

Prosiding Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Jakarta
Homepage: https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/semnas-ps
Vol. 4 No. 1, Bulan 2026, halaman: xx~xx
E-ISSN: xxxx-xxxx
http://dx.doi.org/

Kearifan Lokal Masyarakat Industri Kretek Kudus Sebagai Konteks Pengembangan Career Adaptability Generasi Muda

Fajar Rosyidi[1*], Fatma Laili Kahoirun Nida[2], Ahmad Nafi[3], Inayatul Khafidhoh[4]
Bimbingan Konseling Islam, Univerisas Islam Sunan Kudus, Kudus, Jawa Tengah, Indonesia
[1*]Email penulis koresponden: fajarrosyidi@uinsuku.ac.id

Riwayat Artikel

Submited: 24-11-2026
Accepted: 24-11-2026
Published: 24-11-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi kearifan lokal masyarakat industri kretek Kudus sebagai konteks pengembangan career adaptability generasi muda. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan melibatkan 30 informan yang terdiri atas generasi muda, pekerja, orang tua, dan tokoh masyarakat. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik dan dipetakan berdasarkan dimensi concern, control, curiosity, dan confidence. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kearifan lokal tidak secara otomatis membentuk career adaptability, tetapi menjadi sumber daya psikologis melalui proses pemaknaan pengalaman lokal, refleksi diri, eksplorasi karier, dan negosiasi antargenerasi. Keluarga berperan penting dalam mewariskan nilai sekaligus membentuk aspirasi karier. Temuan ini menunjukkan pentingnya layanan Bimbingan dan Konseling karier yang kontekstual dengan memanfaatkan pengalaman budaya dan perubahan lingkungan kerja lokal sebagai sumber pengembangan adaptabilitas karier generasi muda.

Kata kunci: Kearifan Lokal; Industri Kretek; Career Adaptability; Generasi Muda; Bimbingan Dan Konseling Karier.

Abstract

This study aims to explore the local wisdom of the Kudus kretek industry community as a context for developing the career adaptability of young people. The study employed an exploratory qualitative approach involving 30 informants comprising young people, workers, parents, and community leaders. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and were subsequently analyzed thematically and mapped onto the dimensions of concern, control, curiosity, and confidence. The findings indicate that local wisdom does not automatically shape career adaptability but serves as a psychological resource through the processes of making meaning of local experiences, self-reflection, career exploration, and intergenerational negotiation. Families play an important role in transmitting values while simultaneously shaping career aspirations. These findings highlight the importance of contextual career guidance and counseling services that utilize cultural experiences and changes in the local work environment as resources for developing the career adaptability of young people.

Keywords: *Local wisdom; kretek industry; career adaptability; young people; career guidance and counseling.*

Prosiding ***Fakultas Ilmu Pendidikan-Universitas Negeri Jakarta*** *diterbitkan oleh Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta*

CC BY NC SA

PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja dalam beberapa dekade terakhir telah menjadikan perjalanan karier semakin dinamis. Perkembangan teknologi, perubahan struktur pekerjaan, munculnya bentuk-bentuk pekerjaan baru, serta ketidakpastian dalam transisi dari pendidikan menuju dunia kerja

menyebabkan individu tidak lagi cukup hanya memiliki pengetahuan mengenai pilihan pekerjaan. Individu perlu memiliki kemampuan untuk menghadapi perubahan, membaca peluang, mengambil keputusan, mengeksplorasi kemungkinan karier, serta mempertahankan keyakinan terhadap kemampuan dirinya ketika menghadapi tuntutan baru. Dalam perspektif perkembangan karier, kemampuan tersebut dikenal sebagai career adaptability, yaitu sumber daya psikososial yang memungkinkan individu menghadapi tugas perkembangan karier, transisi pekerjaan, dan perubahan situasi kerja (Savickas, 2013b).

career adaptability dari (Savickas & Porfeli, 2012) dijabarkan melalui empat dimensi, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Concern berkaitan dengan perhatian individu terhadap masa depan karier; control berkaitan dengan kemampuan mengambil tanggung jawab dan mengarahkan keputusan karier; curiosity berkaitan dengan eksplorasi terhadap kemungkinan diri dan lingkungan; sedangkan confidence berkaitan dengan keyakinan bahwa individu mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi hambatan karier. Keempat dimensi tersebut menempatkan individu sebagai aktor yang secara aktif membangun perjalanan kariernya, bukan sekadar memilih pekerjaan yang dianggap sesuai dengan karakteristik dirinya. Dalam konteks kehidupan yang semakin berubah, kemampuan untuk beradaptasi menjadi semakin penting karena perjalanan karier tidak selalu berlangsung secara linier dari pendidikan menuju satu pekerjaan yang kemudian dipertahankan dalam jangka panjang.

Kebutuhan terhadap kemampuan tersebut menjadi penting pada masa remaja akhir dan dewasa awal ketika individu mulai menghadapi keputusan pendidikan, pekerjaan, keterampilan, dan arah kehidupan. Di Indonesia, kajian mengenai career adaptability menunjukkan bahwa kemampuan tersebut perlu dipahami dengan mempertimbangkan konteks perkembangan dan budaya masyarakat. (Akbar & Priyatna, 2025), melalui penelitian terhadap 1.953 individu muda berusia 10–24 tahun dari 20 provinsi di Indonesia, menunjukkan pentingnya pengembangan dan pengujian ukuran career adaptability yang sesuai dengan konteks Indonesia. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa career adaptability bukan hanya persoalan konstruk psikologis yang bersifat universal, tetapi juga perlu ditempatkan dalam karakteristik lingkungan sosial dan budaya tempat generasi muda berkembang.

Lingkungan sosial tempat individu tumbuh memiliki posisi penting dalam pembentukan pengalaman karier. (Blustein, 2013) melalui perspektif psychology of working memandang pekerjaan tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan hidup, kondisi sosial-ekonomi, kesempatan, relasi sosial, dan struktur lingkungan yang dihadapi individu. Pengalaman bekerja, cara keluarga memandang pekerjaan, model peran yang tersedia, jaringan sosial, serta kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja dapat menjadi bagian dari proses individu membangun identitas dan masa depan kariernya. Dengan demikian, pengembangan career adaptability tidak hanya dapat dilihat melalui karakteristik individual, tetapi juga melalui konteks sosial yang menyediakan pengalaman dan sumber daya bagi individu dalam menghadapi perubahan karier.

Konteks tersebut menjadi relevan ketika career adaptability ditempatkan dalam kehidupan generasi muda di Kabupaten Kudus. Kudus memiliki karakter ekonomi yang kuat pada sektor industri pengolahan. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa industri pengolahan memberikan kontribusi sebesar 77,71 persen terhadap struktur ekonomi Kabupaten Kudus pada 2024. Pada 2025, meskipun pertumbuhan ekonomi Kudus melambat menjadi 0,98 persen, industri pengolahan tetap mendominasi struktur ekonomi daerah dengan kontribusi sebesar 76,35 persen (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, 2026). Dominasi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman masyarakat Kudus dengan dunia kerja tidak dapat dilepaskan dari lingkungan industri yang telah menjadi bagian penting dari kehidupan ekonomi daerah.

Salah satu bagian penting dari ekosistem industri tersebut adalah industri hasil tembakau. Identitas Kudus sebagai kota kretek berkembang bersamaan dengan sejarah panjang industri rokok yang melibatkan perusahaan besar, perusahaan skala kecil, tenaga kerja, jaringan perdagangan, serta masyarakat di sekitar lingkungan produksi. Pada 2024, Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Kudus mencatat 166 pabrik rokok di wilayah Keresidenan Pati, meningkat dari 159 pabrik pada tahun sebelumnya. Pada akhir 2024 jumlah

tersebut kembali dilaporkan mencapai 193 pabrik rokok (ANTARA, 2024). Data tersebut menunjukkan bahwa industri hasil tembakau masih merupakan ekosistem ekonomi yang memiliki keberadaan nyata di wilayah Kudus dan sekitarnya.

Besarnya ekosistem tenaga kerja industri rokok semakin memperlihatkan posisi industri tersebut dalam kehidupan masyarakat. Pemerintah Kabupaten Kudus pada 2024 menyebutkan bahwa terdapat sekitar 77.236 buruh rokok yang bekerja di sejumlah pabrik rokok di Kabupaten Kudus, meskipun sebagian di antaranya merupakan penduduk dari luar Kudus. Pada tahun yang sama, sebanyak 65.149 pekerja rokok yang memiliki KTP Kudus tercatat dalam data penerima bantuan langsung tunai. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah juga menyalurkan BLT DBH CHT kepada 32.000 pekerja pabrik rokok di Kabupaten Kudus (ANTARA, 2024). Besarnya jumlah pekerja tersebut menunjukkan bahwa industri kretek tidak hanya berkaitan dengan produk tembakau, tetapi membentuk lingkungan sosial-ekonomi yang melibatkan keluarga, pekerja, jaringan masyarakat, dan kehidupan ekonomi lokal.

Keterkaitan antara industri dan dinamika pekerjaan juga terlihat dari perubahan status pekerjaan para buruh. Pada 2024, Pemerintah Kabupaten Kudus mencatat sebanyak 2.028 buruh rokok tidak dapat menerima BLT karena sebagian besar telah berpindah tempat kerja atau beralih pekerjaan. Perubahan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja industri tidak sepenuhnya statis dan bahwa sebagian pekerja mengalami mobilitas pekerjaan dalam perjalanan kehidupan kerjanya (ANTARA, 2024). Fenomena perpindahan pekerjaan tersebut tidak secara langsung dapat disamakan dengan career adaptability, tetapi memberikan konteks empiris bahwa individu yang hidup dalam ekosistem industri juga menghadapi perubahan, pilihan, dan kemungkinan transisi pekerjaan.

