dengan topik penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam proses penelusuran literatur, strategi kami berhasil mengumpulkan total 475 studi potensial, yang terdiri dari 455 dari Google Scholar dan 20 dari sumber lain. Setelah proses eliminasi duplikasi, kami memiliki 435 abstrak yang siap untuk proses penyaringan awal berdasarkan judul dan abstrak. Dari jumlah tersebut 238 abstrak tidak memenuhi kriteria dan dieliminasi, sehingga menyisakan 197 abstrak untuk dianalisis lebih lanjut. Setelah melakukan penilaian lebih lanjut, kami memutuskan untuk memasukkan 27 artikel dalam tinjauan ini. Proses seleksi ini diilustrasikan dalam diagram alir PRISMA yang ditampilkan pada Gambar 1.

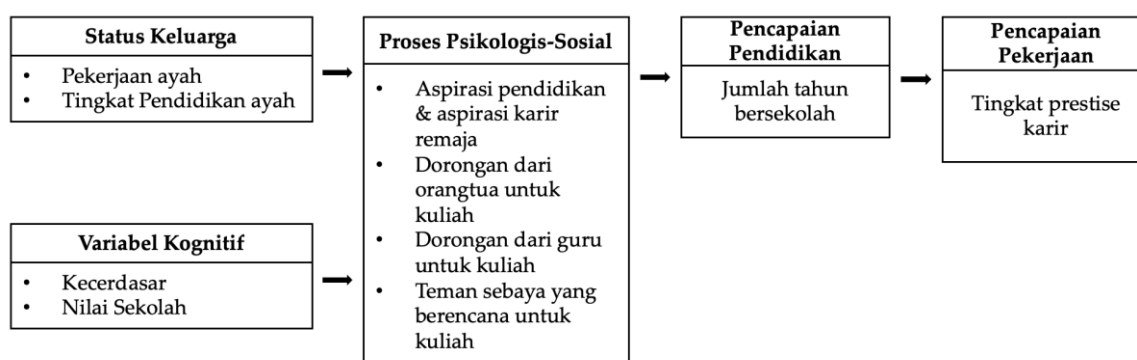
### **Pembentukan Aspirasi Karir ditinjau dari Teori Model Status *Attainment Wisconsin***

Model Status *Attainment Wisconsin* adalah sebuah teori yang dikembangkan pada tahun 1960-an oleh sosiolog Amerika, terutama oleh William H. Sewell, Archibald O. Haller, dan A. Portes (Richard S. Sharf, 2013). Teori ini berusaha menjelaskan bagaimana individu mencapai status sosial mereka, khususnya dalam konteks pendidikan dan karir. Teori ini sangat berfokus pada pengaruh struktur sosial dan interaksi sosial dalam proses pencapaian status (Blau, 1967). Model ini menekankan empat faktor utama yang mempengaruhi pencapaian status individu, yaitu:

1. Latar belakang sosial ekonomi (*Socioeconomic Background*). Latar belakang sosial ekonomi menunjukkan bahwa status sosial ekonomi orang tua berpengaruh terhadap pencapaian anak-anak mereka. Hal ini mencakup pendapatan keluarga, pendidikan orang tua, dan pekerjaan orang tua.

2. Prestasi akademik (*Academic Achievement*). Model ini menekankan pentingnya prestasi akademik dalam menentukan pencapaian status. Prestasi ini bisa diukur melalui nilai, skor tes, dan penghargaan akademik.
3. Pengaruh lingkungan (*Influence of Significant Others*). Model ini juga mengakui pentingnya dukungan sosial dan ekspektasi dari orang-orang penting dalam kehidupan individu, seperti orang tua, guru, dan teman sebaya. Pengaruh ini dapat memotivasi atau menghambat aspirasi dan pencapaian.
4. Aspirasi pendidikan dan karir (*Educational and Career Aspirations*). Aspirasi individu terhadap pendidikan dan karir mereka memainkan peran penting dalam pencapaian status. Aspirasi ini dipengaruhi oleh tiga faktor sebelumnya dan juga mempengaruhi keputusan dan hasil masa depan.

Model Status Attainment Wisconsin menyajikan proses pencapaian status sebagai interaksi kompleks antara faktor individu dan sosial. Alur model *status attainment wisconsin* disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Garis Besar Model Pencapaian Status Wisconsin  
 Sumber : (Hotchkiss & H. Borrow 1990)

Gambar 2 menguraikan jalur prediksi yang dimulai dari variabel terkait status keluarga dan fungsi kognitif hingga prediksi pencapaian pekerjaan. Status keluarga meliputi pekerjaan dan status sosial ekonomi, pendapatan, dan pendidikan ayah. Kelompok variabel kedua mengukur kinerja pendidikan (misalnya bakat dan nilai sekolah). Kedua variabel tersebut mempengaruhi proses sosial-psikologis, yang mencakup aspirasi pendidikan dan aspirasi karir remaja, besarnya dorongan orang tua dan guru untuk masuk perguruan tinggi, dan rencana teman sebaya untuk masuk perguruan tinggi. Proses sosial-psikologis ini kemudian bertindak untuk memprediksi pencapaian pendidikan, yang diukur dengan jumlah tahun bersekolah. Jumlah tahun bersekolah kemudian mengarah pada prediksi pencapaian pekerjaan yang diukur berdasarkan status atau tingkat prestise karier (Hauser, 2005).

