

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dunia pendidikan khususnya tingkat perguruan tinggi saat ini dipenuhi oleh Generasi Z ditinjau dari penggolongan generasi berdasarkan tahun kelahiran. Generasi Z adalah generasi yang lahir pada kisaran tahun 1996-2012.¹ Maknanya Generasi Z sudah memasuki perguruan tinggi sekitar tahun 2015-2016. Berdasarkan sejarah perkembangan Indonesia, Generasi Z dibesarkan di era krisis yang berat membentuk kepribadian Generasi Z yang mudah cemas apabila dihadapkan dengan suatu kejadian yang di luar kontrol mereka sehingga generasi ini menekankan pada urgensi kestabilan finansial di masa depan.² Hal tersebut menjadi salah satu latar belakang maraknya fenomena mahasiswa yang kuliah sekaligus bekerja saat ini.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa sebanyak 2,2 juta mahasiswa kuliah sambil bekerja. Data terbaru BPS menunjukkan bahwa pelajar berusia 10 hingga 24 tahun yang sekolah sambil bekerja per tahun 2020 sekitar 6,98%.³ Meskipun belum diketahui secara pasti terkait angka mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Indonesia, fenomena ini sudah

¹ Nabila, L. N., dkk., “Aksentuasi Literasi Pada Gen-Z untuk Menyiapkan Generasi Progresif Era Revolusi Industri 4.0”, *Journal of Education Research* 4, no. 1 (2023): 28.

² Sakitri, G., “Selamat Datang Generasi Z, Sang Penggerak Inovasi!”, *In Forum Manajemen* 35, no. 2, 2021): 3.

³ Jayani, D. H., “Sebanyak 6,98% Pelajar di Indonesia Sekolah sambil Kerja”, Katadata.id, 5 Maret 2021, (<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/9b4fdfb71fe22df/sebanyak-698-pelajar-di-indonesia-sekolah-sambil-kerja>), diakses pada 3 Oktober 2024.

menjadi hal yang umum di Indonesia. Menjalani pekerjaan di tenah pendidikan tentu saja mengadirkan berbagai tantangan tersendiri, seperti lingkup pergaulan yang berbeda, situasi sulit, manajemen waktu, menentukan pilihan, tuntutan kerja berat, beban dan tanggungjawab yang lebih besar.⁴ Hal serupa juga diungkapkan Lubis dkk., yang mengemukakan bahwa kesulitan yang akan dihadapi mahasiswa yang bekerja seperti kewajiban menjalankan tugas yang lebih banyak, harus mengelola waktu dengan baik, membagi perhatian dan energi untuk menyelesaikan tugas di pekerjaan maupun kampus, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri di lingkungan yang berbeda.⁵ Pada akhirnya kuliah sambil bekerja menyebabkan kelelahan karena kurang istirahat dan kesulitan dalam membagi waktu.⁶

Peneliti melakukan studi pendahuluan di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung terhadap beberapa mahasiswa yang merupakan Generasi Z dan memiliki pengalaman bekerja saat kuliah. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber, diperoleh fakta bahwa pada awal memasuki dunia kerja mahasiswa mengalami beberapa kesulitan dalam menjalani peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja. Terdapat mahasiswa yang mengaku mengalami kelelahan hingga berpengaruh terhadap kondisi kesehatannya. Mahasiswa lain secara umum merasakan kesulitan dalam mengelola waktu, bertambahnya

⁴ Assholekhah, A. F., dkk., “Problem Solving Mahasiswa dalam Menghadapi Tantangan Dunia Kerja”, *Student Scientific Creativity Journal* 1, no. 1 (1 Januari, 2023): 349.

⁵ Lubis, dkk., “Coping Stress pada Mahasiswa yang Bekerja”, *Jurnal Diversita* 1, no. 2 (Desember, 2015): 48.

