
Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karier untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Savara Salsabila*, Aning Az Zahra

Psikologi, Fakultas Psikologi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: savara660@gmail.com

DOI: [10.31603/bpsr.9178](https://doi.org/10.31603/bpsr.9178)

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi oleh mahasiswa akhir adalah terkait kemampuan untuk meningkatkan kesiapan kerja, dimana mahasiswa diharapkan mampu melakukan perencanaan karier yang matang. Namun, kenyataannya masih banyak mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yang kurang. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Metode penelitian yang digunakan adalah eksperimen kuasi dengan desain *one group pretest posttest*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang mana ada beberapa kriteria diantaranya 1) mahasiswa tingkat akhir, 2) mahasiswa dengan skor rendah pada skala kesiapan kerja, 3) bersedia untuk ikut serta dalam penelitian. Subjek yang mengikuti penelitian ini berjumlah 10 orang. Kesiapan kerja mahasiswa diukur menggunakan Skala Kesiapan Kerja dan data yang diperoleh dianalisis dengan Uji t sampel berpasangan dibantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karier efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir ($t = -15.478, p < 0,00$). Adanya hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada mahasiswa akhir dalam mempersiapkan diri untuk mencapai kesiapan kerja yaitu salah satunya dengan melakukan perencanaan karier.

Kata-kata Kunci: Kesiapan Kerja; Mahasiswa Tingkat Akhir; Pelatihan Perencanaan Karier

Effectiveness of Career Planning Training to Improve Job Readiness of Final Year University Students

Abstract

The problems faced by final students are related to the ability to increase work readiness, where students are expected to be able to carry out thorough career planning. However, in reality there are still many students who lack work readiness. This research aims to determine the effectiveness of career planning training on work readiness of final year students. The research method used is a quasi-experiment with a one group pretest posttest design. The sampling technique in this research was purposive sampling where there were several criteria including 1) final year students,



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

2) students with low scores on the work readiness scale, 3) willing to participate in the research. There were 10 subjects who took part in this research. Students' work readiness was measured using the Work Readiness Scale and the data obtained were analyzed using the paired sample *t* test assisted by SPSS version 26. The results of this study showed that career planning training was effective in increasing final year students' work readiness ($t = -15.478, p < 0.00$). It is hoped that the research results can provide input to final students in preparing themselves to achieve work readiness, one of which is by carrying out career planning.

Key words: Career Planning Training; Final-year students; Working readiness

1. Pendahuluan

Mahasiswa adalah orang yang sedang dalam proses menimba ilmu atau menjalani pendidikan di perguruan tinggi (Hulukati & Djibran, 2018). Mahasiswa dipandang sebagai bagian dari masyarakat yang diharapkan mampu berperan secara profesional dan proporsional dalam dunia kerja dan dalam bersosialisasi dengan masyarakat secara umum (Cahyono, 2019). Seiring perkembangan zaman, lulus dari perguruan tinggi dan menyandang gelar sarjana tidak menjamin individu untuk memperoleh pekerjaan dengan cepat. Para lulusan perguruan tinggi tengah mengalami persaingan ketat untuk memperoleh pekerjaan. Kondisi ini terlihat dari semakin bertambahnya jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja setiap tahunnya (Adelina, 2018).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, per Agustus tahun 2022 angka pengangguran tercatat sebesar 5,83% dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54 juta orang. Sebanyak 14% dari jumlah penduduk tersebut adalah lulusan jenjang diploma dan sarjana (Abidin, 2022). Melonjaknya jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap dalam dunia kerja tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, tetapi juga oleh persepsi perusahaan terhadap kualitas dan kesiapan kerja para lulusan (Adelina, 2018). Pada kenyataannya, para lulusan ketika memasuki periode ini masih mengalami kesenjangan dan ketidaktahuan akan kemampuan diri, sehingga mahasiswa akan mengalami kesulitan ketika akan memasuki dunia kerja (Pasmawati, 2018). Hal ini sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dimana beberapa mahasiswa akhir menunjukkan kurangnya kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

Kesiapan untuk menghadapi dunia kerja sering disebut dengan kesiapan kerja. Kesiapan kerja adalah suatu sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang yang telah lulus dari institusi pendidikan tinggi, sehingga memiliki kesiapan dalam bekerja atau siap sukses dalam lingkungan kerja (Caballero, Walker, & Fuller, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee dan Oosthuizen (2012) menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki oleh individu berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan studinya (Gunawan dkk., 2019).