Teori Model Status Attainment Wisconsin memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana individu mencapai status sosial dan ekonomi tertentu melalui aspirasi karir mereka. Menurut model ini, pembentukan aspirasi karir seseorang dipengaruhi oleh serangkaian faktor yang saling terkait, mencakup latar belakang sosial ekonomi keluarga, prestasi akademik, pengaruh lingkungan sosial, dan pengalaman pribadi (Richard S. Sharf, 2013). *Pertama*, latar belakang sosial ekonomi keluarga berperan penting dalam menentukan aspirasi karir. Anak-anak dari keluarga dengan status sosial ekonomi tinggi cenderung memiliki akses lebih besar ke sumber daya pendidikan, dukungan, dan jaringan yang dapat memfasilitasi pencapaian aspirasi karir yang lebih tinggi (Gore et al., 2015). Orang tua dengan pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik seringkali dapat memberikan wawasan, bimbingan, dan motivasi kepada anak-

anak mereka tentang peluang karir dan pentingnya pendidikan dalam mencapai tujuan tersebut (Ojeda & Flores, 2008). *Kedua*, prestasi akademik merupakan faktor penting lainnya. Prestasi akademik yang tinggi sering kali dianggap sebagai indikator kemampuan individu untuk berhasil dalam pendidikan lanjutan dan karir profesional. Hal ini menumbuhkan aspirasi untuk mengejar pendidikan tinggi dan karir yang membutuhkan kualifikasi akademis tinggi (Udoukpong et al., 2012). *Ketiga*, pengaruh lingkungan sosial, termasuk teman sebaya, guru, dan mentor, juga berperan dalam pembentukan aspirasi karir. Interaksi dengan individu yang memiliki aspirasi dan pencapaian tinggi dapat mendorong seseorang untuk menetapkan standar yang lebih tinggi untuk diri sendiri. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat pembentukan aspirasi karir yang ambisius (Lindholm, 2004). *Terakhir*, pengalaman pribadi individu, termasuk pencapaian dan kegagalan, mempengaruhi aspirasi karir. Pengalaman sukses membangun kepercayaan diri dan menguatkan keinginan untuk mencapai lebih banyak, sedangkan kegagalan dapat menjadi pelajaran penting yang mengarah pada penyesuaian tujuan karir. Dalam rangkaian proses ini, teori Model Status Attainment Wisconsin menekankan pada pentingnya interaksi antara faktor-faktor individual dan lingkungan dalam membentuk aspirasi karir. Hal ini menunjukkan bahwa aspirasi karir tidak hanya terbentuk dari kemauan individu saja, tetapi juga dari dinamika kompleks antara individu dan lingkungannya (Chantara et al., 2011).

### **Gambaran Aspirasi Karir Siswa**

Siswa yang mengisi bangku pendidikan saat ini mayoritas merupakan bagian dari Generasi Z, kelompok demografis yang lahir antara pertengahan hingga akhir tahun 1990-an hingga awal tahun 2010-an (Dolot, 2018). Siswa pada generasi ini memasuki lembaga pendidikan dengan karakteristik unik dan ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Pada bagian ini akan menguraikan bagaimana aspirasi karir tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kebutuhan akan keseimbangan serta stabilitas kehidupan kerja dalam konteks aspirasi karier siswa yang termasuk pada generasi Z (Barhate & Dirani, 2022). Hal ini melibatkan keinginan untuk mencapai prestasi, kepuasan kerja, pertumbuhan profesional, dan kemajuan dalam pekerjaan yang diinginkan (Beal & Crockett, 2010; Schoon & Parsons, 2002; Schoon & Polek, 2011).

#### *1. Budaya Organisasi dalam Pendidikan dan Kerja*

Lembaga pendidikan sering mengharuskan siswa mengikuti magang wajib sebagai bagian dari kurikulum untuk memberikan kesempatan pertama mengalami budaya organisasi. Kegiatan magang dilakukan untuk mengungkap minat siswa pada aspek-aspek profesionalisme seperti komunikasi, keterlibatan dalam aktivitas, peluang pertumbuhan karier, membangun hubungan personal, kesetaraan, dan keragaman rekan kerja (Cshe-Pap, 2017). Menurut Lorgulescu (2018) remaja menyukai bekerja dalam tim besar di lingkungan kantor yang terbuka, sementara hanya sebagian kecil yang memilih kantor pribadi. Budaya organisasi yang menarik merupakan salah satu hal esensial yang menjadi pertimbangan siswa dalam memilih karir.

#### *2. Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi*

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mencerminkan perubahan signifikan aspirasi karir siswa dibandingkan generasi sebelumnya (Susan Bradley, 2021). Dibesarkan dalam era digital dengan fleksibilitas tak terbatas pada akses informasi dan komunikasi (Turner, 2015), siswa memandang keseimbangan antara kerja-kehidupan pribadi sebagai komponen esensial dari kebahagiaan dan kepuasan kerja (Jaimie Brock, 2023). Karakteristik ini mempengaruhi pilihan karir siswa serta jenis instansi tempat mereka ingin bekerja. Siswa cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas waktu dan lokasi (Skees, 2021), dan memungkinkan mereka untuk bekerja dari rumah atau memiliki jadwal yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pribadi dan profesionalnya (Breideband et al., 2022;

Voydanoff & Nippert-Eng, 1998). Instansi yang mengedepankan dan menjamin keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih efektif dalam menarik perhatian siswa.