⁶ Dwiyanto, F. V., dkk., “Fenomena Mahasiswa ‘Kuliah Sambil Kerja’ di Universitas Negeri Surabaya”, *In Prosiding Seminar Nasional Ilmu Ilmu Sosial (SNIIS)* 1 (4 Oktober, 2022): 479.

tugas, kesulitan menentukan skala prioritas, penurunan nilai karena mengerjakan tugas dalam waktu yang terbatas, hingga ada yang menambah semester karena belum selesai mengerjakan tugas akhir.

Tantangan yang dihadapi mahasiswa yang bekerja saat ini juga ditambah dengan adanya berbagai karakter dan *labelling* yang melekat pada diri mereka sebagai Generasi Z. Rachmawati mengatakan bahwa penguasaan teknologi Generasi Z sangat baik sehingga mereka akan selalu melibatkan teknologi dengan pekerjaannya.⁷ Tidak heran jika Generasi Z memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi melalui *platform* digital. Namun, generasi ini cenderung kurang dalam berkomunikasi secara verbal, cenderung egosentrис и individualis, ingin serba instan, tidak sabaran, dan tidak menghargai proses.⁸ Dalam menjalani pekerjaan Generasi Z juga dikenal suka berpindah-pindah di mana mereka akan melakukannya ketika merasa bahwa hal tersebut harus dilakukan.⁹

Generasi Z pada dasarnya memiliki karakter yang beragam karena berbagai faktor yang mempengaruhi, seperti pola asuh dan lingkungan berkembang. Generasi Z yang merupakan generasi muda di era ini juga dikenal memiliki mental yang mudah runtuh atau lekat dengan istilah *Strawberry*

⁷ Rachmawati, D., “Welcoming Generasi Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di Dunia Kerja)”, *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 1*, no. 1 (October 17-18, 2019): 23.

⁸ Wijoyo, H., dkk. *Generasi Z dan Revolusi Industri 4.0* (Banyumas: CV Pena Persada, 2020), 28.

⁹ Csiszárík-Kocsír, Á., & Garia-Fodor, M., “Motivation Analysing and Preference System of Choosing a Workplace as Segmentation Criteria Based on a Country Wide Research Result Focus on Generation of Z”, *On Line Journal Modelling the New Europe*, no. 27 (September, 2018): 69, doi: 10.24193/OJMNE.2018.27.03.

*Generation.*¹⁰ Hal ini mengibaratkan generasi muda saat ini sebagai buah *strawberry* yang terlihat indah dan memiliki potensi ketika dilihat dari luar, tetapi mudah rapuh dan hancur ketika mendapatkan tekanan. Generasi Z memang sangat menaruh perhatian terhadap pentingnya kesehatan mental dan kesejahteraan.¹¹ Hal tersebut menyebabkan Generasi Z menyukai transparansi, kemandirian, fleksibilitas dan kebebasan personal.¹² Dalam bekerja Generasi Z perlu *mentoring*, motivasi, umpan balik, dan mereka akan cenderung bertahan dalam jangka waktu yang lama ketika merasa nyaman. Sebagai kaum yang sangat rentan dengan isu kesehatan mental, Schroth mengatakan bahwa performa Generasi Z dalam bekerja akan menurun ketika mengalami stres dan cemas.¹³

Peneliti kemudian melakukan studi pendahuluan lebih lanjut terkait bagaimana produktivitas dan profesionalitas mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dalam menjalani pekerjaan. Peneliti mewawancarai salah satu staf yang menangani bagian kepegawaian di salah satu UPT yang mana dalam instansi tersebut terdapat salah satu mahasiswa aktif UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang bekerja. Narasumber sendiri adalah senior sekaligus rekan kerja satu divisi dari mahasiswa tersebut. Narasumber mengatakan bahwa mahasiswa tersebut memiliki kinerja yang baik dalam

¹⁰ Hapsari, S. A. M., dkk., “Strawberry Generation: Dilematis Keterampilan Mendidik Generasi Masa Kini”, *Jurnal Pendidikan* 31, no. 2, (Juli, 2022): 238.