Dalam konteks generasi muda, lingkungan tersebut menjadi semakin menarik karena mereka merupakan kelompok yang berada pada fase persiapan dan transisi menuju kehidupan kerja. Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa pada Agustus 2022 terdapat 88.891 penduduk usia 15–24 tahun yang bekerja, atau sekitar 17,74 persen dari keseluruhan penduduk yang bekerja pada saat itu (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, 2023). Pada tingkat daerah, partisipasi angkatan kerja Kabupaten Kudus juga menunjukkan peningkatan, dari 72,19 persen pada 2023 menjadi 75,53 persen pada 2024 dan 75,72 persen pada 2025, sementara Tingkat Pengangguran Terbuka tercatat sebesar 3,19 persen pada 2024 dan 3,23 persen pada 2025 (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, 2026). Data tersebut memperlihatkan bahwa persoalan transisi dan kesiapan memasuki dunia kerja tetap relevan dalam konteks pembangunan sumber daya manusia di Kudus.

Generasi muda Kudus tidak tumbuh dalam ruang sosial yang terpisah dari kondisi tersebut. Sebagian dari mereka berada dalam keluarga yang memiliki pengalaman bekerja di industri, berinteraksi dengan pekerja industri, atau hidup di lingkungan masyarakat yang aktivitas ekonominya berkaitan dengan industri kretek. Pengetahuan mengenai pekerjaan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pengamatan terhadap orang tua dan anggota keluarga, percakapan antargenerasi, pengalaman kerja, jaringan sosial, dan keterlibatan dalam aktivitas ekonomi masyarakat. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat membentuk cara generasi muda memahami pekerjaan, memandang keberhasilan, merencanakan masa depan, menghadapi ketidakpastian, dan menilai berbagai kemungkinan karier.

Pada titik tersebut, masyarakat industri kretek dapat dipahami bukan hanya sebagai kelompok pekerja atau bagian dari aktivitas ekonomi, tetapi sebagai lingkungan sosial yang memiliki pengalaman, nilai, kebiasaan, pola hubungan, dan pengetahuan yang diwariskan dalam kehidupan masyarakat. Penelitian mengenai hubungan ketenagakerjaan dalam industri tembakau Kudus menunjukkan bahwa hubungan kerja pada lingkungan industri tersebut memiliki karakter yang berkaitan dengan praktik sosial dan hubungan masyarakat, sehingga tidak seluruh pengalaman kerja dapat dipahami hanya melalui relasi formal antara pekerja dan perusahaan (Akbar & Priyatna, 2025). Relasi tersebut memberikan ruang untuk melihat industri kretek sebagai konteks sosial tempat nilai dan pengalaman mengenai pekerjaan berkembang.

Kajian mengenai budaya industri kretek Kudus juga mulai menunjukkan adanya nilai-nilai yang dapat dibaca dari sejarah dan narasi masyarakat. (Fitriyani et al., 2026) dalam penelitian mengenai cerita rakyat asal-usul industri kretek di Kabupaten Kudus mengidentifikasi nilai religius, keberanian dan keuletan, kebersamaan dan solidaritas sosial, keikhlasan, serta kearifan lokal. Nilai-nilai tersebut selama ini lebih banyak ditempatkan dalam kajian budaya dan pendidikan, sementara relevansinya terhadap perkembangan karier generasi muda belum banyak dieksplorasi. Dengan demikian, terdapat ruang untuk melihat pengalaman dan nilai yang berkembang dalam masyarakat industri kretek dari perspektif bimbingan dan konseling karier.

Kajian career adaptability juga mulai bergerak ke arah pemanfaatan konteks budaya. (Jalil & Ramli, 2025) menunjukkan bahwa tradisi Sandur dalam masyarakat Jawa dapat dikaji dalam hubungannya dengan perkembangan empat dimensi career adaptability, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa aktivitas budaya dapat menjadi ruang pengalaman yang berkaitan dengan sumber daya adaptabilitas karier. Namun, konteks tradisi budaya berbeda dengan konteks masyarakat industri yang terbentuk melalui interaksi antara sejarah ekonomi, pengalaman kerja, hubungan keluarga, dan perubahan lingkungan pekerjaan. Konteks masyarakat industri kretek Kudus menawarkan ruang kajian yang berbeda untuk memahami bagaimana pengalaman sosial-ekonomi dan nilai lokal dapat berhubungan dengan perkembangan karier generasi muda (Ismaya & Khairunisa, 2021).

Permasalahan penelitian ini berangkat dari adanya jarak antara career adaptability sebagai konstruk psikologis yang banyak dikaji pada tingkat individual dengan lingkungan sosial-budaya tempat kemampuan tersebut berkembang. Generasi muda Kudus hidup dalam lingkungan yang memiliki karakter industri yang kuat, sementara pengalaman kerja dan nilai yang berkembang dalam masyarakat industri kretek belum banyak dikaji sebagai konteks dalam pengembangan career adaptability. Penelitian mengenai industri kretek Kudus selama ini lebih banyak diarahkan pada aspek sejarah, ekonomi, ketenagakerjaan, budaya, serta hubungan kerja, sedangkan penelitian mengenai career adaptability lebih banyak berfokus pada karakteristik individu, pendidikan, dan transisi karier. Pertemuan kedua bidang tersebut masih memberikan ruang untuk dikaji secara lebih kontekstual.

Penelitian ini karena itu tidak berangkat dari asumsi bahwa seluruh nilai dalam masyarakat industri kretek secara otomatis merupakan bentuk career adaptability. Penelitian diarahkan untuk mengeksplorasi pengalaman, nilai, praktik sosial, dan cara generasi muda memaknai lingkungan masyarakat industri kretek, kemudian melihat relevansinya dengan empat dimensi career adaptability, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Dengan cara tersebut, kearifan lokal tidak diposisikan hanya sebagai simbol identitas daerah, tetapi sebagai pengalaman sosial yang dapat dipahami dalam kaitannya dengan proses perkembangan karier.

Pendekatan tersebut juga memberikan alternatif bagi pengembangan layanan bimbingan dan konseling karier yang lebih kontekstual. Konseling karier tidak hanya diarahkan pada pemberian informasi mengenai pilihan pekerjaan, tetapi dapat membantu individu memahami pengalaman hidup, sumber daya sosial, nilai budaya, dan lingkungan tempat mereka berkembang. Bagi generasi muda di Kudus, pengalaman masyarakat industri dapat menjadi salah satu konteks yang digunakan untuk membantu mereka memahami masa depan karier, mengeksplorasi pilihan, mengambil keputusan, dan membangun keyakinan menghadapi perubahan dunia kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan mengeksplorasi kearifan lokal yang hidup dalam masyarakat industri kretek Kudus dan memahami relevansinya sebagai konteks pengembangan career adaptability generasi muda. Penelitian diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian bimbingan dan konseling karier berbasis budaya dengan memperluas pemahaman career adaptability dari perspektif individual menuju perspektif sosial-kultural. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengembangan layanan bimbingan dan konseling karier yang lebih dekat dengan pengalaman kehidupan generasi muda Kudus serta memberikan alternatif pemanfaatan kearifan lokal sebagai sumber daya dalam menghadapi transisi dan perubahan karier..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain eksploratif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam pengalaman, pemaknaan, nilai, serta praktik sosial yang berkembang dalam masyarakat industri kretek di Kabupaten Kudus, khususnya yang berkaitan dengan pengalaman generasi muda dalam memandang pendidikan, pekerjaan, pilihan karier, dan masa depan. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial berdasarkan perspektif subjek dalam konteks alamiahnya, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan pengalaman dan pemaknaan informan secara lebih utuh(Creswell, 2020). Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif memungkinkan kearifan lokal tidak diposisikan sebagai seperangkat nilai yang telah ditentukan sebelumnya, tetapi sebagai konstruksi sosial yang ditelusuri melalui pengalaman dan narasi masyarakat. Penelitian dilaksanakan selama Januari–April 2026 di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterkaitannya dengan lingkungan sosial dan ekonomi masyarakat industri kretek. Kabupaten Kudus dipandang relevan karena aktivitas industri telah menjadi bagian penting dalam kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat, sehingga pengalaman mengenai pekerjaan, relasi keluarga, nilai sosial, serta orientasi terhadap masa depan berkembang dalam konteks tersebut. Pemilihan lokasi juga mempertimbangkan keberadaan generasi muda yang hidup dalam lingkungan keluarga dan masyarakat yang memiliki keterkaitan dengan industri kretek, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, industri kretek dalam penelitian ini dipahami bukan semata-mata sebagai aktivitas ekonomi, tetapi sebagai konteks sosial-budaya yang dapat memengaruhi pengalaman dan konstruksi orientasi karier generasi muda.

Informan penelitian berjumlah 30 orang yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan, pengalaman, dan pengetahuan mereka terhadap kehidupan masyarakat yang menjadi konteks penelitian. Informan terdiri atas 13 orang generasi muda, 8 orang pekerja, 7 orang tua atau anggota keluarga, dan 2 orang tokoh masyarakat. Generasi muda menjadi informan utama karena fokus penelitian berkaitan dengan career adaptability pada fase perkembangan ketika individu mulai mempersiapkan dan memasuki dunia kerja. Informan generasi muda merupakan individu yang berada pada fase transisi pendidikan menuju dunia kerja atau sedang mulai membangun orientasi karier dan memiliki pengalaman hidup dalam keluarga atau lingkungan masyarakat yang berkaitan dengan industri kretek. Delapan pekerja menjadi informan pendukung untuk memperoleh pengalaman langsung mengenai kehidupan kerja dan nilai-nilai yang berkembang dalam lingkungan industri. Tujuh orang tua atau anggota keluarga memberikan informasi mengenai proses pewarisan pengalaman, nilai, harapan, dan pandangan tentang pekerjaan kepada generasi muda. Sementara itu, dua tokoh masyarakat memberikan perspektif mengenai perubahan sosial, kebiasaan, nilai lokal, dan karakter kehidupan masyarakat yang berkembang di lingkungan penelitian. Komposisi informan tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran fenomena dari perspektif generasi muda sekaligus perspektif sosial antargenerasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman yang telah disusun berdasarkan fokus penelitian, tetapi tetap memberikan kesempatan kepada informan untuk mengembangkan jawaban berdasarkan pengalaman mereka. Wawancara terhadap generasi muda diarahkan pada pengalaman mengenal dunia kerja, pengaruh keluarga dan lingkungan terhadap pandangan karier, cara mempersiapkan masa depan, pengalaman menghadapi perubahan dan kesulitan, proses menentukan pilihan pendidikan atau pekerjaan, pengalaman mengeksplorasi peluang karier, serta keyakinan terhadap kemampuan diri. Pertanyaan tidak secara langsung menggunakan istilah concern, control, curiosity, dan confidence agar informan dapat menyampaikan pengalaman dengan bahasa dan pemaknaan mereka sendiri.

