

IMPLEMENTASI SELF-DETERMINATION THEORY DALAM PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI RESPON TERHADAP KEBUTUHAN PSIKOLOGIS GENERASI Z

Fitriana¹

¹Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No.5, Malang, Jawa Timur, Indonesia
Email: fitriana.fe@um.ac.id

Article History

Received: 12-05-2026

Revision: 28-05-2026

Accepted: 31-05-2026

Published: 02-06-2026

Abstract. This study aims to identify the characteristics of Generation Z and analyze the appropriate theoretical approaches in entrepreneurship education while still considering the psychological needs of this generation. The research was conducted qualitatively using a literature review method. Analysis was carried out through the study of various literature from 1985 to 2025, as well as utilizing secondary data from the Central Statistics Agency (BPS) and various survey results from other research institutions. The background of this research is based on the still high number of educated labor force that has not been absorbed into the workforce. Research results show that Generation Z has unique characteristics, namely a high preference for flexibility in working, both in terms of time and work location. In addition, Generation Z also has a strong tendency towards the need for autonomy, competence, and relatedness, as well as considering the balance between life and work (work-life balance). The implementation of SDT in entrepreneurial education can be carried out through providing autonomy in choosing and determining business ideas, offering measurable technical skills, and forming teamwork in completing business projects to strengthen social connection. The application of SDT in entrepreneurial education is expected to produce Generation Z that is adaptive, independent, reliable, and has critical thinking skills in decision-making.

Keywords: Autonomy, Competence, Relatedness, Entrepreneurship Education, Self-Determination Theory

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengenali karakter generasi Z serta menganalisis pendekatan teori yang sesuai dalam pendidikan kewirausahaan dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan psikologis generasi tersebut. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode kajian pustaka (literature review). Analisis dilakukan melalui pengkajian berbagai literatur dari tahun 1985 hingga 2025, serta memanfaatkan data sekunder yang berasal dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan berbagai hasil survei lembaga penelitian lainnya. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih tingginya angka angkatan kerja terdidik yang belum terserap dalam dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa generasi Z memiliki karakteristik yang unik, yaitu tingginya preferensi terhadap fleksibilitas dalam bekerja, baik dari segi waktu maupun lokasi kerja. Selain itu, generasi Z juga memiliki kecenderungan tinggi terhadap kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan relatedness, serta mempertimbangkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*). Implementasi SDT dalam pendidikan kewirausahaan dapat dilakukan melalui pemberian otonomi dalam memilih dan menentukan ide bisnis, penyediaan keterampilan teknis yang terukur, serta pembentukan kerja tim dalam penyelesaian proyek bisnis untuk memperkuat keterhubungan sosial. Penerapan SDT dalam pendidikan kewirausahaan diharapkan mampu mencetak generasi Z yang adaptif, mandiri, handal, serta memiliki kemampuan berpikir kritis dalam mengambil keputusan.

Kata Kunci: Otonomi, Kompetensi, *Relatedness*, Pendidikan Kewirausahaan, *Self-Determination Theory*

How to Cite: Fitriana. (2026). Implementasi *Self-Determination Theory* dalam Pendidikan Kewirausahaan Sebagai Respon Terhadap Kebutuhan Psikologis Generasi Z. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (3), 3847-3857. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i3.5714>

PENDAHULUAN

Salah satu indikator kemajuan suatu negara adalah rendahnya tingkat pengangguran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masyarakat usia produktif mampu terserap dalam dunia kerja, baik sebagai tenaga kerja maupun sebagai pelaku usaha. Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2026 mencapai 287,8 juta jiwa. Jumlah penduduk yang besar dapat menjadi potensi pembangunan ekonomi apabila diimbangi dengan kemampuan negara dalam menyediakan lapangan pekerjaan. Sebaliknya, kondisi tersebut dapat menjadi permasalahan apabila pertumbuhan angkatan kerja tidak sejalan dengan kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini masih ditandai dengan tingginya angka pengangguran, terutama pada lulusan pendidikan menengah dan perguruan tinggi. Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2025 menunjukkan bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki tingkat pengangguran tertinggi, yaitu sebesar 8,63%, diikuti lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 6,88%, dan lulusan universitas sebesar 5,39% (BPS, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendidikan formal belum sepenuhnya mampu menghasilkan lulusan yang siap menghadapi perubahan dunia kerja maupun menciptakan kemandirian ekonomi secara berkelanjutan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi pengangguran terdidik adalah melalui penguatan pendidikan kewirausahaan. Pendidikan kewirausahaan tidak hanya berorientasi pada pembentukan pelaku usaha baru, tetapi juga pada pengembangan kreativitas, kemampuan berpikir kritis, inovasi, serta kemandirian individu. Sari dan Wijaya (2024) menjelaskan bahwa pendidikan kewirausahaan dapat menjadi solusi preventif dalam mengurangi pengangguran terdidik melalui pembentukan mental kewirausahaan sejak di lingkungan pendidikan formal.

