

**MOTIVASI DAN TANTANGAN GENERASI Z
DALAM BERPARTISIPASI DI ASOSIASI PROFESI**

Nadia Rizky Vindiazhari¹, Fenny Damayanti², Virza Utama Alamsyah³

¹Sekretari Universitas Taruna Bakti

^{2,3} Manajemen Universitas Taruna Bakti

¹nadia.vindiazhari@tbu.ac.id, ²fenny.damayanti@tbu.ac.id,

³virza.alamsyah@tbu.ac.id

ABSTRACT

Generation Z is increasingly entering the professional world and has growing needs for competency development, professional networking, and access to information that supports career development. In this context, professional associations can serve as platforms for supporting Generation Z's engagement and professional development. However, interest in professional associations does not necessarily lead to formal membership or sustained participation. This study aims to examine the motivations and challenges of Generation Z in participating in professional associations and to compare the perceptions of active members and non-members. A descriptive qualitative approach was employed using purposive sampling. Data were collected through semi-structured interviews with 10 Generation Z participants aged 18–28 years in Bandung, consisting of five active members and five non-members. The data were analyzed thematically to identify patterns in participants' experiences and perceptions. The findings indicate that Generation Z's participation is primarily motivated by professional competency development, networking opportunities, and access to information and career opportunities. Participation is also influenced by time constraints, costs, and the relevance of association activities to individual needs. Active members assess the benefits of professional associations based on their direct experiences, whereas non-members tend to consider the benefits and relevance of membership based on available information and expectations. These findings indicate that Generation Z's engagement in professional associations develops gradually and is influenced by perceived value and the extent to which the benefits offered correspond to individual needs and available resources.

Keywords: Generation Z; professional associations; engagement; career development; professional networking.

ABSTRAK

Generasi Z merupakan kelompok yang semakin memasuki dunia profesional dan memiliki kebutuhan terhadap pengembangan kompetensi, jejaring, serta informasi yang mendukung perkembangan karier. Dalam konteks tersebut, asosiasi profesi dapat menjadi wadah untuk mendukung keterlibatan dan pengembangan profesional Generasi Z. Namun, ketertarikan terhadap asosiasi profesi tidak selalu

berujung pada keanggotaan atau keterlibatan yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi dan tantangan Generasi Z dalam berpartisipasi pada asosiasi profesi serta membandingkan persepsi antara anggota aktif dan non-anggota. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling. Data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur terhadap 10 partisipan Generasi Z berusia 18–28 tahun di Kota Bandung, yang terdiri atas lima anggota aktif dan lima non-anggota. Data dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola pengalaman dan persepsi partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi keterlibatan Generasi Z terutama berkaitan dengan pengembangan kompetensi profesional, pembentukan jejaring, serta akses terhadap informasi dan peluang karier. Sementara itu, keterlibatan dipengaruhi oleh keterbatasan waktu, biaya, dan kesesuaian kegiatan dengan kebutuhan individu. Anggota aktif menilai manfaat asosiasi berdasarkan pengalaman langsung, sedangkan non-anggota lebih banyak mempertimbangkan manfaat dan relevansi keanggotaan berdasarkan informasi serta ekspektasi yang dimiliki. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan Generasi Z dalam asosiasi profesi berkembang secara bertahap dan dipengaruhi oleh nilai yang dirasakan serta kesesuaian manfaat dengan kebutuhan dan sumber daya individu.

Kata kunci: *Generasi Z; asosiasi profesi; keterlibatan; pengembangan karier; jejaring profesional.*

A. Pendahuluan

Perubahan komposisi generasi dalam dunia kerja dan lingkungan profesional membawa implikasi terhadap keberlangsungan organisasi profesi. Generasi Z, yang dalam sejumlah kajian didefinisikan sebagai individu yang lahir sekitar pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, merupakan generasi yang mulai memasuki pendidikan tinggi dan dunia kerja dalam jumlah yang semakin besar (Barhate & Dirani, 2022; Burger et al., 2021). Kehadiran generasi ini tidak hanya menambah

keragaman anggota dalam organisasi, tetapi juga menghadirkan kebutuhan untuk memahami bagaimana mereka memandang pekerjaan, pengembangan profesional, serta keterlibatan dalam lingkungan organisasi.