### 3. *Stabilitas Karier*

Siswa menunjukkan aspirasi yang tinggi terhadap stabilitas karir. Mereka tidak hanya mencari pekerjaan yang memenuhi kebutuhan finansialnya, tetapi juga mencari pekerjaan yang menawarkan keamanan jangka panjang, jenjang karir yang jelas, peluang pengembangan diri yang berkelanjutan dan gaji yang baik (Cseh-Papp et al., 2017; Fodor et al., 2018). Remaja menempatkan stabilitas karir sebagai jangkar karir kedua terpenting. Meskipun gaji penting, penelitian menunjukkan bukan faktor utama bagi siswa Gen Z untuk mencapai stabilitas karir (Hampton dan Welsh, 2019; Puiu, 2017). Penelitian lain menekankan bahwa sikap percaya diri Gen Z, persepsi nilai diri, dan ekspektasi yang jelas terhadap karir memungkinkan mereka untuk menegosiasikan gaji yang diinginkan.

### 4. *Peluang terhadap Kemajuan karir*

Siswa menitikberatkan pada potensi pertumbuhan karir. Pekerjaan yang mereka cari yaitu pada instansi yang menawarkan jalur karir yang jelas, adanya peluang pelatihan, dan promosi berbasis prestasi. Siswa pada Generasi Z, dikenal dengan keterampilan digital dan keinginan untuk pembelajaran seumur hidup. Lorgulescu (2016) menemukan bahwa siswa Gen Z yakin dapat mencapai pengembangan karir melalui pembelajaran, pendampingan, dan pengembangan diri. *Pembelajaran*, siswa menyukai cara-cara pembelajaran informal yang bersifat mandiri dan kolaboratif. Mereka belajar secara mandiri pada kecepatannya masing-masing (Cseh-Papp et al., 2017), sementara pembelajaran kolaboratif berlangsung melalui ineteraksi dan kerja tim (Goh dan Lee, 2017). Gabungan antara kemandirian dan kolaborasi ini mencerminkan minat siswa pada instansi yang mendukung pembelajaran berbasis jaringan. *Pendampingan*, siswa cenderung belajar dari individu yang sukses dan melakukan imitasi terhadap perilakunya (Fodor et al., 2018). Siswa sering menemukan *role model* ini di lingkungan mereka, seperti anggota keluarga (Fodor et al., 2018) atau pengajar (Maloni et al., 2019). Individu yang sukses ini berperan sebagai mentor, teladan, dan sumber inspirasi (Fodor et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Puiu (2017) menunjukkan bahwa hampir setengah dari respondennya lebih memilih untuk bekerja di bawah pengawasan pemimpin dengan keterampilan kepemimpinan dan mentoring yang baik. *Pengembangan diri*, siswa lebih mengutamakan pengembangan karir melalui peningkatan keterampilan profesional. Siswa pada generasi Z aktif melakukan pengembangan diri dengan mempelajari keterampilan baru dengan tujuan memperkuat keahlian teknis dalam pekerjaan yang dipilih (Bohdziewicz, 2016).

## **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Aspirasi Karir Siswa**

Faktor-faktor yang memengaruhi aspirasi karir siswa meliputi berbagai elemen dari dalam diri individu (faktor intrinsik) dan faktor eksternal (faktor ekstrinsik) yang berinteraksi dalam menentukan arah dan tujuan karir siswa (Mau, 2003).

### 1. *Faktor Intrinsik*

Faktor intrinsik yang mencakup berbagai aspek internal yang berperan dalam membentuk keinginan dan tujuan karir siswa (Shin, 2017). Berikut adalah beberapa faktor intrinsik utama yang memengaruhi aspirasi karir siswa:

#### *Minat*

Faktor intrinsik yang utama dalam menentukan arah aspirasi karir siswa adalah minat. Siswa cenderung tertarik pada pekerjaan yang sesuai dengan minatnya. Minat terhadap karir merupakan dorongan untuk ingin mengetahui, belajar, atau terlibat dalam suatu pekerjaan, dan dianggap sebagai pengaruh terkuat terhadap tujuan karir mereka. Penting bagi setiap individu untuk mengutamakan minat pribadi dalam memilih karir, karena sulit untuk mencapai karir yang bertentangan dengan minatnya sendiri. Dalam sebuah diskusi kelompok, seorang siswa



mengungkapkan, *“Pada dasarnya, aspirasi karir seseorang sangat ditentukan oleh minatnya sendiri, karena tanpa minat, sulit untuk berhasil atau menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaan apapun”*.  
*Kepribadian*

Kepribadian didefinisikan sebagai kumpulan sifat dan karakteristik yang membangun identitas unik seorang individu. Sukses dalam karier tertentu sering kali membutuhkan karakteristik spesifik; contohnya, individu yang tertarik pada pekerjaan sosial harus memiliki empati dan kepedulian yang baik. Kepribadian memengaruhi pilihan karir melalui preferensi terhadap jenis pekerjaan, lingkungan, dan interaksi sosial. Misalnya, individu dengan kepribadian yang ekstrovert mungkin lebih tertarik pada karir yang melibatkan banyak interaksi sosial dan kerja tim, seperti pemasaran atau penjualan, sedangkan individu dengan kepribadian introvert mungkin lebih tertarik pada karir yang memungkinkan untuk bekerja secara independen, seperti penelitian atau penulisan.