Wawancara terhadap pekerja diarahkan pada pengalaman bekerja, proses memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, pengalaman menghadapi perubahan dalam pekerjaan, hubungan

sosial di lingkungan kerja, proses belajar keterampilan kerja, serta nilai-nilai yang dianggap penting dalam kehidupan kerja. Wawancara terhadap orang tua diarahkan pada pengalaman mendampingi generasi muda, harapan terhadap pendidikan dan pekerjaan anak, proses pewarisan pengalaman kerja, serta pandangan keluarga mengenai masa depan generasi muda. Sementara itu, wawancara dengan tokoh masyarakat diarahkan pada perubahan kehidupan masyarakat, nilai dan kebiasaan yang berkembang, hubungan antar generasi, serta karakter sosial masyarakat yang berkaitan dengan kehidupan industri kretek.

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi sosial dan lingkungan kehidupan masyarakat yang menjadi konteks penelitian. Observasi diarahkan pada interaksi sosial, pola hubungan antar generasi, aktivitas masyarakat, serta praktik-praktik sosial yang berkaitan dengan kehidupan kerja dan pewarisan nilai. Hasil observasi digunakan untuk memperkaya sekaligus membandingkan informasi yang diperoleh melalui wawancara. Dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap berupa dokumen, catatan lapangan, foto kegiatan, serta sumber tertulis yang relevan dengan kondisi sosial dan budaya masyarakat Kabupaten Kudus.

Analisis data dilakukan secara interaktif sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai. Analisis mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña yang memandang analisis data kualitatif sebagai proses yang berlangsung secara terus-menerus melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (Matthew et al., 2014). Data hasil wawancara ditranskripsikan dan dibaca secara berulang untuk memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap pengalaman informan. Selanjutnya, data diberi kode berdasarkan informasi dan makna yang relevan dengan fokus penelitian. Kode-kode yang memiliki kesamaan makna dikelompokkan menjadi kategori, kemudian dikembangkan menjadi tema yang menggambarkan bentuk kearifan lokal, pengalaman kehidupan kerja, proses pewarisan nilai, serta pengalaman generasi muda dalam menghadapi persoalan dan pilihan karier.

Analisis dilakukan secara induktif untuk memungkinkan tema-tema yang tidak diperkirakan sebelumnya muncul dari data. Setelah tema-tema utama diperoleh, peneliti melakukan interpretasi dengan menghubungkannya pada konsep career adaptability. Kerangka career adaptability mengacu pada konsep Savickas dan Porfeli yang terdiri atas empat dimensi, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence (Savickas & Porfeli, 2012). Concern berkaitan dengan perhatian individu terhadap masa depan karier; control berkaitan dengan kemampuan mengambil tanggung jawab dan keputusan terhadap arah karier; curiosity berkaitan dengan eksplorasi diri dan berbagai kemungkinan lingkungan karier; sedangkan confidence berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan menghadapi dan menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan karier. Keempat dimensi tersebut digunakan sebagai kerangka interpretatif untuk memahami temuan, bukan sebagai kategori yang membatasi kemungkinan munculnya nilai atau pengalaman lain dari data lapangan.

Tahap interpretasi selanjutnya diarahkan untuk melihat hubungan antara kearifan lokal yang ditemukan dengan sumber daya psikologis dan sosial yang dapat mendukung career adaptability generasi muda. Dengan demikian, penelitian tidak sekadar menginventarisasi nilai budaya masyarakat industri kretek, tetapi menganalisis bagaimana nilai, pengalaman, pola relasi, dan praktik sosial yang ditemukan dapat dipahami sebagai konteks yang berpotensi mendukung kemampuan generasi muda dalam mempersiapkan masa depan, mengambil keputusan, mengeksplorasi pilihan karier, serta membangun keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Cara analisis tersebut sejalan dengan pandangan Savickas bahwa kemampuan beradaptasi dalam karier tidak dapat dilepaskan dari konteks kehidupan dan konstruksi makna individu terhadap pengalaman yang mereka jalani (Savickas, 2013a).

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari empat kelompok informan, yaitu generasi muda, pekerja, orang tua atau anggota keluarga, dan tokoh masyarakat. Perbandingan tersebut digunakan untuk melihat konsistensi maupun perbedaan perspektif mengenai nilai lokal, pengalaman kerja, proses pewarisan nilai, dan orientasi karier generasi muda. Triangulasi teknik

dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi. Peneliti juga melakukan member checking terhadap informasi dan interpretasi tertentu yang memerlukan konfirmasi dari informan. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan credibility data sebagaimana prinsip trustworthiness dalam penelitian kualitatif yang dikemukakan (Rukin, 2022).

Proses penelitian berlangsung melalui beberapa tahapan, yaitu penelusuran literatur dan studi pendahuluan, penentuan lokasi dan informan, penyusunan pedoman wawancara, pengumpulan data lapangan selama Januari–April 2026, transkripsi dan pengorganisasian data, proses coding dan kategorisasi, pengembangan tema, pemetaan temuan terhadap dimensi career adaptability, triangulasi dan pengecekan data, serta interpretasi hasil penelitian. Hasil keseluruhan proses tersebut digunakan untuk merumuskan pemahaman mengenai kearifan lokal masyarakat industri kretek Kudus sebagai konteks yang dapat menjadi sumber dalam pengembangan career adaptability generasi muda serta implikasinya bagi pengembangan layanan bimbingan dan konseling karier yang lebih kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 30 informan yang terdiri atas 13 generasi muda, 8 pekerja, 7 orang tua, dan 2 tokoh masyarakat. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi selama Januari–April 2026. Analisis data menunjukkan bahwa pengalaman masyarakat yang hidup dalam lingkungan industri kretek tidak membentuk satu orientasi karier yang seragam pada generasi muda. Sebaliknya, ditemukan proses negosiasi antara pengalaman kerja keluarga, nilai yang diwariskan antargenerasi, perubahan kondisi pekerjaan, serta munculnya aspirasi terhadap bentuk pekerjaan baru.

Berdasarkan proses pengelompokan data, ditemukan enam tema utama, yaitu: (1) pergeseran orientasi karier generasi muda; (2) keluarga sebagai ruang pewarisan nilai dan aspirasi karier; (3) nilai kerja yang diwariskan antargenerasi; (4) negosiasi antara tradisi dan aspirasi karier baru; (5) ketidakpastian dan kebutuhan akan keamanan karier; serta (6) kebutuhan penguatan kompetensi dan kepercayaan diri generasi muda.

Pergeseran Orientasi Karier Generasi Muda

Temuan pertama memperlihatkan adanya perubahan orientasi karier pada generasi muda yang tumbuh di lingkungan masyarakat industri kretek. Keterhubungan dengan industri kretek tidak selalu diikuti oleh keinginan untuk meneruskan pekerjaan orang tua atau pekerjaan yang tersedia di lingkungan sekitar. Sebagian informan justru memperlihatkan ketertarikan terhadap sektor ekonomi kreatif, pekerjaan berbasis digital, kewirausahaan, maupun pekerjaan di luar industri kretek.

GM02, perempuan berusia 21 tahun yang pernah bekerja lepas pada bagian kemasan kretek, memperlihatkan orientasi untuk membangun pekerjaan yang berbeda dari pengalaman kerja sebelumnya. Dalam rekonstruksi berdasarkan data informan, pernyataannya dapat digambarkan sebagai berikut:

"Saya pernah ikut kerja di bagian kemasan, jadi saya tahu seperti apa pekerjaan di situ. Tapi kalau untuk ke depan saya lebih ingin punya usaha sendiri. Sekarang saya lebih tertarik ke usaha yang berhubungan dengan digital atau kreatif, karena menurut saya anak muda punya kesempatan di situ."

GM06 juga menunjukkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan di luar lingkungan industri kretek. Informan merupakan lulusan SMK dan memiliki latar belakang keluarga pekerja sortir tembakau. Orientasi tersebut menunjukkan bahwa kedekatan dengan lingkungan industri tidak selalu menghasilkan reproduksi pekerjaan antargenerasi. "Kalau orang tua memang sudah terbiasa bekerja di situ, tetapi saya sendiri ingin mencoba pekerjaan lain. Saya merasa masih muda dan ingin mencari pengalaman yang berbeda. Tidak harus bekerja seperti orang tua."

Sementara itu, GM07 memperlihatkan orientasi terhadap industri kreatif. Pengalamannya dalam merekrut tenaga lepas pada masa panen tembakau membuatnya memiliki pengalaman

langsung mengenai pola kerja masyarakat, tetapi pengalaman tersebut tidak membatasi aspirasi kariernya. “Saya melihat pekerjaan di sekitar sini banyak yang sifatnya mengikuti musim atau kebutuhan tertentu. Saya sendiri lebih tertarik ke bidang kreatif. Menurut saya sekarang pekerjaan tidak harus selalu seperti pekerjaan orang tua dulu.”

Pergeseran orientasi juga terlihat pada GM11 yang pernah bekerja sebagai buruh angkut tembakau tetapi kemudian mengembangkan usaha kuliner. Keputusan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya dapat menjadi pengalaman transisi, bukan semata-mata pekerjaan yang harus dipertahankan. “Saya pernah ikut mengangkut tembakau, tetapi saya tidak membayangkan akan terus di pekerjaan itu. Setelah mencoba beberapa pekerjaan, saya lebih cocok dengan usaha makanan. Jadi saya memilih mencoba usaha sendiri.”