Asosiasi profesi merupakan jenis lingkungan organisasi yang memungkinkan individu dalam suatu bidang profesi untuk membangun interaksi, mengembangkan kompetensi, serta memperoleh akses terhadap lingkungan profesional. Keberadaan asosiasi profesi menjadi

relevan bagi individu yang sedang membangun identitas dan jejaring profesional, khususnya ketika mereka mulai memasuki dunia kerja. Namun, keberadaan berbagai kegiatan dan layanan yang ditawarkan oleh organisasi tidak secara otomatis menjamin keterlibatan generasi muda. Literatur mengenai Generasi Z menunjukkan bahwa generasi ini memiliki ekspektasi dan karakteristik yang perlu dipahami oleh organisasi ketika merancang bentuk keterlibatan dan pengembangan profesional (Burger et al., 2021; Zahra et al., 2025).

Dalam konteks Generasi Z, persoalan keterlibatan menjadi semakin relevan karena generasi ini memasuki lingkungan profesional pada saat teknologi digital telah menjadi bagian penting dari proses komunikasi, pencarian informasi, dan pengembangan karier. Kajian mengenai aspirasi karier Generasi Z menunjukkan bahwa perkembangan karier menjadi salah satu aspek penting dalam memahami ekspektasi generasi tersebut terhadap lingkungan profesional (Barhate & Dirani, 2022). Penelitian yang lebih baru juga menunjukkan bahwa teknologi dan pola komunikasi

menjadi bagian penting dalam memahami pengalaman Generasi Z di lingkungan kerja (Zahra et al., 2025).

Meskipun kajian mengenai Generasi Z telah berkembang dalam berbagai konteks, seperti dunia kerja, pendidikan, perilaku organisasi, dan pengembangan karier, literatur yang secara khusus mengeksplorasi keterlibatan Generasi Z dalam asosiasi profesi masih perlu dikembangkan. Kajian terdahulu mengenai Generasi Z banyak berfokus pada aspirasi karier, ekspektasi terhadap pekerjaan, karakteristik perilaku, serta hubungan mereka dengan organisasi dan lingkungan kerja (Barhate & Dirani, 2022; Burger et al., 2021; Zahra et al., 2025). Bahkan, Barhate dan Dirani (2022) mencatat bahwa pada saat kajian mereka dilakukan, penelitian mengenai Generasi Z masih banyak berfokus pada mahasiswa sehingga pemahaman mengenai perilaku mereka dalam lingkungan kerja masih berkembang. Keterbatasan tersebut menjadi semakin penting ketika keterlibatan Generasi Z dilihat bukan hanya sebagai persoalan pekerjaan, tetapi juga sebagai bagian dari kehidupan profesional yang

berlangsung melalui organisasi dan asosiasi profesi.

Persepsi individu yang telah menjadi anggota dapat berbeda dengan individu yang belum menjadi anggota tetapi telah mengenal atau berinteraksi dengan kegiatan asosiasi. Perbedaan pengalaman tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana Generasi Z memandang keterlibatan dalam asosiasi profesi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menggali pengalaman dan persepsi Generasi Z secara langsung.

Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami pengalaman partisipan berdasarkan persepsi mereka sendiri dan mengeksplorasi makna yang mereka berikan terhadap suatu pengalaman sosial. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan tersebut digunakan untuk memahami alasan Generasi Z terlibat atau tidak terlibat dalam asosiasi profesi serta pengalaman yang mereka hadapi dalam proses tersebut. Berdasarkan hal itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi motivasi dan tantangan Generasi Z dalam berpartisipasi pada asosiasi profesi serta memahami persamaan dan perbedaan pengalaman dan

persepsi antara anggota aktif dan non-anggota.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai keterlibatan Generasi Z dalam asosiasi profesi dan memberikan informasi yang dapat digunakan untuk memahami kebutuhan generasi muda dalam konteks pengembangan kehidupan profesional.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman dan persepsi Generasi Z dalam berpartisipasi pada asosiasi profesi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada eksplorasi makna, pengalaman, serta pandangan partisipan berdasarkan persepsi mereka sendiri, bukan untuk menguji hubungan antarvariabel atau hipotesis.

Fokus penelitian diarahkan pada dua pertanyaan utama, yaitu mengenai motivasi Generasi Z dalam berpartisipasi pada asosiasi profesi dan tantangan yang mereka hadapi dalam proses keterlibatan tersebut. Selain itu, penelitian membandingkan

pengalaman dan persepsi antara Generasi Z yang telah menjadi anggota aktif dan mereka yang belum menjadi anggota asosiasi profesi.