Efektivitas pendidikan kewirausahaan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian pendekatan pembelajaran dengan karakteristik peserta didik. Saat ini, kelompok usia produktif muda didominasi oleh Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 (Pew Research Center, 2019). Generasi ini tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital yang sangat pesat sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Paparan teknologi digital membentuk Generasi Z menjadi lebih adaptif, terbiasa memperoleh informasi secara cepat, serta memiliki kecenderungan menyukai fleksibilitas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki preferensi yang tinggi terhadap fleksibilitas kerja, otonomi, pengembangan kompetensi, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*work-life balance*). Survei Alvira Research Center (2023) menunjukkan bahwa sekitar 65% Generasi Z di Indonesia lebih mengutamakan *work-life balance* dibandingkan pencapaian karier semata. Selain itu, data BPS tahun 2025 menunjukkan bahwa 57,7% Generasi Z bekerja pada sektor informal yang lebih fleksibel dibandingkan sektor formal. Deloitte (2024) juga menjelaskan bahwa Generasi Z lebih memprioritaskan fleksibilitas kerja setelah aspek kompensasi. Generasi ini cenderung memilih pekerjaan yang memberikan ruang kebebasan, minim tekanan, dan mendukung sistem kerja hybrid.

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki orientasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga memperhatikan kenyamanan psikologis, kebebasan dalam bekerja, dan kesempatan mengembangkan diri. Schroth (2021) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki kebutuhan tinggi terhadap otonomi karena terbiasa mencari solusi secara mandiri melalui akses informasi digital. Chillakuri (2020) menyatakan bahwa Generasi Z juga memiliki kebutuhan kuat terhadap pengembangan kompetensi agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Selain itu, Gabriela dan Buchko (2021) menjelaskan bahwa meskipun Generasi Z terbiasa berkomunikasi secara digital, mereka tetap membutuhkan hubungan interpersonal yang bermakna atau *relatedness* dalam lingkungan sosial maupun pekerjaan.

Meskipun penelitian mengenai pendidikan kewirausahaan telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengembangan keterampilan bisnis, inovasi produk, dan peningkatan minat berwirausaha. Penelitian yang mengaitkan pendidikan kewirausahaan dengan kebutuhan psikologis Generasi Z masih relatif terbatas. Selain itu, kajian yang menggunakan *Self-Determination Theory* (SDT) sebagai dasar pedagogis dalam pendidikan kewirausahaan juga belum banyak dikembangkan, khususnya dalam konteks karakteristik Generasi Z di Indonesia. Padahal, kesesuaian pendekatan pembelajaran dengan kebutuhan psikologis peserta didik menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan kewirausahaan.

Self-Determination Theory (SDT) merupakan teori yang menjelaskan bahwa individu memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Alberts et al. (2026) menjelaskan bahwa *autonomy* berkaitan dengan kebutuhan individu untuk memiliki kendali terhadap pilihan dan tindakan yang dilakukan. *Competence* berkaitan dengan kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan diri secara optimal, sedangkan *relatedness*

merujuk pada kebutuhan individu untuk membangun hubungan sosial yang positif dan bermakna. Ketiga kebutuhan psikologis tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan karakteristik Generasi Z yang mengutamakan fleksibilitas, pengembangan diri, dan koneksi sosial.