*Keyakinan (Beliefs)*

Keyakinan berperan sebagai faktor intrinsik dalam pembentukan aspirasi karier siswa, berfungsi sebagai pendorong internal yang kuat dalam memilih dan mengejar jalur karier. Keyakinan ini mencakup kepercayaan diri atau efikasi diri siswa terhadap kemampuan mereka sendiri untuk mencapai sukses dalam karier tertentu (Tahira et al., 2019). Dengan kata lain, keyakinan dapat mempengaruhi seberapa jauh siswa merasa mampu menghadapi tantangan dan mencapai tujuan karier yang mereka tetapkan (Bandura et al., 2001). Ini menekankan pentingnya mengembangkan sikap positif dan keyakinan terhadap kemampuan sendiri sebagai aspek kunci dalam perencanaan dan realisasi aspirasi karier yang sukses. Keyakinan tersebut dapat mencakup pengaruh dari sistem kepercayaan, adat, atau doktrin agama, yang mungkin memainkan peran dalam membentuk aspirasi dan pilihan karir seseorang (Tovar-Murray et al., 2021).

## 2. *Faktor Eksternal*

Faktor eksternal yang memengaruhi aspirasi karier siswa mencakup berbagai elemen di luar kontrol individu yang dapat mempengaruhi keputusan dan ambisi mereka terkait dengan masa depan profesionalnya.

*Lingkungan*

Siswa pada generasi Z sering digambarkan sebagai individu yang tumbuh bersama teknologi digital (Katz et al., 2021). Siswa terampil dalam memanfaatkan teknologi pada berbagai aspek seperti pendidikan (Bernard R. McCoy, 2020), interaksi sosial (AJMAIN, 2020), dan pengembangan karier (Kowalczyk, 2022; Kupczyk, 2021). Oleh karena itu, banyak siswa mengharapkan pekerjaan yang akan melibatkan penggunaan teknologi untuk alasan kemudahan (Kark, 2019). Menurut laporan Dell (2019), 80% responden survei mengungkapkan keinginan untuk terlibat dengan teknologi canggih di tempat kerja. Perusahaan seperti IBM, Google, Amazon, Microsoft, dan Deloitte menjadi tujuan kerja utama karena reputasi mereka dalam menyediakan lingkungan kerja yang independen. Aspek seperti suasana kerja yang mendukung, fleksibilitas jam kerja, dan kompensasi yang menarik menjadi faktor pendorong pilihan mereka (Kark, 2019).

Studi lain oleh Lorgulescu (2016) dan Cseh-Papp (2017) menyoroti aspek lain dari organisasi yang menarik bagi Generasi Z, seperti skala perusahaan. Sebagai contoh, Lorgulescu (2016) menemukan bahwa hampir setengah dari sampel mereka lebih memilih bekerja di perusahaan multinasional besar, sementara hampir seperempat lebih memilih perusahaan skala menengah. Maloni (2019) menggarisbawahi pentingnya keselarasan antara nilai pribadi dan nilai perusahaan bagi Generasi Z. Mereka mengaitkan temuan mereka dengan komitmen Generasi Z untuk bekerja di tempat yang sejalan dengan nilai-nilai mereka, memungkinkan mereka mendapatkan kepuasan kerja. Hampton dan Welsh (2019) menekankan bahwa ketika

nilai-nilai pribadi Generasi Z sejalan dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka.

#### *Keluarga*

Dukungan, harapan, dan nilai-nilai yang diajarkan di lingkungan keluarga berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan minat dan tujuan karir anak (Latashia, 2012). Keterlibatan orang tua dalam pendidikan dan kegiatan ekstrakurikuler anak dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka untuk mengejar aspirasi karir tertentu. Selain itu, sumber daya keluarga, seperti akses ke pendidikan dan jaringan profesional, juga dapat memperluas peluang dan kemungkinan karir bagi siswa (van Tuijl & van der Molen, 2016). Dengan demikian, keluarga tidak hanya memberikan fondasi emosional tetapi juga sumber daya praktis yang esensial untuk eksplorasi dan pencapaian karir siswa. Lebih lanjut, Goh dan Lee (2017) menempatkan keluarga dalam kategori "norma subjektif" yang mempengaruhi aspirasi karier Generasi Z. Generasi Z memperhatikan bagaimana keluarga mereka menilai pilihan karier mereka (Noble & McGrath, 2012), meski Generasi Z menghargai nilai keluarga, mereka tidak akan membiarkan nilai-nilai tersebut menghalangi pilihan karier.

#### **Analisis Kebutuhan Perencanaan Karir berbasis Aspirasi Karir Siswa**

Analisis kebutuhan menjadi kunci utama dalam perencanaan karir. Analisis kebutuhan memegang peranan penting dalam pengimplementasian strategi selanjutnya (Akram, 2021). Perencanaan yang disusun secara matang akan lebih mudah dilaksanakan dalam prosesnya, sehingga diharapkan hasil akhir dari suatu proses tersebut merupakan ekspektasi dari seluruh personil yang terlibat dalam menyusun perencanaan. Fungsi perencanaan bagi proses bimbingan dan konseling adalah untuk membantu guru bimbingan dan konseling dalam melakukan pengaturan, penggerakan, dan penilaian atau evaluasi dan pengawasan tentang jalannya tugas-tugas bimbingan dan konseling, baik yang sedang berjalan maupun yang telah berjalan, untuk selanjutnya dijadikan landasan bagi pelaksanaan yang akan datang (Nkechi et al., 2016). Guru bimbingan dan konseling di sekolah jika menggunakan perencanaan yang matang, dalam proses ke tahap lainnya akan berhasil membantu anak didik dalam mengoptimalkan perkembangannya.