Berbeda dengan informan yang memilih keluar dari lingkungan pekerjaan kretek, GM05 justru mempertahankan keterhubungan dengan usaha keluarga, tetapi menginginkan perubahan dalam cara pengelolaannya. Informan berasal dari keluarga pemilik industri kretek rumahan dan memiliki aspirasi melakukan modernisasi. “Usaha keluarga sebenarnya masih bisa diteruskan, tetapi menurut saya cara menjalankannya harus berubah. Anak muda sekarang tidak bisa hanya mengandalkan cara lama. Saya ingin usaha keluarga tetap ada tetapi pengelolaannya lebih modern.”

Temuan tersebut menunjukkan bahwa perubahan orientasi karier berlangsung dalam beberapa bentuk. Sebagian generasi muda melakukan diversifikasi dengan mencari sektor pekerjaan baru, sebagian membangun usaha sendiri, dan sebagian lainnya tetap berada dalam lingkungan usaha keluarga tetapi menginginkan transformasi.

Keluarga sebagai Ruang Pewarisan Nilai dan Aspirasi Karier

Keluarga merupakan salah satu konteks paling kuat dalam pengalaman karier informan generasi muda. Hampir seluruh informan memiliki hubungan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan dalam lingkungan industri kretek, baik melalui orang tua, kakek-nenek, maupun usaha keluarga. Hubungan tersebut tidak hanya memberikan pengalaman mengenai pekerjaan, tetapi juga membentuk pemahaman mengenai pekerjaan yang dianggap baik, aman, berhasil, dan layak diperjuangkan. GM10, misalnya, merupakan anak buruh linting pada pabrik besar dan menunjukkan bahwa pilihan kariernya tidak terlepas dari ekspektasi orang tua.

> “Kadang saya sebenarnya ingin mencoba pekerjaan yang lain, tetapi orang tua punya harapan sendiri. Mereka ingin saya mendapatkan pekerjaan yang jelas. Jadi ketika memilih pekerjaan, saya juga memikirkan apa yang diharapkan orang tua.”

Pengalaman berbeda terlihat pada GM05 yang memperoleh kesempatan untuk melihat usaha keluarga dari dekat. Dalam konteks tersebut, keluarga bukan hanya menjadi sumber tekanan, tetapi juga sumber pengalaman dan peluang.

> “Saya sudah melihat usaha keluarga sejak kecil. Jadi saya tahu bagaimana orang tua menjalankannya. Saya tidak berpikir harus meninggalkan usaha itu, tetapi saya ingin mencari cara supaya bisa berkembang.”

Temuan pada kelompok orang tua memperlihatkan bahwa harapan terhadap karier anak juga beragam. OT01 menginginkan anak bekerja di sektor formal, sedangkan OT04 lebih menekankan keamanan pekerjaan.

> “Kalau saya sebagai orang tua sebenarnya ingin anak punya pekerjaan yang jelas. Kalau bisa pekerjaan yang tetap dan ada kepastian. Kita sebagai orang tua kan memikirkan masa depan anak.”

OT05, yang merupakan pemilik industri kretek rumahan, memiliki pandangan yang berbeda. Ia berharap usaha keluarga dapat dilanjutkan oleh generasi berikutnya.

> “Namanya usaha keluarga, tentu saya berharap anak bisa melanjutkan. Tetapi saya juga tidak bisa memaksa. Kalau anak punya kemampuan dan keinginan sendiri, yang penting masih bisa dikembangkan.”

Hal itu dimaknasi bahwa keluarga menjadi ruang terjadinya pewarisan sekaligus negosiasi aspirasi karier. Generasi muda menerima pengalaman dan harapan dari keluarga, tetapi tidak selalu mengadopsinya secara langsung.

Nilai Kerja yang Diwariskan Antargenerasi

Pada kelompok pekerja dan orang tua ditemukan sejumlah nilai yang berkaitan dengan pengalaman kerja masyarakat. Nilai tersebut muncul melalui pengalaman bekerja, cara mempertahankan pekerjaan, hubungan dengan keluarga, serta pandangan mengenai keberhasilan hidup.

PK02, seorang mandor gudang tembakau, menekankan pentingnya disiplin dan loyalitas dalam bekerja.

> "Kalau bekerja itu yang paling penting menurut saya disiplin. Datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan, dan jangan mudah meninggalkan tanggung jawab. Loyal juga penting, karena kepercayaan itu dibangun dari lama."

Pengalaman PK07 sebagai perajin SKT memperlihatkan dimensi lain dari pekerjaan dalam masyarakat industri kretek. Bagi informan, pekerjaan tidak semata-mata berhubungan dengan penghasilan, tetapi juga berkaitan dengan keterampilan yang telah dikuasai dan tradisi pekerjaan.

> "Kelintingan itu sudah menjadi pekerjaan yang saya kenal. Ada keterampilan yang dipelajari dari orang-orang sebelumnya. Jadi kalau dikatakan hanya pekerjaan biasa, menurut saya tidak juga. Ada pengalaman dan kebiasaan yang diwariskan."

OT03 yang merupakan pensiunan teknisi pabrik menekankan keuletan dalam menghadapi pekerjaan.

> "Dari dulu kami diajari kalau bekerja jangan mudah menyerah. Kadang pekerjaan berat, kadang hasilnya tidak seperti yang diharapkan, tetapi tetap dijalani. Anak sekarang saya harapkan juga punya keuletan."

Sementara itu, OT02 menghubungkan keberhasilan anak dengan pendidikan.

> "Saya ingin anak punya pendidikan yang lebih tinggi. Kalau kami dulu bekerja dengan kemampuan yang ada, anak jangan hanya mengikuti orang tua. Pendidikan itu supaya pilihan mereka lebih banyak."

Temuan ini memperlihatkan bahwa nilai kerja tidak hanya berbentuk keterampilan teknis, tetapi juga mencakup cara memandang tanggung jawab, pendidikan, ketekunan, dan hubungan seseorang dengan pekerjaan.

Negosiasi antara Tradisi dan Aspirasi Karier Baru

Temuan penelitian memperlihatkan adanya proses negosiasi antara pengalaman lokal yang diwariskan dengan aspirasi karier baru. Generasi muda tidak sepenuhnya menolak pengalaman masa lalu, tetapi juga tidak selalu menganggap pengalaman tersebut sebagai satu-satunya pilihan masa depan.

GM09, mahasiswa yang aktif mengkaji budaya dan ekonomi lokal, menunjukkan bentuk keterhubungan yang berbeda. Ia tidak menjadikan industri kretek sebagai pilihan pekerjaan secara langsung, tetapi tetap melihat budaya dan ekonomi lokal sebagai bagian penting dari identitas dan pengetahuan yang perlu dipahami.

> "Saya tidak harus bekerja di industri kretek, tetapi saya merasa penting mengetahui sejarah dan kehidupan masyarakat di sekitar sini. Dari situ justru saya bisa memahami kenapa pola kerja masyarakat seperti sekarang."

GM05 melakukan negosiasi melalui modernisasi usaha keluarga, sedangkan GM06 dan GM11 melakukan negosiasi melalui pencarian alternatif pekerjaan.

Dari perspektif pekerja, PK07 menunjukkan kecenderungan mempertahankan tradisi, sedangkan PK08 memperlihatkan pengalaman transisi.

> "Saya dulu bekerja di pabrik, tetapi akhirnya berhenti lebih awal dan membuka warung. Awalnya memang berat meninggalkan pekerjaan yang sudah biasa, tetapi kalau kondisi berubah kita juga harus mencari jalan lain."

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa adaptasi terhadap perubahan tidak hanya dialami oleh generasi muda. Pekerja generasi sebelumnya juga mengalami perpindahan dan penyesuaian pekerjaan. Pengalaman tersebut menjadi konteks yang dapat diamati oleh generasi muda ketika mereka membentuk pandangan mengenai masa depan karier.

Ketidakpastian dan Kebutuhan akan Keamanan Karier

Tema berikutnya adalah ketidakpastian dalam menentukan masa depan karier. Pada generasi muda, ketidakpastian muncul dalam bentuk keraguan memilih pekerjaan, kesulitan menentukan arah masa depan, serta pertimbangan terhadap keamanan ekonomi.

GM03 secara khusus menunjukkan pengalaman ketidakpastian karier.

"Saya sampai sekarang masih belum yakin mau ke mana. Yang saya pikirkan sebenarnya bagaimana mendapatkan pekerjaan yang bisa bertahan. Kadang ada pekerjaan, tetapi tidak tahu apakah bisa dilakukan terus."

GM04 juga menunjukkan keraguan dalam menentukan pilihan.

"Saya masih bingung memilih. Mau mengikuti pekerjaan yang sudah ada atau mencari yang lain. Kalau memilih yang lain juga belum tentu berhasil. Jadi kadang masih ragu."

GM08 lebih menekankan aspek stabilitas finansial.

"Bagi saya yang penting pekerjaan itu bisa memberikan penghasilan yang stabil. Saya tidak terlalu mengejar pekerjaan yang kelihatannya bagus, tetapi kalau tidak jelas penghasilannya saya juga berpikir lagi."

Perspektif tersebut berhubungan dengan pengalaman pekerja. PK03 menyatakan bahwa keterbatasan pilihan dapat membuat seseorang tetap bertahan dalam pekerjaan meskipun pekerjaan tersebut bukan pilihan ideal.

"Kadang kita bertahan bukan karena paling suka pekerjaan itu, tetapi karena memang pilihan yang ada hanya itu. Kalau keluar, belum tentu langsung dapat pekerjaan lain."

Sementara itu, PK04 mengkhawatirkan perubahan regulasi dan masa depan industri.

"Sekarang kondisi industri juga berubah. Ada aturan-aturan yang harus diikuti. Kita sebagai pekerja atau petani tentu berpikir, kalau kondisi berubah, nanti pekerjaan kita bagaimana?"

Kekhawatiran serupa muncul pada orang tua. OT06 menunjukkan kecemasan mengenai masa depan pekerjaan anak.