Berdasarkan kondisi tersebut, novelty penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan Self-Determination Theory (SDT) sebagai pendekatan pedagogis dalam pendidikan kewirausahaan yang disesuaikan dengan karakteristik psikologis Generasi Z. Penelitian ini tidak hanya membahas pendidikan kewirausahaan dari aspek ekonomi dan keterampilan bisnis, tetapi juga menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis Generasi Z dalam proses pembelajaran kewirausahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengenali karakteristik Generasi Z serta menganalisis pendekatan teori yang sesuai dalam pendidikan kewirausahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan psikologis generasi tersebut. Melalui kajian ini diharapkan diperoleh pemahaman konseptual mengenai penerapan Self-Determination Theory dalam pendidikan kewirausahaan sehingga dapat menjadi dasar dalam merancang model pembelajaran kewirausahaan yang lebih relevan, adaptif, dan efektif bagi Generasi Z.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka (*literature review*). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis karakteristik Generasi Z serta mengkaji relevansi *Self-Determination Theory (SDT)* sebagai pendekatan pedagogis dalam pendidikan kewirausahaan. Kajian pustaka dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis konseptual melalui berbagai sumber ilmiah dan data sekunder yang relevan dengan topik penelitian. Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi dan pencarian literatur. Pada tahap ini peneliti mengumpulkan berbagai sumber rujukan berupa artikel ilmiah, buku, laporan penelitian, dan data statistik yang berkaitan dengan karakteristik Generasi Z, pendidikan kewirausahaan, dan Self-Determination Theory. Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci “Generasi Z”, “pendidikan kewirausahaan”, “*Self-Determination Theory*”, “*autonomy*”, “*competence*”, dan “*relatedness*”.

Tahap kedua adalah seleksi sumber literatur. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar berasal dari publikasi lima tahun terakhir untuk memperoleh informasi yang relevan dan mutakhir. Namun demikian, beberapa sumber klasik tetap digunakan sebagai grand theory, khususnya yang berkaitan dengan Self-Determination Theory. Oleh karena itu, rentang tahun literatur yang digunakan berada pada periode 1985–2026. Penelitian ini juga

memanfaatkan data sekunder yang berasal dari Badan Pusat Statistik (BPS), Pew Research Center, Deloitte, Microsoft Corporation, dan beberapa lembaga survei serta penelitian terakreditasi lainnya.

Kriteria literatur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) literatur yang membahas karakteristik atau perilaku Generasi Z; (2) literatur yang menjelaskan konsep *Self-Determination Theory*; (3) literatur yang membahas penerapan SDT dalam pendidikan atau pendidikan kewirausahaan; dan (4) data yang menjelaskan kondisi pengangguran di Indonesia, khususnya pengangguran terdidik.

Tahap berikutnya adalah analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan dengan membaca, memahami, mengidentifikasi, dan menginterpretasikan isi dari berbagai literatur yang telah dipilih. Peneliti kemudian memetakan karakteristik utama Generasi Z dan menghubungkannya dengan tiga kebutuhan psikologis dasar dalam *Self-Determination Theory*, yaitu autonomy, competence, dan relatedness. Analisis dilakukan secara deskriptif-interpretatif untuk menemukan keterkaitan antara kebutuhan psikologis Generasi Z dengan pendekatan pendidikan kewirausahaan yang sesuai. Tahap terakhir adalah sintesis data dan penarikan kesimpulan. Pada tahap ini peneliti menyusun hasil kajian secara sistematis untuk menghasilkan rekomendasi mengenai strategi pendidikan kewirausahaan yang relevan dengan karakteristik dan kebutuhan psikologis Generasi Z. Sintesis dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terdahulu sehingga diperoleh pemahaman konseptual mengenai penerapan *Self-Determination Theory* dalam pendidikan kewirausahaan bagi Generasi Z.

HASIL DAN DISKUSI

Kebutuhan Otonomi sebagai Basis Inisiatif Kewirausahaan

Generasi Z merupakan generasi yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap otonomi. Otonomi tidak hanya dimaknai sebagai kebebasan dalam bertindak, tetapi juga sebagai rasa kepemilikan terhadap keputusan dan aktivitas yang dilakukan. Karakteristik tersebut terbentuk karena Generasi Z tumbuh dalam lingkungan digital yang memungkinkan mereka memperoleh informasi dan menyelesaikan berbagai persoalan secara mandiri. Dixon (2023) menjelaskan bahwa Generasi Z lebih menyukai peran kerja yang memberikan keleluasaan dalam menentukan kapan, di mana, dan bagaimana pekerjaan diselesaikan dibandingkan sistem kerja yang bersifat mikro-manajerial.