Dalam konteks pendidikan dan pengembangan karier, analisis kebutuhan perencanaan karier berdasarkan aspirasi karier siswa membantu mengidentifikasi dan menyelaraskan tujuan karier siswa dengan sumber daya dan strategi yang tepat. Proses ini melibatkan beberapa tahapan kunci, dimulai dari pengenalan minat dan kekuatan individu siswa, hingga pemetaan jalur karier yang realistis. *Pertama*, penilaian terhadap minat dan kecenderungan siswa menjadi titik awal yang krusial. Menggunakan berbagai metode, seperti survei, wawancara, dan tes kepribadian, konselor dapat mengumpulkan data tentang bidang-bidang yang menarik bagi siswa. Pendekatan ini menandakan bahwa setiap individu unik dan memiliki aspirasi yang berbeda (Ardies et al., 2015; Lee & Durksen, 2018). *Kedua*, identifikasi kekuatan dan kelemahan siswa membantu dalam merumuskan rencana pengembangan yang realistis. Aspek ini meliputi analisis kemampuan akademik, keterampilan sosial, dan kemampuan praktis lainnya. Pemahaman menyeluruh terhadap kapasitas ini memungkinkan pembuatan rencana karier yang tidak hanya menggali potensi siswa tetapi juga menangani area yang memerlukan peningkatan (Valls et al., 2020). *Ketiga*, eksplorasi peluang karier yang sesuai dengan aspirasi siswa adalah langkah penting berikutnya. Hal ini melibatkan penyelidikan terhadap berbagai jalur karier dan peluang pendidikan lanjutan yang dapat mendukung tujuan karier mereka (황현덕 et al., 2012). Di sini, informasi tentang tren pasar kerja, kebutuhan kompetensi di masa depan, dan saran dari profesional industri dapat sangat berguna (Sawitri et al., 2021). *Keempat*, perencanaan jangka pendek dan jangka panjang. Setelah mengidentifikasi tujuan karier, penting untuk menetapkan rencana aksi. Rencana ini harus mencakup langkah-langkah

konkret, seperti memilih program pendidikan, magang, atau pelatihan keterampilan, serta menetapkan target dan tenggat waktu yang realistis (Gottfried & Straubhaar, 2015). *Kelima*, penyediaan dukungan berkelanjutan dan bimbingan. Proses perencanaan karier bukanlah satu kali peristiwa tetapi perjalanan yang berkelanjutan (Peng & Lin, 2019; SIRBU et al., 2014). Dukungan berkelanjutan dari pendidik, konselor, dan mentor sangat penting dalam membantu siswa menavigasi jalur karier mereka, mengatasi hambatan, dan tetap termotivasi (Khairiyah et al., 2022). *Terakhir*, evaluasi dan penyesuaian rencana. Dunia kerja yang terus berubah mengharuskan rencana karier juga fleksibel. Evaluasi periodik atas kemajuan dan penyesuaian rencana sesuai dengan kondisi pasar kerja terkini dan perkembangan pribadi siswa membantu memastikan bahwa siswa tetap berada di jalur yang benar menuju pencapaian aspirasi karier mereka.

Dengan demikian, analisis kebutuhan perencanaan karier berdasarkan aspirasi karier siswa merupakan proses komprehensif yang membutuhkan pendekatan holistik, melibatkan berbagai stakeholder, dan harus dilakukan secara iteratif untuk memastikan keselarasan antara keinginan siswa dan realitas dunia kerja.

## SIMPULAN

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan perencanaan karir yang didasarkan pada aspirasi karir siswa, dengan menggunakan pendekatan studi literatur. Penelitian ini menyoroti bagaimana aspirasi karir siswa, khususnya dari Generasi Z, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor intrinsik (minat, kepribadian, keyakinan), serta faktor ekstrinsik (lingkungan dan keluarga). Siswa pada generasi Z memiliki aspirasi karir yang unik dan berbeda dari generasi sebelumnya. Aspirasi karir siswa banyak ditentukan oleh budaya organisasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, stabilitas karier, dan peluang terhadap kemajuan karier. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa siswa Gen Z mengutamakan pekerjaan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial tetapi juga menawarkan lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keamanan jangka panjang, dan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karier. Budaya organisasi yang inklusif, peluang untuk belajar dan berkembang, serta lingkungan kerja yang fleksibel menjadi kunci untuk menarik untuk siswa.

Penelitian mendatang dapat fokus pada pengembangan model perencanaan karir berbasis teknologi yang adaptif terhadap kebutuhan dan aspirasi karir siswa Gen Z serta mengevaluasi efektivitas intervensi perencanaan karir terhadap kesuksesan karir siswa dalam jangka panjang. Guru bimbingan dan konseling di sekolah harus memperkuat program orientasi karir dengan menyediakan informasi karir yang terkini dan relevan, serta memfasilitasi penilaian minat dan bakat siswa secara berkala. Perencanaan karir yang efektif dan responsif terhadap aspirasi karir siswa memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, dan komunitas profesional. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat memperkuat sistem bimbingan dan konseling di sekolah, serta meningkatkan kesesuaian antara aspirasi karir siswa dengan kesiapan mereka menghadapi tantangan di dunia kerja.