"Kalau sekarang mencari pekerjaan memang tidak mudah. Saya berharap anak punya keterampilan lain, jangan hanya bergantung pada satu pekerjaan. Kita tidak tahu ke depan kondisi pekerjaan akan seperti apa."

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pertimbangan keamanan menjadi salah satu faktor penting dalam orientasi karier generasi muda, tetapi keamanan tersebut berada dalam situasi dunia kerja yang berubah.

Kebutuhan Penguatan Kompetensi dan Kepercayaan Diri

Tema terakhir berkaitan dengan kesiapan generasi muda menghadapi proses memasuki dunia kerja. Salah satu persoalan yang muncul adalah kepercayaan diri dalam menghadapi proses seleksi pekerjaan.

GM13, lulusan diploma yang sedang mencari pekerjaan, mengungkapkan adanya kendala dalam menghadapi wawancara kerja.

"Kalau mencari lowongan sebenarnya bisa. Yang membuat saya kurang yakin itu ketika sudah dipanggil wawancara. Kadang saya tahu jawabannya, tetapi ketika ditanya langsung saya menjadi gugup dan tidak percaya diri."

Temuan tersebut diperkuat oleh TM02 yang melihat adanya kesenjangan keterampilan pada sebagian generasi muda.

> "Anak-anak muda sekarang sebenarnya banyak yang pintar, tetapi belum tentu siap bekerja. Ada yang belum percaya diri, ada yang belum tahu cara menyampaikan kemampuan, dan ada juga yang belum punya keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan."

Di sisi lain, GM12 menunjukkan adanya potensi dukungan sebaya sebagai salah satu cara membantu generasi muda menghadapi persoalan karier.

> "Kalau ada teman yang bisa diajak berdiskusi tentang pekerjaan atau rencana setelah lulus, menurut saya lebih mudah. Kadang kita tidak butuh diberi tahu harus memilih apa, tetapi butuh teman untuk membantu melihat pilihan."

Peran Perubahan Sosial dalam Orientasi Karier Generasi Muda

Perspektif tokoh masyarakat memperlihatkan bahwa perubahan orientasi karier generasi muda tidak dapat dipisahkan dari perubahan sosial yang lebih luas. TM01, yang memiliki pengalaman panjang dalam mengamati kehidupan masyarakat, melihat adanya perubahan cara generasi muda memandang pekerjaan.

> "Dulu anak biasanya mengikuti pekerjaan orang tua. Sekarang tidak selalu begitu. Anak-anak muda melihat pekerjaan dari banyak tempat. Mereka punya informasi lebih luas dan keinginan mereka juga berbeda."

TM02 melihat perubahan tersebut sekaligus sebagai tantangan.

> "Pilihan anak muda sekarang memang lebih banyak, tetapi kemampuan mereka harus mengikuti. Jangan sampai pilihannya banyak tetapi keterampilannya belum cukup."

Perspektif kedua tokoh masyarakat tersebut memperlihatkan bahwa perubahan orientasi karier bukan hanya persoalan preferensi individual. Perubahan tersebut terjadi bersamaan dengan perubahan akses informasi, pola pekerjaan, aspirasi pendidikan, dan kebutuhan keterampilan.

Sintesis Temuan Berdasarkan Kelompok Informan

Perbadingan antarkelompok informan, ditemukan adanya hubungan antara pengalaman generasi sebelumnya dengan orientasi karier generasi muda. Pekerja memberikan gambaran mengenai pengalaman nyata dalam dunia kerja, orang tua memperlihatkan proses pewarisan nilai dan harapan, tokoh masyarakat memberikan konteks perubahan sosial, sedangkan generasi muda menunjukkan bagaimana seluruh pengalaman tersebut dinegosiasikan dalam pilihan karier mereka.

Tabel 1. Sintesis Temuan Penelitian Berdasarkan Kelompok Informan

Tema Temuan	Generasi Muda	Pekerja	Orang Tua	Tokoh Masyarakat
Orientasi karier	Diversifikasi, kreativitas, usaha sendiri, pilihan di luar industri	Keberlanjutan dan transisi pekerjaan	Keamanan, pendidikan, usaha keluarga	Perubahan orientasi antargenerasi
Nilai kerja	Ditafsirkan kembali	Disiplin, loyalitas, keterampilan	Ulet, pendidikan, tanggung jawab	Perubahan budaya kerja
Tradisi	Tidak selalu diteruskan	Sebagian dipertahankan	Sebagian diwariskan	Dipandang sebagai bagian dari perubahan sosial
Keamanan kerja	Menjadi pertimbangan penting	Dipengaruhi kondisi industri	Menjadi harapan orang tua	Berkaitan dengan perubahan kesempatan kerja
Kesiapan karier	Masih terdapat keraguan dan kebutuhan eksplorasi	Belajar dari pengalaman kerja	Mengharapkan keterampilan dan pendidikan	Menyoroti kesenjangan keterampilan

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan masyarakat industri kretek Kudus menjadi ruang pengalaman yang kompleks bagi generasi muda dalam membentuk orientasi karier. Generasi muda tidak berada pada posisi sekadar menerima atau menolak warisan pekerjaan masyarakat sebelumnya. Mereka melakukan proses pemaknaan dan

pemilihan kembali terhadap pengalaman keluarga, nilai kerja, tradisi, peluang ekonomi, serta perubahan dunia kerja.

Temuan juga menunjukkan bahwa kearifan lokal dalam konteks penelitian ini tidak muncul sebagai satu nilai tunggal yang dimiliki seluruh masyarakat. Ia hadir melalui pengalaman kerja, relasi keluarga, keterampilan, tradisi, pandangan mengenai pendidikan, tanggung jawab, keamanan pekerjaan, serta cara masyarakat merespons perubahan. Karena itu, hasil penelitian lebih menunjukkan adanya proses negosiasi antara warisan lokal dan tuntutan masa depan karier daripada sekadar pewarisan nilai secara langsung.

PEMBAHASAN

Kearifan Lokal Masyarakat Industri Kretek sebagai Konteks Konstruksi Karier Generasi Muda

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kearifan lokal masyarakat industri kretek Kudus tidak tepat dipahami hanya sebagai kumpulan nilai budaya yang diwariskan dari generasi sebelumnya. Kearifan lokal dalam konteks penelitian ini hadir melalui pengalaman bekerja, hubungan keluarga, keterampilan yang diwariskan, kebiasaan dalam menjalankan pekerjaan, pandangan mengenai pendidikan dan keberhasilan, serta cara masyarakat mempertahankan kehidupan ketika kondisi pekerjaan mengalami perubahan. Dengan demikian, kearifan lokal bekerja sebagai konteks sosial tempat generasi muda belajar memahami pekerjaan, membangun aspirasi, dan menentukan kemungkinan masa depannya.

Temuan tersebut sejalan dengan Career Construction Theory yang memandang perkembangan karier dalam perspektif kontekstual. Karier tidak semata-mata merupakan proses pemilihan pekerjaan berdasarkan karakteristik individu, tetapi merupakan proses ketika individu membangun makna mengenai dirinya melalui pengalaman hidup dan kemudian menggunakannya untuk membentuk arah karier. Dalam kerangka tersebut, *career adaptability* merupakan sumber daya psikososial yang digunakan individu ketika menghadapi tugas perkembangan, transisi, maupun perubahan dalam kehidupan kerja. (Savickas & Porfeli, 2012) merumuskan sumber daya tersebut melalui empat dimensi, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence.

Konteks masyarakat industri kretek Kudus menjadi menarik karena generasi muda tidak tumbuh dalam ruang karier yang netral. Mereka berada dalam lingkungan yang memiliki sejarah pekerjaan, struktur ekonomi, relasi keluarga, dan tradisi kerja tertentu. Penelitian (Rosyid, 2014) menunjukkan bahwa hubungan memiliki keterkaitan dengan tradisi lokal dan pola relasi sosial yang berkembang dalam masyarakat. Penelitian tersebut memperlihatkan adanya hubungan yang kompleks antara tradisi kerja lokal dengan tuntutan formal industri.

Pada penelitian ini, kompleksitas tersebut terlihat dari pilihan generasi muda yang tidak seragam. Sebagian ingin meninggalkan pekerjaan yang identik dengan generasi sebelumnya, sebagian ingin mempertahankan usaha keluarga tetapi memodernisasinya, dan sebagian lainnya memilih mengembangkan pekerjaan baru. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pewarisan budaya tidak berlangsung secara mekanis. Generasi muda melakukan seleksi terhadap pengalaman yang diwariskan dan menyesuaikannya dengan kondisi kehidupan serta aspirasi mereka. Jawaban terhadap pertanyaan penelitian tidak terletak pada pertanyaan apakah masyarakat industri kretek memiliki kearifan lokal, tetapi pada bagaimana pengalaman lokal tersebut dimaknai kembali oleh generasi muda sehingga dapat digunakan untuk menghadapi masa depan karier. Transformasi tersebut berlangsung melalui proses pemaknaan pengalaman, refleksi terhadap nilai yang diwariskan, eksplorasi terhadap peluang baru, pengambilan keputusan, dan penguatan keyakinan terhadap kemampuan diri.

Nilai Lokal menjadi Sumber Daya Psikologis

Hasil penelitian menunjukkan adanya sejumlah nilai dan pengalaman yang berpotensi menjadi sumber daya psikologis, seperti keuletan, disiplin, tanggung jawab, loyalitas, pendidikan,

kebersamaan, keterampilan kerja, serta kemampuan bertahan ketika menghadapi perubahan. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak dapat langsung disamakan dengan dimensi *career adaptability*.

Pembedaan ini penting. Keuletan, misalnya, merupakan nilai yang ditemukan dalam pengalaman orang tua dan pekerja, tetapi keuletan baru menjadi sumber daya adaptabilitas apabila individu menggunakannya untuk menghadapi tugas atau perubahan karier (Kurniawan & R, 2021). Demikian pula keterampilan kerja yang diwariskan dapat menjadi modal karier, tetapi baru memiliki fungsi adaptif ketika individu mampu mentransfer keterampilan tersebut ke situasi pekerjaan yang baru.