Penelitian dilaksanakan di Kota Bandung selama April hingga Juli 2026. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur pada April hingga Mei 2026. Wawancara menggunakan pedoman pertanyaan yang terarah, tetapi tetap memberikan ruang kepada partisipan untuk mengembangkan jawaban berdasarkan pengalaman dan pandangan mereka. Wawancara diarahkan untuk menggali pengalaman partisipan dalam mengenal, bergabung, mengikuti, atau mempertimbangkan keterlibatan dalam asosiasi profesi. Selanjutnya, data ditranskripsikan dan dianalisis pada Mei hingga Juni 2026, sedangkan penyusunan dan penyempurnaan naskah dilakukan pada Juni hingga Juli 2026.

Partisipan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan partisipan berdasarkan karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian (Etikan, 2022). Penelitian melibatkan 10 partisipan yang terdiri atas lima anggota aktif dan lima non-anggota

yang merupakan Generasi Z berusia 18–28 tahun yang memenuhi kriteria sesuai dengan fokus penelitian.

Partisipan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu anggota aktif dan non-anggota. Anggota aktif merupakan individu yang telah menjadi anggota asosiasi profesi sekurang-kurangnya enam bulan dan pernah mengikuti kegiatan asosiasi, sedangkan non-anggota merupakan individu yang belum menjadi anggota tetapi mengetahui atau pernah berinteraksi dengan kegiatan asosiasi profesi. Pembagian tersebut dimaksudkan untuk memperoleh persepsi dari individu yang telah memiliki pengalaman keanggotaan maupun individu yang belum menjadi anggota asosiasi profesi.

Pedoman wawancara mencakup pertanyaan terbuka mengenai pemahaman partisipan terhadap asosiasi profesi, pengalaman atau pertimbangan mereka dalam berpartisipasi, alasan yang mendorong atau menghambat keterlibatan, pengalaman mengikuti kegiatan asosiasi, serta harapan terhadap asosiasi profesi. Pertanyaan dikembangkan secara fleksibel selama wawancara untuk mengeksplorasi informasi yang

muncul dari jawaban partisipan. Sehingga penelitian yang dilaksanakan tidak menetapkan jenis motivasi maupun tantangan secara kaku sejak awal, tetapi memberikan ruang bagi tema-tema tersebut untuk muncul berdasarkan pengalaman dan persepsi partisipan.

Data wawancara dianalisis menggunakan analisis tematik. Tahap analisis meliputi transkripsi wawancara, pembacaan data secara berulang untuk memperoleh pemahaman menyeluruh, identifikasi tema berdasarkan pola informasi yang muncul, serta interpretasi makna dan keterkaitan antartema dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Hasil analisis dari kelompok anggota aktif dan non-anggota kemudian dibandingkan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan pengalaman serta persepsi kedua kelompok. Keabsahan data dijaga melalui pemeriksaan kesesuaian antara data wawancara dan interpretasi peneliti serta *member checking* dengan mengklarifikasi pemahaman peneliti kepada partisipan untuk memastikan kesesuaiannya dengan pengalaman dan pandangan yang disampaikan.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik partisipan penelitian disajikan pada Tabel 1. Partisipan terdiri atas dua kelompok, yaitu anggota aktif dan non-anggota asosiasi profesi, dengan rentang usia 22–27 tahun.

Tabel 1 Karakteristik Partisipan

Kode	Usia	Status Keanggotaan	Keterangan
P1	24 tahun	Anggota aktif	Anggota asosiasi profesi selama 2 tahun dan aktif mengikuti seminar serta kegiatan pengembangan kompetensi
P2	26 tahun	Anggota aktif	Anggota selama 1,5 tahun dan mengikuti kegiatan asosiasi secara berkala
P3	23 tahun	Anggota aktif	Anggota selama 1 tahun dan pernah mengikuti pelatihan serta kegiatan jejaring profesional
P4	27 tahun	Anggota aktif	Anggota selama 3 tahun dan terlibat dalam beberapa kegiatan asosiasi
P5	22 tahun	Anggota aktif	Anggota selama 8 bulan dan pernah mengikuti kegiatan seminar serta diskusi profesi