## REFERENSI

- AJMAIN, T. (2020). Impacts and Effective Communication on Generation Z in Industrial Revolution 4.0 Era. *JETAL: Journal of English Teaching & Applied Linguistic*, 2(1). <https://doi.org/10.36655/jetal.v2i1.204>
- Akram, M. (2021). NEED ASSESSMENT COUNSELING FOR SCHOOL ADOLESCENT STUDENTS. *EDUCATION, SUSTAINABILITY & SOCIETY*, 4(1). <https://doi.org/10.26480/ess.01.2021.28.32>

- Amida, A., Algarni, S., & Stupnisky, R. (2021). Testing the relationships of motivation, time management and career aspirations on graduate students' academic success. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(5), 1305–1322. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2020-0106>
- Ardies, J., De Maeyer, S., & Gijbels, D. (2015). A longitudinal study on boys' and girls' career aspirations and interest in technology. *Research in Science and Technological Education*, 33(3). <https://doi.org/10.1080/02635143.2015.1060412>
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1). <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
- 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). <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Beal, S. J., & Crockett, L. J. (2010). Adolescents' Occupational and Educational Aspirations and Expectations: Links to High School Activities and Adult Educational Attainment. *Developmental Psychology*, 46(1), 258–265. <https://doi.org/10.1037/a0017416>
- Bernard R. McCoy. (2020). Gen Z and Digital Distractions in the Classroom: Student Classroom Use of Digital Devices for Non-Class Related Purposes. *Journalism and Mass Communications*.
- Blau, P. M. , & D. O. D. (1967). *The American occupational structure*. Wiley.
- Bohdziewicz, P. (2016), "Career anchors of representatives of Generation Z: some conclusions for managing the younger generation of employees", *Human Resource Management j Zarzadzanie Zasobami Ludzkimi*, Vol. 6 No. 113, pp. 57-74.
- Breideband, T., Talkad Sukumar, P., Mark, G., Caruso, M., D'Mello, S., & Striegel, A. D. (2022). Home-Life and Work Rhythm Diversity in Distributed Teamwork: A Study with Information Workers during the COVID-19 Pandemic. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 6(CSCW1). <https://doi.org/10.1145/3512942>
- Chantara, S., Kaewkuekool, S., & Koul, R. (2011). Self-Determination Theory and Career aspirations : A Review of literature. *International Conference on Social Science and Humanity*, 5(October 2016).
- Crişan, C., Pavelea, A., & Ghimbuţ, O. (2015). A Need Assessment on Students' Career Guidance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.196>
- Cshe-Papp, I., Varga, E., Szabo, K., Szira, Z. and Hajos, L. (2017), "The appearance of a new generation on the labour market", *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara – International Journal of Engineering*, Vol. 15 No. 1, pp. 123-130.
- Dolot, A. (2018). New trends in management The Characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 2(2).
- Farmer, H. S., & Chung, Y. B. (1995). Variables related to career commitment, mastery motivation, and level of career aspiration among college students. *Journal of Career Development*, 21(4), 265–278. <https://doi.org/10.1007/BF02106151>
- Fitriana, Yusuf, A. M., Megaiswari, B. A., & Afdal, A. (2021). Strategi Keluarga dan Guru Bimbingan Konseling dalam Meningkatkan Aspirasi Karir Siswa Menuju Generasi Berkualitas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Fodor, M. Jackel, K. and Szilagyi, T.P. (2018), "Challenges of starting a success career from the aspect of the Z generation", *Proceedings of FIKUSZ '17, Óbuda University, Keleti Faculty of Business and Management*, pp. 93-107, available at: <https://econpapers.repec.org/bookchap/pkksfyr17/93-107.htm>

- Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccles, J. S., & Barber, B. L. (2006). Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations. *Educational Research and Evaluation, 12*(4). <https://doi.org/10.1080/13803610600765786>
- Gbadamosi, G., Evans, C., Richardson, M., & Ridolfo, M. (2015). Employability and students' part-time work in the UK: Does self-efficacy and career aspiration matter? *British Educational Research Journal, 41*(6). <https://doi.org/10.1002/berj.3174>
- Goh, E. and Lee, C. (2017), "A workforce to be reckoned with: the emerging pivotal Generation Z hospitality workforce", *International Journal of Hospitality Management, Vol. 73*, pp. 20-28.
- Gore, J., Holmes, K., Smith, M., Southgate, E., & Albright, J. (2015). Socioeconomic status and the career aspirations of Australian school students: Testing enduring assumptions. *Australian Educational Researcher, 42*(2). <https://doi.org/10.1007/s13384-015-0172-5>
- Gottfried, M. A., & Straubhaar, R. (2015). The perceived role of the Teach For America program on teachers' long-term career aspirations. In *Educational Studies* (Vol. 41, Issue 5). <https://doi.org/10.1080/03055698.2015.1044248>
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding Career Aspirations Among Young Women: Improving Instrumentation. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 559–572. <https://doi.org/10.1177/1069072715599537>
- Gregor, M. A., Pino, H. V. G. Del, Gonzalez, A., Soto, S., & Dunn, M. G. (2019). Understanding the Career Aspirations of Diverse Community College Students. *Journal of Career Assessment, 28*(2), 202–218. <https://doi.org/10.1177/1069072719849872>
- Gusman Lesmana. (2022). *Bimbingan dan Konseling Belajar*. Kencana.
- Hampton, D. and Welsh, D. (2019), "Work values of Generation Z nurses", *The Journal of Nursing Administration, Vol. 49 No. 10*, pp. 480-486.
- Hauser, R. M. (2005). Survey response in the long run: The Wisconsin longitudinal study. *Field Methods, 17* (1), 3–29.
- Hoppe, A., & Fujishiro, K. (2015). Anticipated job benefits, career aspiration, and generalized self-efficacy as predictors for migration decision-making. *International Journal of Intercultural Relations, 47*. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.03.025>
- Howard, K. A. S., Carlstrom, A. H., Katz, A. D., Chew, A. Y., Ray, G. C., Laine, L., & Caulum, D. (2011). Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.002>
- Jaimie Brock. (2023). *Exploring Work-Life Balance as an Organizational Strategy: A Qualitative Study* [Dissertation]. Capella University.
- Kark, Khalid. , B. Bill. , T. A. (2019, June 10). *The future of work in technology : How technology leaders can reimagine technology work, the workforce, and the workplace*. Delloite Insights.
- Katz, R., Ogilvie, S., Shaw, J., & Woodhead, L. (2021). Gen Z, Explained The Art of Living in a Digital Age. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Khairiyah, K., Mardes, S., Oktary, D., Cahyaningsih, R., Aprilianty, E. O., Dwitrammi, N. A., & Rahmadani, N. (2022). Dukungan Sistem dan Pengembangan Program Bimbingan dan Konseling. *Journal on Teacher Education, 4*(2).
- Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Effects of self-reflection-focused career course on career search efficacy, career maturity, and career adaptability in nursing students: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing, 36*(5). <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.03.003>

- Kowalczyk, E. (2022). Digital Competences of Generation Z in the Area of Work and Professional Development. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska*.
- Kupczyk, T. (2021). Self-Assessment of Digital Competencies among Employees and Non-Working People of Generation Z in the Economy 4.0. *EUROPEAN RESEARCH STUDIES JOURNAL*, XXIV(Special Issue 1). <https://doi.org/10.35808/ersj/2067>
- Latashia, L. J. (2012). The impact of the family influence and involvement on career development. *Electronic Theses and Dissertations*, 2012.
- Lee, J., & Durksen, T. L. (2018). Dimensions of academic interest among undergraduate students: passion, confidence, aspiration and self-expression. *Educational Psychology*, 38(2). <https://doi.org/10.1080/01443410.2017.1342770>
- Lerdpornkulrat, T., Koul, R., & Sujivorakul, C. (2010). Career aspiration and the influence of parenting styles: A review of the literature. *International Conference on Education and Educational Technologies - Proceedings*.
- Lewis, M. V. (2000). Vocational Education and the Dilemma of Education. *Journal of Vocational Education Research*, 25(4). <https://doi.org/10.5328/jver25.4.575>
- Lindholm, J. A. (2004). Pathways to the Professoriate: The Role of Self, Others, and Environment in Shaping Academic Career Aspirations. *The Journal of Higher Education*, 75(6). <https://doi.org/10.1353/jhe.2004.0035>
- Lorgulescu, M. (2016), "Generation Z and its perception of work", *Cross-Cultural Management Journal*, Vol. 18 No. 1, pp. 47-54.
- Magid, E. (2001). Evidence-Based Medicine. How to Practice and Teach EBM, 2nd ed. David L. Sackett, Sharon E. Straus, W. Scott Richardson, William Rosenberg, and R. Brian Haynes. Edinburgh: Churchill Livingstone, 2000, 261 pp. (plus one compact disc), \$34.95. ISBN 0-443-06240-4. *Clinical Chemistry*, 47(9). <https://doi.org/10.1093/clinchem/47.9.1747>
- Mau, W. C. (2003). Factors that influence persistence in science and engineering career aspirations. *Career Development Quarterly*, 51(3). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00604.x>
- Maloni, M., Hiatt, S. and Campbell, S. (2019), "Understanding the work values of Gen Z business students", *The International Journal of Management Education*, Vol. 17 No. 3, No. 2019, pp. 1-13.
- Mberia, A., & Midigo, R. (2018). Understanding Career Choice Dilemma in Kenya: Issues of Informed Choices and Course Availability. *Journal of Education and Practice*, 9.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., Antes, G., Atkins, D., Barbour, V., Barrowman, N., Berlin, J. A., Clark, J., Clarke, M., Cook, D., D'Amico, R., Deeks, J. J., Devereaux, P. J., Dickersin, K., Egger, M., Ernst, E., Gøtzsche, P. C., ... Tugwell, P. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. In *PLoS Medicine* (Vol. 6, Issue 7). <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Muiz, M. R., & Fitriani, W. (2022). Urgensi Analisis Kebutuhan Dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling Di Sekolah. *Jurnal Consulenza : Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 5(2). <https://doi.org/10.56013/jcbkp.v5i2.1378>
- Murwani, I. A., & Caesar, L. A. Y. (2016). Academic achievement, self-efficacy, and career aspirations as the predictors of career success for a first job. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 24(June).
- Nielsen, K. (2015). "Fake It 'til You Make It": Why Community College Students' Aspirations "Hold Steady." *Sociology of Education*, 88(4), 265–283. <https://doi.org/10.1177/0038040715601889>