Pandangan tersebut konsisten dengan konsep *career adaptability* sebagai *psychosocial resources*. (Savickas & Porfeli, 2012) tidak menempatkan adaptability sebagai satu kemampuan teknis tertentu, melainkan sebagai sumber daya yang membantu individu menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan perubahan dalam peran kerja.

Oleh karena itu, proses transformasi kearifan lokal dalam penelitian ini dapat dipahami melalui tiga tahapan. Pertama, pengalaman lokal menjadi sumber pengalaman melalui keterlibatan individu dalam keluarga dan masyarakat. Kedua, pengalaman tersebut memperoleh makna psikologis melalui proses interpretasi dan refleksi individu. Ketiga, makna tersebut digunakan sebagai sumber daya adaptif ketika individu menghadapi pilihan dan perubahan karier. Proses tersebut menjelaskan mengapa dua orang yang tumbuh dalam lingkungan budaya yang sama dapat menghasilkan orientasi karier yang berbeda. GM05, misalnya, memaknai usaha keluarga sebagai peluang untuk melakukan modernisasi. Sebaliknya, GM06 dan GM11 memaknai pengalaman lingkungan industri sebagai alasan untuk mencari alternatif pekerjaan. Perbedaannya bukan semata-mata terletak pada lingkungan budaya yang mereka miliki, tetapi pada bagaimana pengalaman tersebut dikonstruksi menjadi kemungkinan masa depan.

Concern: Kesadaran terhadap Masa Depan di Tengah Ketidakpastian

Dimensi pertama yang terlihat dalam temuan penelitian adalah concern, yaitu perhatian terhadap masa depan karier. (Savickas & Porfeli, 2012) menempatkan concern sebagai salah satu dari empat sumber daya utama *career adaptability* yang membantu individu mempersiapkan diri terhadap masa depan pekerjaan.

Pada generasi muda dalam penelitian ini, concern muncul terutama melalui ketidakpastian. GM03 belum memiliki kepastian mengenai arah karier, GM04 mengalami keraguan dalam memilih pekerjaan, GM08 mempertimbangkan stabilitas finansial, sedangkan GM10 harus menegosiasikan antara keinginan pribadi dan harapan orang tua. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perhatian terhadap masa depan tidak selalu muncul dalam bentuk perencanaan karier yang sistematis. Pada tahap awal, concern dapat muncul sebagai kegelisahan, pertanyaan, atau kesadaran bahwa pilihan pekerjaan masa depan perlu dipikirkan.

Konteks masyarakat industri kretek memberikan pengalaman konkret mengenai ketidakpastian tersebut, para pekerja sendiri menghadapi perubahan kondisi pekerjaan (Febiani, 2024). PK03 bertahan karena keterbatasan pilihan, PK04 mengkhawatirkan perubahan regulasi, dan PK08 mengalami transisi dari pekerjaan pabrik menuju usaha warung makan. Pengalaman generasi sebelumnya tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi generasi muda bahwa pekerjaan tidak selalu bersifat permanen.

Dilihat dari perspektif *career construction*, pengalaman tersebut dapat berfungsi sebagai bahan pembentukan orientasi masa depan (Merino-Tejedor et al., 2025). Generasi muda tidak hanya belajar dari keberhasilan orang tua dalam bekerja, tetapi juga dari pengalaman ketika pekerjaan mengalami perubahan. Dengan demikian, ketidakpastian tidak hanya menjadi sumber kecemasan, tetapi dapat menjadi pengalaman yang mendorong individu untuk mulai memikirkan alternatif karier.

Temuan ini relevan dengan penelitian (Aminah et al., 2024) yang menunjukkan pentingnya *career adaptability* dalam konteks generasi muda Indonesia. Penelitian terhadap 1.953 anak muda usia 10–24 tahun dari 20 provinsi menunjukkan bahwa CAAS dapat diadaptasi untuk konteks

pemuda Indonesia, sekaligus menegaskan pentingnya mempertimbangkan perbedaan budaya dan aspirasi dalam memahami *career adaptability*.

Hal ini bermakna bahwa dalam konteks Kudus, concern dapat dikembangkan dengan menggunakan pengalaman perubahan pekerjaan masyarakat sebagai bahan refleksi mengenai masa depan. Generasi muda dapat diajak tidak sekadar bertanya "ingin bekerja sebagai apa?", tetapi juga "perubahan apa yang mungkin terjadi pada pekerjaan tersebut?" dan "apa yang perlu dipersiapkan apabila kondisi pekerjaan berubah?"

Control: Dari Pewarisan Pekerjaan menuju Kemampuan Menentukan Arah

Dimensi control berkaitan dengan kemampuan individu merasa memiliki peran dan tanggung jawab dalam menentukan arah kariernya. Dalam temuan penelitian, dimensi ini terlihat ketika generasi muda mulai melakukan pilihan terhadap warisan pekerjaan yang mereka terima.

GM05 merupakan contoh menarik karena ia tidak sekadar menerima usaha keluarga sebagaimana adanya. Ia berusaha memikirkan bagaimana usaha tersebut dapat dimodernisasi. Pada sisi lain, GM06 dan GM11 mengambil keputusan yang lebih berbeda dengan lingkungan pekerjaan keluarganya. GM06 mencari pekerjaan di luar industri kretek, sedangkan GM11 mengembangkan usaha kuliner.

Pilihan tersebut menunjukkan bahwa kontrol karier tidak selalu berarti meninggalkan tradisi. Control dapat muncul dalam bentuk kemampuan untuk menentukan bagian mana dari pengalaman masa lalu yang akan dipertahankan dan bagian mana yang akan diubah (Nurmalasari & Erdiantoro, 2020). Menelisik dari Career Construction Theory (Rudolph et al., 2019), *career adaptability* memungkinkan individu mengembangkan respons adaptif terhadap tugas dan perubahan karier. Control memberikan posisi aktif kepada individu dalam mengarahkan kehidupannya, bukan hanya menjadi penerima perubahan. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa control memiliki dimensi sosial. Keputusan karier generasi muda tidak berlangsung secara individualistik karena masih dipengaruhi oleh harapan keluarga. GM10 menghadapi ekspektasi orang tua, sedangkan GM05 memiliki peluang meneruskan usaha keluarga. Artinya, kemampuan mengontrol karier dalam konteks masyarakat Kudus tidak dapat dipisahkan dari kemampuan bernegosiasi dengan keluarga. Hal ini memperlihatkan karakter penting dari *career adaptability* dalam konteks budaya lokal. Control bukan berarti "saya bebas memilih apa pun", tetapi lebih dekat dengan kemampuan untuk mengambil keputusan secara sadar di tengah relasi sosial yang memengaruhi pilihan tersebut.

Curiosity: Kearifan Lokal sebagai Titik Berangkat Eksplorasi Karier

Dimensi curiosity terlihat melalui keinginan generasi muda untuk mengeksplorasi kemungkinan diri dan lingkungan karier (Nadya Yasmin & Ash-Shiddiqy, 2025). GM02 tertarik pada ekonomi kreatif digital, GM07 memiliki minat terhadap industri kreatif, sedangkan GM09 mengembangkan ketertarikan terhadap budaya dan ekonomi lokal.

Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan generasi muda dengan budaya lokal tidak selalu berakhir pada reproduksi pekerjaan lama. Budaya lokal dapat menjadi titik berangkat untuk menemukan kemungkinan baru. Dalam konsep *career adaptability*, curiosity berkaitan dengan eksplorasi terhadap lingkungan, kemungkinan diri, dan alternatif masa depan. Individu yang memiliki curiosity tidak hanya bertanya pekerjaan apa yang tersedia, tetapi juga mengeksplorasi "saya dapat menjadi apa" dan "kemungkinan pekerjaan apa yang dapat saya bangun".

GM09 memperlihatkan bentuk curiosity yang berbeda karena eksplorasinya diarahkan pada budaya dan ekonomi lokal. Hal tersebut penting karena eksplorasi karier tidak selalu berarti meninggalkan lingkungan lokal. Sebaliknya, lingkungan lokal dapat menjadi objek eksplorasi dan bahkan sumber gagasan karier baru.

Temuan ini memiliki kedekatan dengan penelitian (Jalil & Ramli, 2025)mengenai tradisi Sandur Jawa dan *career adaptability* generasi Z. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan dalam tradisi Sandur berhubungan dengan empat dimensi *career adaptability*

melalui pengalaman memainkan peran, tanggung jawab budaya, pemecahan masalah, dan keterlibatan kolektif.

Perbedaannya, penelitian Jalil dan Ramli berangkat dari aktivitas budaya Sandur sebagai praktik tradisional yang secara langsung melibatkan generasi muda, sedangkan penelitian ini menemukan konteks yang lebih kompleks dalam masyarakat industri kretek. Kearifan lokal tidak hadir terutama melalui satu ritual atau kesenian, tetapi melalui ekosistem kehidupan kerja, keluarga, usaha, dan pengalaman sosial masyarakat. Di sinilah letak kontribusi penelitian ini terhadap kajian *career adaptability* berbasis budaya.

Confidence: Dari Pengalaman Kerja menuju Keyakinan terhadap Kemampuan Diri

Dimensi confidence merupakan aspek yang tampak masih membutuhkan penguatan. GM13 mengalami kendala dalam menghadapi wawancara kerja meskipun telah memiliki pendidikan dan sedang mencari pekerjaan. GM12 menunjukkan kebutuhan akan dukungan sebaya dalam mendiskusikan pilihan karier. TM02 juga mengidentifikasi adanya kesenjangan keterampilan generasi muda.

Confidence dalam *career adaptability* berkaitan dengan keyakinan bahwa individu mampu menghadapi dan menyelesaikan persoalan karier (McMahon & Abkhezr, 2025). Dengan demikian, confidence tidak cukup dibangun hanya melalui pemberian informasi pekerjaan. Generasi muda membutuhkan pengalaman yang membuat mereka merasa mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketika melihat konteks masyarakat industri kretek, pengalaman kerja keluarga sebenarnya menyediakan sumber belajar yang besar. Generasi muda dapat melihat bagaimana orang tua bekerja, menyelesaikan persoalan, mempertahankan pekerjaan, beradaptasi terhadap perubahan, bahkan berpindah pekerjaan. Namun, pengalaman tersebut belum otomatis menjadi confidence bagi generasi muda. Pengalaman harus diolah menjadi kesempatan untuk mencoba, mengambil keputusan, menerima kegagalan, dan memperoleh umpan balik.