P6	21 tahun	Non-anggota	Mengetahui asosiasi profesi melalui media sosial dan informasi dari lingkungan akademik
P7	24 tahun	Non-anggota	Pernah mengikuti kegiatan terbuka asosiasi tetapi belum menjadi anggota
P8	26 tahun	Non-anggota	Mengetahui keberadaan asosiasi melalui rekan kerja dan komunitas profesional
P9	23 tahun	Non-anggota	Pernah berinteraksi dengan kegiatan asosiasi secara daring tetapi belum bergabung sebagai anggota
P10	25 tahun	Non-anggota	Mengetahui anggota profesi melalui kegiatan kampus dan jaringan profesional

Pengembangan Kompetensi sebagai Motivasi Keterlibatan

Pengembangan diri dan kompetensi profesional menjadi salah satu alasan keterlibatan Generasi Z dalam asosiasi profesi. Partisipan memandang kegiatan asosiasi sebagai ruang untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang

melengkapi pembelajaran formal maupun pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa asosiasi profesi tidak hanya berfungsi sebagai wadah keanggotaan, tetapi juga sebagai lingkungan pembelajaran profesional. Temuan tersebut sejalan dengan Bilderback dan Kilpatrick (2026) yang membahas pentingnya pengembangan profesional Generasi Z melalui pembelajaran yang terhubung dengan kompetensi dan jalur karier. Mereka juga menekankan pentingnya *mentoring*, otonomi, dan pengembangan kompetensi dalam merancang pengalaman pengembangan profesional bagi Generasi Z.

Dengan demikian, nilai kegiatan asosiasi bagi anggota muda tidak hanya terletak pada penyampaian informasi, tetapi juga pada kesempatan memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang dapat mendukung perkembangan profesional. Temuan ini juga konsisten dengan Fredrickson et al. (2024) yang menemukan bahwa peluang pengembangan profesional merupakan faktor motivasional yang penting dalam keputusan mahasiswa untuk bergabung dengan organisasi profesi. Penelitian tersebut juga

menunjukkan bahwa *networking* merupakan bagian dari pertimbangan mahasiswa dalam keterlibatan organisasi profesi. Hal tersebut memperkuat pemahaman bahwa bagi individu pada tahap awal perkembangan profesional, kesempatan belajar dan meningkatkan kompetensi merupakan bagian penting dari manfaat yang dicari melalui organisasi profesi.

Jejaring Profesional sebagai Nilai Keterlibatan

Selain pengembangan kompetensi, jejaring profesional menjadi salah satu nilai yang diperoleh melalui keterlibatan dalam asosiasi. Anggota aktif memandang interaksi dengan individu yang memiliki latar belakang dan pengalaman berbeda sebagai kesempatan untuk memperoleh wawasan baru dan memperluas hubungan profesional. Jejaring dalam konteks ini tidak hanya berkaitan dengan penambahan koneksi, tetapi juga dengan pertukaran informasi, pengalaman, dan sumber daya profesional. Temuan tersebut sejalan dengan Sullivan et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kesempatan *networking* merupakan salah satu

faktor yang banyak dipertimbangkan oleh anggota organisasi profesi. Dalam studi tersebut, *networking*, akses terhadap pendidikan, serta pengembangan profesional termasuk faktor yang berkaitan dengan keputusan untuk bergabung dan mempertahankan keterlibatan dalam organisasi profesi.

Mata et al. (2010) juga menunjukkan bahwa keanggotaan organisasi profesi dan partisipasi dalam konferensi dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, keterampilan, serta jejaring profesional bagi mahasiswa dan profesional pada tahap awal karier. Dalam konteks penelitian ini, jejaring menjadi relevan karena Generasi Z masih berada dalam proses membangun pengalaman dan identitas profesional. Interaksi dengan individu yang memiliki pengalaman berbeda dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang tidak selalu tersedia dalam lingkungan pendidikan maupun pekerjaan sehari-hari.

Akses Informasi dan Peluang Karier

Akses terhadap informasi mengenai pelatihan, perkembangan profesi, kegiatan profesional, dan peluang karier menjadi pertimbangan lain dalam keterlibatan. Partisipan memandang asosiasi sebagai salah satu sumber informasi yang dapat membantu mereka mengikuti perkembangan bidang profesinya. Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi asosiasi tidak hanya terletak pada penyelenggaraan kegiatan, tetapi juga pada kemampuannya menyediakan sumber daya yang relevan bagi perkembangan profesional.