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah faktor dari dalam diri dan dari luar diri. Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri, yaitu: kecerdasan, keterampilan,

kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian cita-cita, dan tujuan dalam bekerja. Sementara itu, faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi: lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam bekerja, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan kerja, hubungan dengan pemimpin serta gaji (Abidin, 2021). Baik pengaruh dari dalam ataupun luar dapat dicapai dan diawali oleh diri individu tersebut, salah satunya dengan melakukan perencanaan karier (Sari, 2018). Dilakukannya perencanaan karier merupakan perwujudan keyakinan diri bahwa untuk dapat mencapai karier yang diinginkan diperlukan usaha dari diri sendiri (Ningrum et al., 2021).

Perencanaan karier merupakan proses yang diawali dengan mengenal dan memahami diri sendiri, menyadari peluang dengan berbagai konsekuensinya, mengidentifikasi pilihan, membuat keputusan, mengembangkan tujuan dan rencana, hingga memprogram pekerjaan (Sari, 2018). Mentari dan Musoli (2020) menyebutkan bahwa perencanaan karier sangat dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja, karena ini berkenaan dengan serangkaian tindakan atau aktivitas yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan karier sesuai dengan kecenderungan arah karier atau pekerjaan yang akan ditekuninya. Perencanaan karier meliputi aspek pemahaman diri, eksplorasi, pengambilan keputusan, dan persiapan diri memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Perencanaan karier dapat memberikan efek jangka panjang pada kehidupan seseorang karena proses ini tidak hanya berbicara tentang pekerjaan semata, melainkan proses berkesinambungan untuk meraih suatu capaian karier (Rai dkk., 2018).

Mahasiswa dapat dibantu untuk merencanakan kariernya melalui metode intervensi berupa pelatihan perencanaan karier. Pelatihan ini diharapkan membantu mahasiswa, khususnya yang duduk tingkat akhir, sehingga dapat memaksimalkan diri dalam rangka membangun kesiapan kerja. Desain pelatihan perencanaan karier ini didasarkan pada Zlate (2004) yang memaparkan, terdapat lima sesi pelatihan sesuai dengan aspek-aspek perencanaan karier, yaitu: (1) Analisis diri, (2) eksplorasi peluang karier, (3) membuat keputusan dan penetapan tujuan, (4) perencanaan, dan (5) mengejar target karier. Penelitian ini pun bertujuan untuk mengungkap apakah pemberian pelatihan ini dapat berdampak pada kesiapan kerja mahasiswa. Hipotesis yang hendak diuji adalah pelatihan perencanaan karier ini efektif meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

2. Metode

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen kuasi, *one group pre-test posttest*, yaitu desain penelitian eksperimen dengan satu kelompok tanpa adanya kelompok pembanding. Desain eksperimen ini disebut juga *before-after design*. Penelitian memberikan tes awal (*pre-test*) sebelum diberikan perlakuan, setelah diberikan perlakuan dilanjutkan dengan memberikan test akhir (*post-test*) (Arikunto, 2010). Desain *one group pretest-posttest* dipilih karena dalam penelitian ini hanya ada satu kelas pelatihan, tanpa ada kelompok pembanding. Selain itu, dengan dilakukannya *pre-test* sebelum diberi perlakuan, maka hasil perlakuan dapat diketahui dengan lebih akurat karena dapat membandingkan dengan keadaan sebelum diberi perlakuan.

2.2. Partisipan

Subjek penelitian ini diperoleh dengan teknik penyampelan purposif dengan kriteria sebagai berikut: 1) Mahasiswa tingkat akhir, 2), Merupakan mahasiswa yang mendapat skor rendah hingga sedang berdasarkan hasil *pre-test*, 3) Bersedia secara sukarela menjadi subjek penelitian ini. Lokasi penelitian dilakukan di Magelang, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Magelang.