¹¹ Alya, K. F., dkk., “Pengaruh Perilaku Kerja Generasi Z dan Milenial bagi Budaya Organisasi”, *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadul* 8, no. 6, (6 Juni 2024): 504.

¹² Singh, A. P. & Dangmei, J. “Understanding the Generation Z: The Future Workforce”, *South-Asian journal of multidisciplinary studies* 3, no. 3 (April, 2016): 3.

¹³ Hendriana, E., dkk., “The Role of Employer Branding in Work-Life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation?”, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 16, no. 1 (18 April, 2023): 126.

menyelesaikan tugas pekerjaannya meskipun sedang kuliah. Mahasiswa tersebut memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam menjalani pekerjaan, memiliki sikap tanggap, mampu belajar dengan cepat, dan bertanggung jawab ketika diberi tugas. Namun, di sisi lain terkadang terlihat kelelahan ketika bekerja tetapi masih wajar dan tidak mengurangi produktivitasnya di kantor.

Peneliti juga melakukan observasi terhadap beberapa mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung lainnya yang juga bekerja melalui media sosial. Peneliti menemukan beberapa mahasiswa yang bekerja sebagai *content creator* dan menunjukkan produktivitas yang tinggi di sosial media dan menunjukkan prospek karier yang baik. Peneliti juga mendapati bahwa terdapat mahasiswa yang bekerja *part time* menjaga *outlet* makanan ringan yang aktif membuat promosi di sosial media.

Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara terhadap mahasiswa yang membangun bisnis mandiri. Hasil observasi melalui sosial media menunjukkan bahwa subjek secara aktif melakukan *update* melalui *whatsapp* dan *instagram* untuk menginformasikan buka toko dan mempromosikan produk dan jasa yang ditawarkan dari bisnisnya. Kemudian peneliti melakukan wawancara singkat bahwa bisnis mahasiswa tersebut sudah berjalan selama kurang lebih empat tahun dan sudah sangat berkembang. Hal ini juga menunjukkan produktivitas mahasiswa dalam menjalani pekerjaannya.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan dengan wawancara dan observasi terhadap ketiga subjek penelitian menunjukkan bahwa mereka tetap produktif dan profesional dalam bekerja meskipun masih kuliah dan merupakan

Generasi Z. Hal tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z yang bekerja dalam keadaan masih kuliah mampu menjalani dan menghadapi berbagai tantangan dari pekerjaan tanpa terganggu dengan peran ganda yang dijalani serta tidak terpengaruh oleh karakter dan berbagai *labelling* yang melekat pada generasi ini.

Kualitas pertama yang harus dimiliki seorang pekerja khususnya pada posisi karyawan adalah fleksibilitas yang dimaknai sebagai kemampuan untuk melihat perubahan sebagai kesempatan bukan ancaman.¹⁴ Mahasiswa yang bekerja, terutama yang berasal dari Generasi Z dalam menjalani pekerjaan perlu memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik agar dapat menghadapi berbagai tantangan karier dan mencapai kesuksesan karier di masa depan atau disebut sebagai *career adaptability*. *Career adaptability* dalam teori konstruksi karier dimaknai sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan kemampuan individu untuk menangani transisi kerja, tugas-tugas perkembangan karier hingga trauma pribadi yang berkenaan dengan pekerjaan.¹⁵ Disebut sebagai konstruk psikososial sebab keterampilan *career adaptability* bersumber dari kekuatan regulasi diri yang muncul dari individu pribadi dan interaksi dengan lingkungannya.

¹⁴ Moheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2, 2012), 54.

¹⁵ Savickas, M. L. "Career construction theory and practice." *Career development and counseling: Putting theory and research to work* 2 (2013): 157.