Sullivan et al. (2023) menemukan bahwa anggota organisasi profesi banyak mempertimbangkan akses terhadap konten dan sumber daya pendidikan, *networking*, serta pengembangan profesional. Sementara itu, responden yang belum menjadi anggota menyebutkan ketidakjelasan mengenai kebutuhan atau tujuan bergabung sebagai salah satu alasan tidak menjadi anggota. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa informasi dan kejelasan mengenai manfaat organisasi merupakan bagian penting dalam membentuk pertimbangan keterlibatan. Mata et al.

(2010) juga menunjukkan bahwa organisasi profesi dan konferensi dapat menyediakan kesempatan pengembangan karier, pengembangan keterampilan, dan *networking* bagi mahasiswa serta profesional baru.

Dalam konteks Generasi Z, penyediaan informasi melalui saluran digital juga relevan karena perkembangan profesional dapat berlangsung melalui berbagai bentuk pembelajaran dan komunikasi. Bilderback dan Kilpatrick (2026) menekankan bahwa pengembangan profesional bagi Generasi Z perlu mempertimbangkan karakteristik lingkungan belajar yang semakin digital, tetapi tetap mengintegrasikan mentoring dan interaksi interpersonal.

Waktu, Biaya, dan Relevansi sebagai Tantangan

Di samping faktor yang mendorong keterlibatan, terdapat sejumlah pertimbangan yang dapat membatasi partisipasi. Keterbatasan waktu menjadi salah satu tantangan bagi anggota aktif karena kegiatan asosiasi perlu disesuaikan dengan pekerjaan dan aktivitas lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa keanggotaan formal tidak secara

otomatis menghasilkan tingkat partisipasi yang sama pada seluruh kegiatan. Temuan tersebut konsisten dengan Fredrickson et al. (2024) yang menunjukkan bahwa waktu yang diperlukan untuk berpartisipasi merupakan salah satu hambatan utama dalam keterlibatan mahasiswa pada organisasi profesi.

Penelitian tersebut juga mengidentifikasi biaya sebagai salah satu faktor yang menghambat keterlibatan. Sullivan et al. (2023) menemukan bahwa keterbatasan waktu dan kendala finansial termasuk alasan yang dilaporkan oleh responden yang tidak menjadi anggota organisasi profesi. Biaya menjadi pertimbangan terutama bagi non-anggota. Partisipan tidak hanya mempertimbangkan manfaat yang mungkin diperoleh, tetapi juga membandingkannya dengan biaya keanggotaan atau biaya kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan untuk menjadi anggota melibatkan penilaian terhadap kesesuaian antara manfaat dan sumber daya yang harus dikeluarkan. Ketertarikan terhadap kegiatan dengan demikian belum tentu menghasilkan keanggotaan apabila manfaat yang dipersepsikan belum dianggap cukup relevan.

Relevansi kegiatan juga menjadi bagian dari pertimbangan tersebut. Non-anggota cenderung menilai apakah kegiatan asosiasi sesuai dengan kebutuhan dan tahap perkembangan profesional mereka. Sullivan et al. (2023) menunjukkan bahwa kurangnya kejelasan mengenai kebutuhan atau tujuan bergabung merupakan salah satu alasan yang dilaporkan oleh non-anggota. Sehingga, keberadaan kegiatan saja belum tentu cukup untuk mendorong keterlibatan. Kesesuaian antara kegiatan yang ditawarkan dan kebutuhan individu menjadi aspek yang turut membentuk keputusan untuk terlibat.

Perbedaan Persepsi Anggota Aktif dan Non-Anggota

Perbandingan antara anggota aktif dan non-anggota menunjukkan adanya perbedaan dalam pembentukan persepsi terhadap asosiasi profesi. Anggota aktif memiliki pengalaman langsung dalam mengikuti kegiatan dan berinteraksi dengan anggota lain sehingga penilaiannya lebih banyak didasarkan pada pengalaman aktual. Sebaliknya, non-anggota belum memiliki pengalaman keanggotaan secara

langsung sehingga persepsinya lebih banyak dibentuk oleh informasi, ekspektasi, dan pertimbangan mengenai manfaat yang mungkin diperoleh. Perbedaan tersebut membantu menjelaskan mengapa ketertarikan terhadap asosiasi tidak selalu berujung pada keanggotaan formal. Individu dapat terlebih dahulu mengenal asosiasi, mengikuti kegiatan terbuka, memperoleh informasi, kemudian menilai relevansi dan manfaat sebelum memutuskan untuk bergabung.