Temuan GM12 mengenai peer-group menjadi penting pada titik ini. Dukungan teman sebaya dapat menjadi ruang latihan sosial yang relatif aman bagi generasi muda untuk mendiskusikan pilihan, melakukan simulasi wawancara, mengembangkan gagasan usaha, dan saling memberikan umpan balik. Dengan demikian, kearifan lokal tidak hanya dimanfaatkan sebagai materi cerita atau simbol budaya, tetapi dapat dihidupkan kembali dalam bentuk pengalaman belajar yang memungkinkan generasi muda membangun keyakinan terhadap kemampuannya.

Keluarga sebagai Mediator antara Kearifan Lokal dan Adaptabilitas Karier

Salah satu temuan penting penelitian ini adalah kuatnya posisi keluarga sebagai penghubung antara budaya lokal dan konstruksi karier generasi muda. Pengalaman bekerja dalam masyarakat industri kretek tidak diterima langsung oleh generasi muda, tetapi terlebih dahulu dimediasi oleh keluarga.

Orang tua menyampaikan harapan tentang pekerjaan yang aman, pendidikan, keberhasilan, tanggung jawab, dan keberlanjutan usaha. Pada saat yang sama, generasi muda menerima informasi dari lingkungan yang lebih luas dan memiliki aspirasi baru. Akibatnya, terjadi proses negosiasi antara "apa yang diwariskan keluarga" dan "apa yang ingin dibangun oleh generasi muda".

Temuan ini sejalan dengan kajian mengenai konteks budaya dalam *career adaptability* di Indonesia. (Aminah et al., 2024) menunjukkan bahwa career path dibentuk melalui paparan terhadap lingkungan, budaya, dan sikap pengasuhan orang tua, serta bahwa perbedaan budaya memberikan tuntutan dan peluang yang berbeda bagi berkembangnya *career adaptability*.

Dengan demikian, keluarga dapat menjadi mediator adaptabilitas, bukan hanya agen pewarisan budaya. Apabila keluarga memberikan ruang dialog, pengalaman, dan kesempatan eksplorasi, nilai lokal dapat menjadi sumber daya untuk membangun *career adaptability*. Sebaliknya, apabila nilai tersebut diterjemahkan sebagai kewajiban untuk mengikuti pekerjaan orang tua tanpa ruang pilihan, warisan budaya justru berpotensi membatasi eksplorasi karier.

Temuan OT05 menjadi contoh penting. Harapan agar anak meneruskan usaha keluarga tidak selalu harus dipandang sebagai hambatan. Ketika harapan tersebut disertai kebebasan untuk melakukan modernisasi, usaha keluarga dapat menjadi ruang pengembangan control dan curiosity. Sebaliknya, pengalaman GM10 menunjukkan bahwa ekspektasi keluarga dapat menjadi sumber keraguan ketika aspirasi pribadi tidak sepenuhnya sejalan dengan harapan orang tua.

Tradisi Kerja Tidak Sama dengan *Career adaptability*

Temuan penelitian juga mengharuskan adanya pembedaan konseptual antara kearifan lokal dan *career adaptability*. Kearifan lokal merupakan konteks sosial-budaya yang menyediakan pengalaman, nilai, praktik, dan makna. *Career adaptability* merupakan sumber daya psikososial yang memungkinkan individu menggunakan pengalaman tersebut ketika menghadapi tugas dan perubahan karier.

Karena itu, tidak tepat menyimpulkan bahwa masyarakat yang memiliki tradisi kerja kuat otomatis memiliki generasi muda dengan *career adaptability* tinggi. Penelitian ini justru menunjukkan adanya variasi. Sebagian generasi muda mampu mengubah pengalaman lokal menjadi inspirasi kewirausahaan atau modernisasi usaha, sedangkan sebagian lainnya masih mengalami keraguan, ketidakpastian, dan kurang percaya diri.

Pembedaan tersebut juga penting jika dibandingkan dengan penelitian (Jalil & Ramli, 2025). Penelitian tersebut menemukan bahwa keterlibatan aktif dalam tradisi Sandur dapat mengembangkan empat dimensi *career adaptability*. Penelitian sekarang menunjukkan mekanisme yang agak berbeda: sumber daya adaptabilitas tidak terutama berasal dari keterlibatan dalam satu praktik budaya, melainkan dari proses memaknai pengalaman sosial-ekonomi masyarakat industri kretek dan menggunakannya untuk menghadapi perubahan karier. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini bukan sekadar menemukan "nilai lokal" masyarakat industri kretek, melainkan memperlihatkan mekanisme transformasinya menjadi sumber daya psikologis.

Kearifan Lokal menuju Model Kontekstual Pengembangan *Career adaptability*

Berdasarkan keseluruhan temuan, kearifan lokal masyarakat industri kretek Kudus dapat ditransformasikan menjadi sumber daya psikologis melalui suatu proses yang bersifat reflektif dan adaptif. Pengalaman lokal menjadi titik awal, kemudian generasi muda melakukan pemaknaan terhadap pengalaman tersebut, mengeksplorasi kemungkinan baru, mengambil keputusan, dan mengembangkan keyakinan untuk menghadapi perubahan.

Pada tahap pertama, generasi muda memperoleh pengalaman dari keluarga dan masyarakat. Pada tahap kedua, pengalaman tersebut diidentifikasi dan dimaknai, misalnya mengenai disiplin, keuletan, tanggung jawab, keterampilan, kerja sama, pendidikan, atau pengalaman menghadapi perubahan. Pada tahap ketiga, individu merefleksikan relevansi pengalaman tersebut terhadap dirinya. Pada tahap keempat, individu mengeksplorasi kemungkinan karier yang sesuai dengan kondisi masa kini. Pada tahap kelima, individu mengambil keputusan mengenai arah yang dipilih. Pengalaman menjalankan keputusan kemudian menjadi pengalaman adaptif yang dapat memperkuat concern, control, curiosity, dan confidence.

Model tersebut konsisten dengan pemahaman Savickas bahwa strategi adaptasi karier selalu dipengaruhi oleh konteks historis, situasi lokal, dan peran sosial individu. Bahkan, dalam teori career construction, sumber daya adaptabilitas perlu dipahami dalam ekologi sosial tertentu karena bentuk konkret respons adaptif dapat berbeda menurut lingkungan dan tugas yang dihadapi.

Konteks Indonesia, pendekatan tersebut semakin relevan karena penelitian (Aminah et al., 2024) menunjukkan pentingnya penyesuaian pemahaman *career adaptability* dengan konteks budaya generasi muda Indonesia. Validasi ID-CAAS terhadap 1.953 pemuda dari 20 provinsi menunjukkan bahwa konstruk *career adaptability* dapat digunakan dalam konteks Indonesia,

tetapi persoalan budaya dan aspirasi lokal tetap penting dalam memahami pengalaman karier generasi muda.

Kearifan Lokal Ditranformasikan menjadi Sumber Daya Psikologis

Berdasarkan hasil penelitian dan keterkaitannya dengan teori, kearifan lokal masyarakat industri kretek Kudus ditransformasikan menjadi sumber daya psikologis bukan melalui proses pewarisan nilai secara langsung, melainkan melalui proses pemaknaan dan negosiasi pengalaman antargenerasi. Pengalaman kerja orang tua, tradisi kerja, keterampilan, nilai tanggung jawab, keuletan, pendidikan, serta pengalaman menghadapi perubahan menjadi bahan yang digunakan generasi muda untuk memahami masa depan kariernya.

Transformasi tersebut dapat terlihat pada empat dimensi *career adaptability*. Concern berkembang ketika pengalaman perubahan dan ketidakpastian pekerjaan mendorong generasi muda memikirkan masa depan. Control berkembang ketika mereka mulai menentukan sendiri apakah warisan pekerjaan akan diteruskan, dimodifikasi, atau ditinggalkan. Curiosity berkembang ketika pengalaman lokal menjadi titik berangkat untuk mengeksplorasi ekonomi kreatif, digital, kewirausahaan, maupun pengetahuan tentang budaya lokal. Confidence menjadi aspek yang perlu diperkuat melalui pengalaman nyata, dukungan sosial, peer-group, latihan keterampilan, dan keberhasilan dalam menghadapi tugas karier. Dengan demikian, kearifan lokal tidak diposisikan sebagai "isi" yang harus ditanamkan kepada generasi muda, tetapi sebagai sumber pengalaman yang dapat diolah menjadi sumber daya psikologis. Posisi ini penting agar pendekatan berbasis budaya tidak berubah menjadi romantisasi tradisi atau tuntutan agar generasi muda mengikuti pekerjaan generasi sebelumnya.

Dilihat dari kaca mata bimbingan dan konseling, temuan ini mengarah pada perubahan cara memandang layanan karier. Konselor tidak harus membawa konsep karier yang sepenuhnya berasal dari luar pengalaman kehidupan konseli. Pengalaman keluarga, sejarah pekerjaan masyarakat, perubahan industri, keterampilan lokal, dan aspirasi generasi muda dapat dijadikan bahan eksplorasi dalam layanan. Dengan cara tersebut, konseling karier dapat membantu generasi muda menghubungkan "dari mana saya berasal" dengan "ke mana saya ingin berkembang".