Career adaptability yang dimiliki individu beragam karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kematangan karier atau istilah awal dari *career adaptability* dipengaruhi oleh faktor usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, lingkungan belajar, institusi pendidikan, dan status sosial ekonomi.¹⁶ Othman mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* adalah *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resilience* (ketangguhan).¹⁷ Selain itu, Agustini dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepribadian, kecerdasan emosi, dan *work value* ikut mempengaruhi *career adaptability*.¹⁸

Berdasarkan banyaknya faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, kepribadian juga ikut andil di dalamnya karena karakter seseorang akan menunjukkan *career adaptability* yang berbeda pada diri individu. Didukung dengan penelitian Dursun dan Argan yang mengatakan bahwa kemampuan adaptasi karier menunjukkan perbedaan sesuai dengan ciri kepribadian yang mereka miliki.¹⁹ Individu yang ekstrovert, mudah bergaul, bertanggung jawab, dan progresif memiliki adaptabilitas karier yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa yang introvert, tidak mudah bergaul, tidak bertanggung jawab, dan konservatif.

¹⁶ Patton, W., & Lokan, J., “Perspectives on Donald Super’s Construct of Career Maturity”, *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 1 no. 1-2 (2001): 36-46.

¹⁷ Othman, R., dkk., “Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 8 no. 9 (2018): 1427–1428.

¹⁸ Agustini, D. W., “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability: Personality, Emotional Intelligence dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (8 Juli, 2022): 618.

¹⁹ Dursun, M. T., & Argan, M. T., “Does Personality Affect Career Adaptability. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education* 4, no. 10 (Oktober, 2017): 113.

Penelitian mengenai *career adaptability* telah dilakukan oleh beberapa peneliti, sebagaimana yang dilakukan oleh Malikulmulki, dkk., yang menjelaskan bahwa Generasi Z sebagai generasi terbaru yang hadir di dunia kerja adalah generasi dengan mobilitas kerja tertinggi yang bisa dikatakan memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan perpindahan dalam menjalankan kariernya. Karakteristik yang dimiliki generasi ini mengarah pada kurangnya kemampuan adaptasi karier.²⁰ Kemudian penelitian yang dilakukan Ramdhani, dkk., menemukan bahwa secara umum adaptabilitas karier pada golongan usia dewasa awal berada pada kategori sedang dengan karakteristik telah memiliki *concern, control, curiosity, dan confidence*, tetapi masih terdapat perilaku yang belum mencerminkan keempat dimensi tersebut, yaitu masih bingung dengan pilihan pendidikan dan belum memikirkan masa depan, kurang bertanggungjawab terhadap tindakan yang dilakukan, kurang mencari tahu prospek karier, dan masih ragu mendapat pekerjaan atau tidak dan ragu atas kemampuan yang dimiliki.²¹

Selain itu, Fitri dkk., juga melakukan penelitian terkait *career adaptability*, tetapi dengan partisipan karyawan Generasi Z.²² Penelitian ini menunjukkan beberapa kesimpulan, yaitu laki-laki memiliki *career adaptability* sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan, karyawan dengan usia 20-21 tahun memiliki *career adaptability* tertinggi dan terendah pada usia

²⁰ Malikulmulki, M. H., dkk., "Adaptabilitas Karir Generasi Z dalam Kajian Literatur", *In Prosiding Seminar Nasional Psikologi* 10, (2024): 167.

²¹ Ramdhani, R. N., dkk., "Adaptabilitas Karier Dewasa Awal", *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18, no. 3 (2019): 367-368.

²² Fitri, F. F., dkk., "Career Adaptability Studi Deskriptif pada Karyawan Generasi Z", *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17, no 1, (2023): 52-53.

22-23 tahun. Generasi Z yang bekerja selama 1 hingga 2 tahun memiliki *career adaptability* tinggi dibandingkan mereka yang bekerja dalam kurun waktu di bawah 6 bulan dan 6 bulan hingga 1 tahun. Penelitian ini juga menemukan bahwa Generasi Z memiliki tingkat *concern* yang tinggi yang menandakan bahwa mereka memiliki keinginan untuk mengembangkan karier, menghadapi transisi kerja, dan perencanaan karier yang tinggi. Namun, mereka memiliki aspek *curiosity* yang rendah yang mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki ketakutan dalam mengambil risiko dan minat yang rendah untuk mencari tahu informasi terkait pekerjaan yang dijalani.