Penelitian Caza dan Moss (2022) menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh terhadap peningkatan rasa percaya diri dan keterlibatan Generasi Z dalam pekerjaan. Individu yang diberikan ruang untuk mengambil keputusan cenderung memiliki tingkat partisipasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan individu yang bekerja di bawah pengawasan ketat. Maloni et al. (2024) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja Generasi Z meningkat ketika mereka memperoleh kebebasan untuk berkreasi dan mengekspresikan ide. Mahmoud (2021) menambahkan bahwa otonomi menjadi mediator penting antara kebahagiaan kerja dan produktivitas Generasi Z. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan akan otonomi memiliki keterkaitan yang kuat dengan dunia kewirausahaan. Kewirausahaan memberikan ruang bagi Generasi Z untuk menentukan tujuan, strategi, dan bentuk usaha sesuai dengan minat serta nilai pribadi yang dimiliki. Kondisi ini menjelaskan mengapa banyak Generasi Z lebih tertarik membangun usaha mandiri dibandingkan bekerja dalam sistem organisasi yang terlalu kaku.

Kompetensi sebagai Dasar Kepercayaan Diri Generasi Z

Generasi Z memiliki kebutuhan tinggi terhadap pengembangan kompetensi sebagai bentuk aktualisasi diri. Paparan teknologi digital yang sangat cepat membuat generasi ini terbiasa menghadapi perubahan dan tuntutan keterampilan baru secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menyebabkan Generasi Z memiliki dorongan kuat untuk terus meningkatkan kemampuan diri agar mampu beradaptasi dengan tantangan yang dihadapi. Maloni et al. (2024) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki kebutuhan tinggi terhadap umpan balik (*feedback*) sebagai bentuk pengakuan atas kompetensi yang dimiliki. Umpan balik yang cepat dan konstruktif membantu Generasi Z memahami kemampuan diri sekaligus meningkatkan motivasi untuk berkembang. Gabriel dan Kurniawan (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja Generasi Z dipengaruhi oleh adanya pelatihan berkelanjutan yang mampu memenuhi kebutuhan kompetensi mereka.

Kebutuhan terhadap kompetensi menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan perlu dirancang secara aplikatif dan berbasis pengalaman. Generasi Z tidak hanya membutuhkan pengetahuan konseptual mengenai bisnis, tetapi juga membutuhkan pengalaman langsung melalui simulasi usaha, pemasaran digital, pengelolaan keuangan, dan pengembangan produk. Penguasaan keterampilan teknis akan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menghadapi risiko dan tantangan kewirausahaan.

***Relatedness* sebagai Kebutuhan Koneksi Sosial dalam Kewirausahaan**

Meskipun Generasi Z tumbuh dalam lingkungan digital, kebutuhan terhadap hubungan interpersonal tetap menjadi aspek penting dalam kehidupan mereka. *Relatedness* atau keterhubungan sosial merupakan kebutuhan psikologis untuk merasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari suatu komunitas yang bermakna. Bencsik et al. (2022) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki kerentanan terhadap rasa kesepian meskipun mereka aktif menggunakan media digital. Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi maupun institusi pendidikan dalam menciptakan lingkungan sosial yang suportif. Pichler, Kohli, dan Varshneya (2021) menjelaskan bahwa Generasi Z cenderung memilih lingkungan kerja yang memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai pribadi mereka serta memberikan kesempatan membangun koneksi sosial yang positif.

Kebutuhan *relatedness* memiliki relevansi yang kuat dalam pendidikan kewirausahaan. Aktivitas kewirausahaan pada dasarnya tidak dapat dilakukan secara individual sepenuhnya karena membutuhkan kolaborasi, jejaring, komunikasi, dan dukungan sosial. Oleh sebab itu, pendidikan kewirausahaan perlu mengembangkan pembelajaran berbasis tim, komunitas bisnis, mentoring, dan kolaborasi sosial agar kebutuhan keterhubungan Generasi Z dapat terpenuhi.