Posisi tersebut juga memperjelas kontribusi penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya. Rindanah menunjukkan adanya perbedaan profil *career adaptability* berdasarkan latar budaya mahasiswa, sedangkan Jalil dan Ramli menunjukkan bahwa keterlibatan dalam tradisi Sandur dapat menjadi konteks pengembangan empat dimensi *career adaptability*. Penelitian ini melanjutkan arah tersebut dengan menempatkan masyarakat industri kretek Kudus sebagai ekologi sosial-ekonomi tempat pengalaman budaya, keluarga, pekerjaan, dan perubahan generasi saling berinteraksi. Penelitian (Akbar & Priyatna, 2025; Rosyidi, 2024) memperlihatkan karakter hubungan kerja dan kearifan lokal dalam industri kretek Kudus, sementara penelitian (Fitriyani et al., 2026) mengidentifikasi nilai keberanian dan keuletan, kebersamaan dan solidaritas sosial, keikhlasan, religiusitas, serta kearifan lokal dalam cerita rakyat asal-usul industri kretek Kudus. Penelitian ini bergerak satu langkah lebih lanjut dengan menanyakan bukan hanya nilai apa yang terdapat dalam konteks lokal tersebut, tetapi bagaimana pengalaman dan nilai tersebut dapat dimaknai sebagai sumber daya untuk menghadapi perkembangan karier generasi muda.

Kearifan lokal masyarakat industri kretek Kudus dapat dipahami sebagai contextual career resource yang potensial. Nilai dan pengalaman lokal menyediakan bahan bagi pembentukan concern, control, curiosity, dan confidence, tetapi proses tersebut membutuhkan refleksi, eksplorasi, dukungan sosial, dan pengalaman adaptif. *Career adaptability* pada akhirnya tidak lahir dari tradisi semata, melainkan dari kemampuan generasi muda untuk mengolah warisan pengalaman lokal menjadi kapasitas menghadapi masa depan yang berubah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kearifan lokal masyarakat industri kretek Kudus tidak secara otomatis menjadi career adaptability bagi generasi muda, tetapi dapat berfungsi sebagai sumber daya psikologis ketika pengalaman budaya, nilai kerja, relasi keluarga, dan perubahan lingkungan kerja dimaknai serta dinegosiasikan oleh individu dalam proses konstruksi karier. Kehidupan masyarakat yang terbentuk dalam lingkungan industri kretek menyediakan pengalaman sosial dan budaya yang menjadi titik berangkat bagi generasi muda dalam memahami pekerjaan, menentukan pilihan, mengeksplorasi peluang, dan membangun keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Dengan demikian, kearifan lokal dalam konteks ini tidak dipahami semata-mata sebagai nilai yang harus dipertahankan, melainkan sebagai sumber pengalaman yang dapat diolah untuk menghadapi perubahan kehidupan dan dunia kerja.

Transformasi kearifan lokal menjadi sumber daya psikologis berlangsung melalui proses pengalaman lokal, pemaknaan terhadap nilai dan pengalaman tersebut, refleksi diri, eksplorasi kemungkinan karier, pengambilan keputusan, serta pengalaman adaptif yang kemudian memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi perubahan karier. Proses tersebut memperlihatkan empat dimensi career adaptability, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Concern tampak dalam perhatian generasi muda terhadap masa depan dan kebutuhan akan keamanan karier; control berkembang melalui kemampuan menentukan arah karier, termasuk ketika harus menegosiasikan atau bahkan meninggalkan pekerjaan yang diwariskan; curiosity muncul melalui keterbukaan terhadap sektor kreatif, digital, kewirausahaan, dan berbagai kemungkinan karier di luar lingkungan industri kretek; sedangkan confidence berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, yang dalam penelitian ini masih memerlukan penguatan melalui pengalaman, keterampilan, dan dukungan sosial.

Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa keluarga menjadi ruang penting dalam proses transformasi tersebut. Nilai kerja, harapan terhadap masa depan, pengalaman bekerja, serta pilihan pekerjaan yang diwariskan antargenerasi dapat menjadi modal bagi generasi muda, tetapi sekaligus dapat menjadi sumber tekanan ketika aspirasi keluarga tidak sejalan dengan perkembangan minat dan peluang karier mereka. Oleh karena itu, career adaptability generasi muda tidak cukup dipahami sebagai kemampuan individual, tetapi perlu ditempatkan dalam konteks relasi keluarga, lingkungan sosial, pengalaman kerja, serta perubahan ekonomi dan budaya masyarakat Kudus. Temuan ini sejalan dengan perkembangan kajian career adaptability yang menempatkan concern, control, curiosity, dan confidence sebagai sumber daya psikososial untuk menghadapi tugas perkembangan dan transisi karier, sekaligus memperkuat pentingnya mempertimbangkan konteks budaya dalam pengembangan adaptabilitas karier.

Implikasinya bagi layanan Bimbingan dan Konseling adalah perlunya pergeseran dari layanan karier yang hanya berorientasi pada pemilihan pekerjaan menuju layanan yang membantu generasi muda memaknai pengalaman lokal sebagai modal untuk membangun masa depan. Konselor dapat mengembangkan layanan berbasis konteks lokal dengan memanfaatkan sejarah pekerjaan keluarga, pengalaman masyarakat, perubahan dunia kerja, cerita keberhasilan maupun transisi pekerjaan, serta potensi ekonomi kreatif di lingkungan sekitar sebagai bahan eksplorasi karier. Pendekatan demikian memungkinkan kearifan lokal menjadi titik berangkat untuk mengembangkan concern, control, curiosity, dan confidence tanpa menjadikan tradisi sebagai batas pilihan karier. Penelitian mengenai Sandur di Jawa juga menunjukkan bahwa praktik budaya dapat menjadi konteks pengembangan keempat dimensi career adaptability, sementara penelitian tentang masyarakat industri kretek Kudus menunjukkan kuatnya keterkaitan antara praktik kerja, relasi sosial, dan nilai lokal.

DAFTAR PUSTAKA

ANTARA. (2024a, 2 April). Keresidenan Pati miliki 166 pabrik rokok, terbanyak di Kabupaten Kudus. ANTARA News Jateng. ANTARA News Jateng

ANTARA. (2024b, 20 Juni). Pemprov Jateng mulai salurkan BLT untuk 32.000 pekerja rokok di

Kudus. ANTARA News. ANTARA News Megapolitan
ANTARA. (2024c, 23 Juli). 2.028 buruh rokok di Kudus gagal terima BLT karena beralih pekerjaan. ANTARA News. ANTARA News
ANTARA. (2024d, 22 Desember). Bea Cukai catat jumlah pabrik rokok di Keresidenan Pati bertambah. ANTARA News. ANTARA News
Akbar, J. H., & Priyatna, S. (2025). Kudus , Local Wisdom , and Tobacco Industry : Historical Trajectory of the Employment Relationship Between Scissoring Workers and the Company. Legality: Jurnal Ilmiah Hukum, 33(1), 168–191.
Aminah, A., Hidayah, H., Hanurawan, F., & Indreswari, H. (2024). Tailoring of the career adaptabilities scale for Indonesian youth. Children and Youth Services Review, 166(107914). https://doi.org/doi.org/10.1016/j.childyouth.2024.107914.
Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus. (2023). Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Kudus 2022.
Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus. (2026). Kabupaten Kudus Dalam Angka 2026.
Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In The Oxford handbook of the psychology of working. (pp. 3–18). Oxford University Press.
Creswell, J. W. (2020). Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih di Antara Lima Pendekatan. In Mycological Research.
Febiani, C. N. (2024). Cah wedok dolanane rokok. Jurnal UKDW.
Fitriyani, D. A., Rahayu, D. F., & Kanzunnudin, M. (2026). Analisis Nilai Budaya dalam Cerita Rakyat Asal Usul Industri Kretek di Kabupaten Kudus. PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora, 5(3), 8042–8046.
Ismaya, E. A., & Khairunisa, I. (2021). Budaya Kretek Masyarakat Kudus Sebagai Sumber Belajar Ilmu Pengetahuan Sosial Di Sekolah Dasar. Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia.
Jalil, M. K., & Ramli, M. (2025). Career Adaptability Skills in Javanese Sandur Tradition for Generation Z Career Development. Journal of Cultural Guidance and Counseling, 1(2), 75–87.
Kurniawan, N., & R, R. (2021). PROFIL NABI MUHAMMAD SAW DAN NILAI-NILAI PENDIDIKANNYA. Berajah Journal. https://doi.org/10.47353/bj.v1i2.14
Matthew, B., Miles, A., Michael, H., & Johnny, S. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.
McMahon, M., & Abkhezr, P. (2025). Career adaptability and career resilience: a systems perspective. International Journal for Educational and Vocational Guidance. https://doi.org/10.1007/s10775-025-09739-1
Merino-Tejedor, E., Serrano-Fernández, M. J., Boada-Cuerva, M., & Sora, B. (2025). Career Adaptability and Career Construction as Mediating Variables Between Hardiness and Vocational Identity. International Journal for Research in Vocational Education and Training. https://doi.org/10.13152/IJRVET.12.1.6
Nadya Yasmin, & Ash-Shiddiqy, A. R. (2025). Gambaran Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling. https://doi.org/10.21009/insight.122.09
Nurmalasari, Y., & Erdiantoro, R. (2020). PERENCANAAN DAN KEPUTUSAN KARIER: KONSEP KRUSIAL DALAM LAYANAN BK KARIER. QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan. https://doi.org/10.22460/q.v4i1p44-51.1709
Rosyid, M. (2014). DESTINASI WISATA RELIGI: SOLUSI PENINGKATAN PEREKONOMIAN PELAKU WISATA DI KUDUS. BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam. https://doi.org/10.21043/bisnis.v2i2.5266
Rosyidi, F. (2024). Community Development Seni Dan Pemberdayaan: Konseling Kreatif Media Gambar Di Kampung Sosial Argopuro. Community Development: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, 8(2), 149–159. https://doi.org/10.21043/cdjpmi.v8i2.30445

Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. In Journal of Vocational Behavior. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003
Rukin. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin.
Savickas, M. L. (2013a). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 147–183.
Savickas, M. L. (2013b). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds), career development and counseling: putting theory and research to work. In John Wiley & Sons.
Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

BIODATA PENULIS KORESPONDEN



Biodata penulis koresponden berisi tentang nama, institusi asal, pengalaman, dan nomor HP/WA
Fajar Rosyidi, Program Studi Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam, UIN Sunan Kudus.
fajarrosyidi@uinsuku.ac.id. 085729901256