Di samping berbagai penelitian terdahulu yang mengarah pada rendahnya *career adaptability* Generasi Z dan individu pada kelompok usia serupa, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang kontras. Di mana pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk., menemukan bahwa Generasi Z yang bahkan dengan kondisi *fatherless* memiliki kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan karier yang tinggi meskipun tidak mempunyai figur ayah sebagai *role model* dalam bekerja.²³ Penelitian ini juga mengatakan bahwa Generasi Z memang termasuk golongan yang kurang berkomitmen, tetapi mereka memiliki cita-cita, motivasi, dan keyakinan yang kuat dalam berkarier.

²³ Dewi, G. A. I. M. C., dkk., “Dinamika Adaptasi Karier Bagi Usia di Generasi Z dengan Kondisi Fatherless di Kota Denpasar”, *Jurnal Kesehatan, Sains, dan Teknologi (JAKASAKTI)* 3, no. 2 (Agustus, 2024): 222-223.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, peneliti mendapati adanya kesenjangan antara karakteristik dan *labelling* yang melekat pada Generasi Z terkait karier yang tidak sesuai dengan fenomena nyata yang peneliti temukan pada mahasiswa di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang cenderung produktif dan profesional meskipun menjalani pekerjaan di tengah pendidikan. Selain itu, peneliti menyadari bahwa penelitian terkait *career adaptability* telah cukup banyak dilakukan dan menunjukkan hasil yang beragam serta metode penelitian yang dilakukan juga beragam, tetapi masih sedikit penelitian yang secara spesifik dan mendalam meneliti *career adaptability* dengan subjek dalam kondisi tertentu yang memang bukan ditujukan untuk generalisasi, melainkan untuk memperkaya teori.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk menganalisis dan memberikan gambaran secara lebih mendalam terkait *career adaptability* dengan kriteria subjek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu pada Generasi Z yang kuliah sekaligus bekerja untuk mendapatkan dinamika yang lebih kompleks dalam penelitian yang berjudul “*Career adaptability* Generasi Z yang Kuliah sekaligus Bekerja”. Penelitian ini menggunakan metode studi fenomenologi dengan metode analisis data *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) untuk memperoleh informasi secara lebih mendalam terkait persepsi dan pengalaman subjektif yang mencerminkan gambaran *career adaptability* yang mereka miliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas terdapat kesenjangan yang muncul yaitu, mahasiswa aktif UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang merupakan Generasi Z menunjukkan produktivitas dan prospek karier yang baik dalam menjalani pekerjaan di tengah pendidikan. Selain itu, peneliti menyadari bahwa penelitian terkait *career adaptability* sudah banyak dilakukan, tetapi masih sedikit penelitian yang secara spesifik dan mendalam meneliti *career adaptability* dengan subjek dalam kondisi tertentu. Penelitian ini berfokus untuk menggali secara mendalam pengalaman kemampuan penyesuaian karier (*career adaptability*) Generasi Z dalam konteks peran ganda yaitu kuliah sambil bekerja.

Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu “bagaimana pengalaman *career adaptability* Generasi Z yang kuliah sekaligus bekerja?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus dan pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan pengalaman *career adaptability* Generasi Z yang kuliah sekaligus bekerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, peneliti berharap penelitian ini menjadi suatu wawasan dan memperkaya teori dalam psikologi industri dan organisasi terkait *career adaptability* khususnya mengenai pengalaman *career adaptability* pada Generasi Z yang kuliah sekaligus bekerja dengan

tantangan berat yang harus mereka hadapi dengan karakteristik dan *labelling* yang melekat.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pembaca

Peneliti berharap penelitian ini bisa menghadirkan pengetahuan dan informasi yang lebih luas sehingga pembaca dapat memahami tentang *career adaptability* khususnya pada Generasi Z yang harus menjalani pekerjaan di tengah pendidikan.