Pendidikan Kewirausahaan dalam Memenuhi Kebutuhan Otonomi

Penerapan aspek *autonomy* dalam pendidikan kewirausahaan dapat dilakukan dengan memberikan ruang kebebasan kepada peserta didik dalam menentukan ide bisnis, strategi pemasaran, maupun bentuk proyek usaha yang ingin dikembangkan. Peran pendidik dalam konteks ini bukan sebagai pengontrol penuh, melainkan sebagai fasilitator yang memberikan arahan dan dukungan. Ryan dan Deci (2022) menjelaskan bahwa dukungan terhadap otonomi mampu membantu peserta didik menginternalisasi makna tugas sebagai bagian dari identitas diri mereka. Rigby dan Ryan (2024) juga menyatakan bahwa dukungan otonomi mampu meningkatkan resiliensi peserta didik ketika menghadapi kegagalan proyek bisnis. Hasan et al. (2021) menjelaskan bahwa peserta didik yang diberikan kebebasan dalam merancang proyek bisnis memiliki komitmen afektif yang lebih kuat dibandingkan pembelajaran yang terlalu terikat pada kurikulum kaku. Pendidikan kewirausahaan berbasis otonomi memungkinkan Generasi Z mengembangkan kreativitas, rasa tanggung jawab, dan kemampuan mengambil keputusan. Pendekatan tersebut juga membantu peserta didik merasa memiliki keterikatan emosional terhadap proyek bisnis yang dijalankan.

Pendidikan Kewirausahaan dalam Memenuhi Kebutuhan Kompetensi

Aspek *competence* dalam SDT menekankan pentingnya pengembangan kemampuan individu secara bertahap dan terukur. Pendidikan kewirausahaan perlu dirancang dengan memberikan tantangan yang realistis disertai pengalaman praktik yang mampu meningkatkan keterampilan peserta didik. Rigby dan Ryan (2021) menjelaskan bahwa kompetensi berkembang secara optimal ketika individu memperoleh tantangan yang tidak terlalu mudah maupun terlalu sulit. Liu et al. (2022) juga menjelaskan bahwa motivasi intrinsik peserta didik meningkat ketika mereka berhasil menguasai keterampilan kecil secara bertahap. Pendekatan tersebut membantu mengurangi kecemasan peserta didik terhadap risiko kegagalan dalam berwirausaha. Penerapan pembelajaran berbasis simulasi bisnis, bazar kampus, digital marketing, dan pembuatan prototipe usaha menjadi strategi yang relevan dalam memenuhi kebutuhan kompetensi Generasi Z. Nurseto dan Raharja (2023) menjelaskan bahwa praktik bisnis secara langsung mampu meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa. Marentina dan Handayani (2024) menambahkan bahwa kebutuhan kompetensi peserta didik dapat dipenuhi melalui pembelajaran yang menekankan penguasaan keterampilan teknis seperti strategi pemasaran dan pengelolaan keuangan usaha.

Pendidikan Kewirausahaan dalam Memenuhi Kebutuhan Relatedness

Aspek *relatedness* dalam SDT berkaitan dengan kebutuhan individu untuk membangun hubungan sosial yang bermakna. Dalam pendidikan kewirausahaan, kebutuhan tersebut dapat dipenuhi melalui pembelajaran kolaboratif, kerja tim, komunitas bisnis, dan mentoring. Rigby dan Ryan (2021) menjelaskan bahwa lingkungan belajar yang suportif dan kolaboratif mampu meningkatkan komitmen individu terhadap tujuan kewirausahaan. Howard (2022) juga menjelaskan bahwa *relatedness* membantu calon wirausahawan merasa lebih aman dalam bereksperimen dan menghadapi risiko bisnis. Kebutuhan *relatedness* dapat dipenuhi melalui keterlibatan peserta didik dalam komunitas praktisi, program mentoring, maupun kegiatan pengabdian masyarakat berbasis kewirausahaan. Nurfitriana dan Handayani (2024) menjelaskan bahwa keterlibatan dalam komunitas bisnis membantu mahasiswa memperkuat identitas diri sebagai calon wirausahawan. Chen dan Wang (2025) juga menjelaskan bahwa pembelajaran berbasis *team-based learning* dan proyek sosial mampu memenuhi kebutuhan keterhubungan sosial Generasi Z.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik utama Generasi Z memiliki kesesuaian yang kuat dengan tiga kebutuhan psikologis dasar dalam Self-Determination Theory, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan

pendidikan kewirausahaan tidak hanya ditentukan oleh penguasaan materi bisnis, tetapi juga oleh kemampuan sistem pendidikan dalam memenuhi kebutuhan psikologis peserta didik. Aspek *autonomy* menunjukkan bahwa Generasi Z membutuhkan ruang untuk menentukan pilihan, mengekspresikan ide, dan mengambil keputusan secara mandiri. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa pendekatan pembelajaran yang terlalu kaku cenderung kurang efektif bagi Generasi Z. Pendidikan kewirausahaan yang memberikan kebebasan dalam menentukan ide bisnis terbukti mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan komitmen peserta didik terhadap proyek usaha yang dijalankan.

Aspek *competence* menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kebutuhan tinggi terhadap pengembangan keterampilan dan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki. Generasi ini lebih termotivasi ketika memperoleh pengalaman belajar yang aplikatif, menantang, serta disertai umpan balik yang konstruktif. Oleh karena itu, pendidikan kewirausahaan perlu menekankan *experiential learning* melalui simulasi bisnis, praktik usaha, dan pengembangan proyek nyata.

Aspek *relatedness* menunjukkan bahwa Generasi Z tetap membutuhkan hubungan interpersonal yang bermakna meskipun hidup dalam era digital. Kebutuhan tersebut memperlihatkan pentingnya menciptakan ekosistem pembelajaran kewirausahaan yang kolaboratif dan suportif. Pembelajaran berbasis komunitas, mentoring, dan kerja tim menjadi strategi penting dalam meningkatkan motivasi serta keberanian Generasi Z untuk membangun usaha. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa Self-Determination Theory dapat menjadi landasan pedagogis yang relevan dalam pendidikan kewirausahaan bagi Generasi Z. Pendekatan tersebut tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan psikologis peserta didik agar mampu berkembang secara optimal sebagai calon wirausahawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik Generasi Z memiliki keterkaitan yang kuat dengan tiga kebutuhan psikologis dasar dalam *Self-Determination Theory (SDT)*, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dalam lingkungan digital dengan karakteristik utama berupa kebutuhan tinggi terhadap fleksibilitas, kebebasan dalam mengambil keputusan, pengembangan keterampilan, serta keterhubungan sosial yang bermakna. Karakteristik tersebut memengaruhi cara Generasi Z memandang dunia kerja maupun proses pembelajaran, termasuk dalam pendidikan kewirausahaan. Pendidikan kewirausahaan yang hanya berfokus pada aspek teoritis dan keterampilan bisnis semata dinilai kurang mampu memenuhi kebutuhan psikologis Generasi Z. Oleh karena itu, pendekatan *Self-*

Determination Theory menjadi relevan untuk diterapkan karena mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada motivasi intrinsik peserta didik. Penerapan aspek autonomy dapat dilakukan melalui pemberian kebebasan kepada peserta didik dalam menentukan ide dan strategi bisnis sesuai minat pribadi. Aspek competence dapat diwujudkan melalui pembelajaran berbasis praktik, simulasi bisnis, dan penguatan keterampilan teknis secara bertahap. Sementara itu, aspek relatedness dapat dikembangkan melalui pembelajaran kolaboratif, mentoring, komunitas bisnis, dan kerja tim yang suportif. Penerapan *Self-Determination Theory* dalam pendidikan kewirausahaan tidak hanya berpotensi meningkatkan motivasi belajar peserta didik, tetapi juga dapat membentuk calon wirausahawan yang lebih kreatif, mandiri, adaptif, serta mampu membangun jejaring sosial dalam menghadapi dinamika dunia kerja dan bisnis di era digital. Dengan demikian, pendidikan kewirausahaan berbasis SDT dapat menjadi salah satu strategi dalam mempersiapkan Generasi Z agar mampu menciptakan peluang kerja secara mandiri sekaligus menjadi solusi alternatif dalam mengurangi pengangguran terdidik di Indonesia.