Sullivan et al. (2023) menunjukkan bahwa responden yang belum menjadi anggota dapat mempertimbangkan kembali keputusan mereka apabila organisasi menyediakan pendidikan yang lebih baik, peluang *networking* yang lebih luas, biaya keanggotaan yang lebih rendah, serta peluang pengembangan lainnya. Temuan Fredrickson et al. (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi dan hambatan dalam keanggotaan organisasi profesi dapat berkaitan dengan karakteristik serta tahap keterlibatan mahasiswa.

Peluang pengembangan profesional menjadi faktor motivasional utama, sedangkan waktu yang diperlukan untuk berpartisipasi

menjadi hambatan yang menonjol. Oleh karena itu, keterlibatan tidak hanya dapat dipahami sebagai keputusan administratif untuk menjadi anggota, tetapi juga sebagai proses yang berkaitan dengan pengalaman, kebutuhan, dan manfaat yang dipersepsikan individu.

Dalam penelitian ini, perbedaan anggota aktif dan non-anggota dapat dipahami sebagai perbedaan tingkat pengalaman dalam proses keterlibatan. Anggota aktif memberikan gambaran mengenai manfaat yang telah dialami setelah bergabung, sedangkan non-anggota memberikan gambaran mengenai pertimbangan yang muncul sebelum keputusan keanggotaan diambil.

E. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan Generasi Z dalam asosiasi profesi terutama didorong oleh kebutuhan akan pengembangan kompetensi, jejaring profesional, serta akses terhadap informasi dan peluang karier. Keterlibatan tersebut berlangsung secara bertahap, mulai dari mengenal asosiasi, mengikuti kegiatan, hingga mempertimbangkan keanggotaan formal, dengan waktu, biaya, dan kesesuaian kegiatan

menjadi pertimbangan dalam proses tersebut.

Perbandingan antara anggota aktif dan non-anggota menunjukkan bahwa pengalaman keterlibatan turut membentuk persepsi terhadap manfaat asosiasi, sehingga ketertarikan terhadap kegiatan belum selalu berujung pada keanggotaan formal. Temuan ini mengindikasikan bahwa asosiasi profesi perlu memperhatikan relevansi manfaat dan fleksibilitas bentuk keterlibatan dalam menjangkau Generasi Z. Pengembangan kompetensi, jejaring, serta akses informasi profesional dapat menjadi bagian penting dalam menciptakan pengalaman keanggotaan yang bernilai bagi anggota muda.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas karakteristik partisipan dan jenis asosiasi profesi serta menggunakan pendekatan longitudinal atau kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai perkembangan keterlibatan Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Mata, H., Latham, T. P., & Ransome, Y. (2010). Benefits of professional organization membership and participation in national conferences: Considerations for students and new professionals. *Health Promotion Practice*, 11(4), 450–453.
<https://doi.org/10.1177/1524839910370427>
- Hodgson, J., & Weil, J. (2011). Commentary: how individual and profession-level factors influence discussion of disability in prenatal genetic counseling. *Journal of Genetic Counseling*, 1-3.
<https://doi.org/10.1007/s10897-011-9416-3>
- Burger, R. A., Fisher, G. M., Hudson, A., & Rader, M. E. (2021). Generation Z and the 21st century workplace: A scoping review. *Journal of Academy of Business and Economics*, 21(1), 41–54.
<https://doi.org/10.18374/JABE-21-1.4>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of Generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 139–157.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Sullivan, L., Ho, J. N., Lee, Y. Z., Khalid, G. M., Sandhu, A. K., Meilanti, S., Aqqad, F., & Lim, R. (2023). Factors influencing pharmacists and pharmaceutical scientists' membership in professional organisations: An international survey. *Journal of*

Pharmaceutical Policy and Practice, 16(1), Article 105.
<https://doi.org/10.1186/s40545-023-00620-6>

Fredrickson, M. E., Clapper, A., Clapper, E., Novak, J., Abdlrasul, F., Hess, K., Toma, Y., Salvo, M. C., & Gothard, M. D. (2024). Why get involved? A cross-sectional survey of factors that influence student pharmacist membership in professional organizations. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 16(7), 102098.
<https://doi.org/10.1016/j.cptl.2024.04.014>

Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianthi, F. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51, a2263.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>

Bilderback, S., & Kilpatrick, M. (2026). Should we meet them where they are? Rethinking Gen Z professional development. *Strategic HR Review*, 25(2), 82–87.
<https://doi.org/10.1108/SHR-09-2025-0099>