b. Bagi Generasi Z yang Kuliah Sekaligus Bekerja

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi sumber informasi perihal pentingnya memiliki dan mengembangkan *career adaptability* serta mengenali berbagai faktor yang mendukung terbentuknya *career adaptability* pada generasi Z yang kuliah sekaligus bekerja guna menjalani karier dengan maksimal.

c. Bagi Peneliti

Peneliti berharap penelitian ini bisa menunjukkan gambaran awal dan informasi terkait pengalaman *career adaptability* Generasi Z dalam konteks peran ganda yaitu kuliah dan bekerja sehingga peneliti berikutnya dapat melaksanakan penelitian lebih mendalam terkait tema ini.

d. Bagi Pemberi Kerja

Peneliti berharap penelitian ini bisa memberikan saran bagi perusahaan atau organisasi untuk memberikan dukungan kepada

karyawan Generasi Z, terutama yang sedang menjalani pendidikan sehingga mampu mengembangkan kemampuannya beradaptasi dalam berkarier dan menjalani pekerjaan dengan produktif dan profesional.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya pembahasan yang melebar, kesalahpahaman interpretasi, dan memudahkan pemahaman terkait judul penelitian, maka penulis merasa perlu memberikan pembahasan istilah yang termuat dalam judul penelitian ini.

1. *Career adaptability*

Career adaptability merupakan kesiapan individu untuk menghadapi tugas yang dapat diprediksi untuk persiapan dan partisipasi dalam peran pekerjaan dan penyesuaian diri dalam hal yang tidak dapat diprediksi oleh perubahan dan kondisi kerja. Teori konstruksi karier memaknai *career adaptability* sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan kemampuan individu untuk menangani transisi kerja, tugas-tugas perkembangan karier hingga trauma kerja.²⁴ Maka, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *career adaptability* dalam penelitian ini adalah kemampuan individu dalam mengadapi tugas yang dapat diprediksi maupun tidak dan menangani trauma pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani.

²⁴ Savickas, M. L. "Career construction theory ...", 157.

2. Generasi Z

Generasi Z adalah generasi yang digolongkan berdasarkan tahun kelahiran yang berkisar pada tahun 1996-2012.²⁵ Rachmawati mengatakan bahwa penguasaan teknologi generasi ini sangat baik sehingga mereka akan selalu melibatkan teknologi dengan pekerjaannya.²⁶ Generasi Z cenderung kurang dalam berkomunikasi secara verbal, cenderung egosentris dan individualis, ingin serba instan, tidak sabaran, dan tidak menghargai proses.²⁷ Generasi Z yang merupakan generasi muda di era ini juga dikenal memiliki mental yang mudah runtuh atau lekat dengan istilah *Strawberry Generation*.²⁸ Maka, yang dimaksud Generasi Z dalam penelitian ini adalah generasi yang lahir dalam kurun tahun 1996-2012, yang mana dikenal dengan berbagai karakter dan *labelling* yang melekat.

3. Kuliah sekaligus Bekerja

Kuliah sekaligus bekerja merupakan fenomena yang sering ditemui hingga kini. Kuliah sekaligus bekerja berarti individu yang sedang menempuh pendidikan perguruan tinggi, tetapi juga menekuni suatu pekerjaan dengan dilatarbelakangi hal tertentu. Kuliah dan bekerja yang dilakukan secara bersamaan menuntut individu untuk memiliki kemampuan pengelolaan diri yang efektif agar dapat menjalani peran ganda dengan efektif.

²⁵ Nabila, L. N., dkk., “Aksentuasi Literasi...”, 28.

²⁶ Rachmawati, D., “Welcoming Generasi Z...”, 23.

²⁷ Wijoyo, H., dkk. *Generasi Z dan Revolusi...*, 28.

²⁸ Hapsari, S. A. M., dkk., “Strawberry Generation..., 238.