REFERENSI

- Alberts, J., Smith, R., & Coleman, T. (2026). The fundamentals of self-determination theory: Autonomy, competence, and relatedness. Routledge.
- Alvara Research Center. (2023). Survei prioritas dan work-life balance Generasi Z di Indonesia. Alvara Research Center.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2025. <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik. (2026). Data kependudukan Indonesia 2026. <https://www.bps.go.id>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2022). Loneliness and social connection challenges in Generation Z management. *Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 45–58.
- Cai, Y., Zhang, L., & Huang, W. (2023). Empowering students through exploration: Building confidence in entrepreneurship education. *Journal of Entrepreneurship Education*, 26(3), 112–124.
- Caza, A., & Moss, S. (2022). Autonomy and decision-making confidence in the digital generation. *International Journal of Management Studies*, 18(1), 55–67.
- Chen, X., & Wang, Y. (2025). Team-based learning and social attachment in entrepreneurship curricula. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 29(1), 44–59.
- Chen, X., & Zhang, L. (2025). Technical skills mastery and competence in business education. *Journal of Business Education Research*, 14(2), 76–89.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for technology and competence. *Human Resource Development Review*, 19(4), 305–318.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press.
- Deloitte. (2024). Gen Z and millennial survey: Flexibility and productivity in the post-pandemic world. Deloitte Insights.

- Dixon, S. (2023). The autonomy needs of Generation Z in the modern workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 23(2), 88–101.
- Gabriel, A., & Kurniawan, H. (2023). Continuous training and competence motivation in young employees. *Journal of Human Capital Development*, 11(1), 21–34.
- Gabriel, R., Putra, D., & Wijanarko, T. (2023). Flexibility, autonomy, and loyalty: The new career paradigm for Gen Z. *Journal of Contemporary Workforce Studies*, 7(3), 90–104.
- Gabriela, S., & Buchko, A. (2021). Digital native but socially hungry: Interpersonal relationships in Gen Z. *International Journal of Social Psychology*, 15(2), 67–80.
- Hasan, M., Yusuf, A., & Rahman, F. (2021). Affective commitment through autonomous business design. *Journal of Entrepreneurship Learning*, 9(4), 144–156.
- Howard, J. (2022). The community bridge: Reducing anxiety in aspiring entrepreneurs through relatedness. *Entrepreneurship and Education Journal*, 13(1), 33–47.
- Huda, M. (2023). Intrinsic motivation and social benefit in student business projects. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 8(2), 101–113.
- Kweilin, E. (2023). Mental health and the enthusiastic pursuit of flexible work in the digital era. *Journal of Youth and Work Psychology*, 6(1), 52–65.
- Liu, Y., Chen, P., & Huang, T. (2022). Micro-skills and intrinsic motivation: Building competence step-by-step. *Educational Psychology Review*, 30(3), 211–225.
- Mahmoud, A. B. (2021). Autonomy as a mediator of workplace happiness and productivity for Gen Z. *Journal of Workplace Behavioral Studies*, 10(2), 77–91.
- Maloni, M., Carter, J., & Lewis, R. (2024). The role of immediate feedback and autonomy in Gen Z job satisfaction. *Human Resource Management Review*, 34(1), 1–14.
- Marentina, R., & Handayani, S. (2024). Technical skill feedback and competence fulfillment in learning environments. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 66–79.
- Nurfitriana, A., & Handayani, S. (2024). Community of practice and mentorship: Strengthening entrepreneurial identity. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 10(1), 45–57.
- Nurseto, S., & Raharja, S. (2023). Campus bazaars and digital marketing: Building student self-confidence. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(2), 92–105.
- Pew Research Center. (2019). Defining generations: Where millennials end and Generation Z begins. <https://www.pewresearch.org>
- Pichler, S., Kohli, C., & Varshneya, R. (2021). Values-based social connection in the Gen Z workplace. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 845–856.
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2021). Self-determination theory in human resource development: Scaling competence and support. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 401–417.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Autonomy support and internalization in educational contexts. *Educational Psychologist*, 57(3), 145–160.
- Santoso, B., & Utami, D. (2025). Project-based learning and psychological needs of young entrepreneurs. *Jurnal Pendidikan dan Bisnis Kreatif*, 14(1), 30–44.
- Sari, D., & Wijaya, A. (2024). Formal education as a preventive solution for educated unemployment. *Jurnal Pendidikan dan Pembangunan Nasional*, 9(2), 118–129.
- Schroth, H. (2021). Managing Gen Z: Authority vs. instructions in the information age. *California Management Review*, 63(3), 5–17.