- Nkechi, E. E., Ewomaoghene, E. E., & Egenti, N. (2016). The Role of Guidance and Counselling in Effective Teaching and Learning in Schools. In *International Journal of Multidisciplinary Studies: Vol. I* (Issue 2).
- Noble, T., & McGrath, H. (2012). Wellbeing and resilience in young people and the role of positive relationships. In *Positive relationships: Evidence based practice across the world* (Vol. 9789400721470). [https://doi.org/10.1007/978-94-007-2147-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-94-007-2147-0_2)
- Ojeda, L., & Flores, L. Y. (2008). The influence of gender, generation level, parents' education level, and perceived barriers on the educational aspirations of mexican american high school students. *Career Development Quarterly*, 57(1). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00168.x>
- Peng, H., & Lin, W.-C. (2019). Evaluation a Career Planning Course with Case-based Teaching Modelon College Students' Career Decisions and Learning Satisfaction. *International Journal of Psychological Studies*, 11(4). <https://doi.org/10.5539/ijps.v11n4p102>
- Puiu, S. (2017), "Generation Z – an educational and managerial perspective", *Young Economists Journal/Revista Tinerilor Economisti*, Vol. 14 No. 29, pp. 62-72.
- Qi, Y., Liu, Y., Huang, B., Xie, S., Liu, J., & Si, J. (2023). How Important Are Parental Career Expectations? A Subtle and Long-Term Influence on Adolescents' Career Aspirations. *Journal of Youth and Adolescence*, 1-10.
- Richard S. Sharf. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling 6th Edition*.
- Saha, L. J., & Sikora, J. (2012). The Career Aspirations and Expectations of School Students: From Individual to Global Effects. *Education and Society*, 26(2). <https://doi.org/10.7459/es/26.2.02>
- Sawitri, D. R., Kaloeti, D. V. S., Kustanti, E. R., Qonitatin, N., Nurhayati, N. F., & Hidayati, F. N. R. (2021). Positive parenting, career aspirations, and exploration: A study of third-year urban undergraduate students. *Psychological Research on Urban Society*, 4(1). <https://doi.org/10.7454/proust.v4i1.118>
- Schoon, I., & Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 262–288. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1867>
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 210–217. <https://doi.org/10.1177/0165025411398183>
- Shin, Y. (2017). Attachment, Career-Choice Pessimism, and Intrinsic Motivation as Predictors of College Students' Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 44(4), 311–326. <https://doi.org/10.1177/0894845316653472>
- SIRBU, J., POPA, M., & PIPAS, M. D. (2014). Professional Career Planning - Practice and Results. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i7/1014>
- Skees, Suzanne, Y. Sanam. (2021). *MY JOB Gen Z: Finding Your Place in a Fast Changing World*. Skees Foundation.
- Spenner, K. I., Brown, D., & Brooks, L. (1986). Career Choice and Development. *Contemporary Sociology*, 15(1), 126. <https://doi.org/10.2307/2070975>
- Susan Bradley. (2021). *An exploration of job motivation among the different generations in Ireland's tertiary economic sector* [Dissertation]. National College of Ireland.
- Tahira, R., Akhter, N., & Javed, M. (2019). Impact of Career Self-Efficacy Beliefs on Educational and Career Aspirations of Bachelor Students. *Journal of Educational Research*, 22(2).
- Tovar-Murray, D., Parries, M. M., Gutheil, J., & Carpenter, R. (2021). Sociodemographics, Beliefs, and Attitudes as Determinants of College Students' Career Aspirations. *Career Development Quarterly*, 69(2). <https://doi.org/10.1002/cdq.12253>

- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and Social Interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2). <https://doi.org/10.1353/jip.2015.0021>
- Udoukpong, B., Emah, I., & Umoren, S. (2012). STUDENT ATTITUDES, PARENTAL INFLUENCE AND CAREER ASPIRATIONS IN ACADEMIC ACHIEVEMENT IN ENTREPRENEURIAL CURRICULUM. *Academic Research*, 2(1).
- Valls, V., González-Romá, V., Hernández, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103424>
- van Tuijl, C., & van der Molen, J. H. W. (2016). Study choice and career development in STEM fields: an overview and integration of the research. *International Journal of Technology and Design Education*, 26(2). <https://doi.org/10.1007/s10798-015-9308-1>
- Voydanoff, P., & Nippert-Eng, C. E. (1998). Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life. *Contemporary Sociology*, 27(2). <https://doi.org/10.2307/2654783>
- William J Rothwell, R. D. J. C. L. R. M. C. J. M. B. (2015). *Career Planning and Succession Management* (Second Edition). Preager.
- 황현덕, Sang Min Lee, 장선희, & 정선희. (2012). Examining the Relationship of Career Aspiration and Job Exploration Behavior on the Level of Planned Happenstance Skills. *The Korea Journal of Youth Counseling*, 20(2). <https://doi.org/10.35151/kyci.2012.20.2.008>