2.3. Pengumpulan Data

Prosedur penelitian ini terbagi menjadi dalam beberapa tahap, yaitu: (1) persiapan penelitian, (2) penyusunan alat ukur, (3) Menyusun modul, dan (4) pelaksanaan eksperimen. Persiapan penelitian yang dilakukan adalah persiapan alat ukur untuk mengobservasi tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kesiapan Kerja yang terdiri atas 28 aitem (koefisien Alpha = 0,972). Skala ini dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Caballero et al. (2011), yaitu: (1) *personal characteristic* atau karakteristik pribadi, (2) *organisational acumen* atau ketajaman organisasi, (3) *work competence* atau kompetensi kerja, dan (4) *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Skala ini didesain dengan format respon Liker lima pilihan: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Agak Setuju (AS), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Skala ini diberikan kepada subjek secara online melalui fitur Google Form.

2.4. Analisis Data

Data penelitian yang terkumpul melalui tahap uji normalitas terlebih dahulu. Metode yang digunakan adalah *one sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan kriteria uji H_a diterima jika nilai signifikan $P\text{value} \geq 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikan $P\text{value} < 0,05$ maka H_0 ditolak. Setelah dilakukan uji normalitas, data hasil *pre-test* dan *post-test* dianalisis menggunakan *paired sample T-Test*. Keseluruhan proses dikerjakan menggunakan software SPSS versi 26.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Subjek penelitian ini adalah 10 orang mahasiswa yang terdiri atas 3 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Mereka berusia 21-23 tahun, di mana 9 orang berada di semester 8 dan 1 orang semester 6. Sebanyak 7 mahasiswa berasal dari Program Studi (Prodi) Psikologi, semenara sisanya dari Prodi Manajemen, Farmasi, dan Ilmu Keperawatan.

Hasil pengukuran kesiapan kerja menunjukkan adanya kenaikan rerata kesiapan kerja di mana nilai rerate *pre-test* = 46,2, sementara nilai rerata *post-test* = 81,5. Gambaran peningkatan skor setiap subjek dapat dilihat pada **Tabel 1**. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap data *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig (2-tailed)*) yaitu 0,161 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,161 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 1. Perbandingan Nilai *Pre-Test* dan *Post-Test* Masing-masing Subjek

Subjek	Pre-test	Post-Test
Subjek TB	39 (Rendah)	88 (Tinggi)
Subjek PU	48 (Sedang)	87 (Tinggi)
Subjek ED	46 (Rendah)	87 (Tinggi)
Subjek BK	43 (Rendah)	78 (Tinggi)
Subjek PA	54 (Sedang)	77 (Tinggi)
Subjek DA	42 (Rendah)	74 (Tinggi)
Subjek AA	47 (Rendah)	83 (Tinggi)
Subjek SL	44 (Rendah)	82 (Tinggi)
Subjek LP	51 (Sedang)	79 (Tinggi)
Subjek MA	48 (Sedang)	80 (Tinggi)

Hasil uji t *two-tailed* menunjukkan selisih rerata nilai *pre-test* dan *post-test* adalah sebesar -35,30 dengan SD = 7.212, $t = -15,478$, dan $p < 0,00$. Berdasarkan itu, disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat kesiapan kerja antara sebelum dan setelah diberikannya pelatihan, di mana pasca pelatihan, mahasiswa tingkat akhir menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi secara sangat signifikan. Artinya pula, pelatihan perencanaan karier ini efektif meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

3.2. Pembahasan

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa pelatihan perencanaan karier ini efektif meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Hasil *pre-test* dan *post-test* seluruh mahasiswa peserta pelatihan memperlihatkan kenaikan skor tingkat kesiapan kerja, yang mengindikasikan adanya perubahan pada diri mahasiswa. Setelah mengikuti pelatihan ini, mahasiswa lebih mampu mengenali dirinya baik dari sifat, keterampilan, kekurangan, kelebihan, bakat dan minat terkait karier yang ingin dimasukinya. Peningkatan kesiapan kerja ini dipertimbangkan disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya: pemahaman yang lebih baik tentang minat dan bakat diri sendiri, kemampuan mengeksplorasi minat dan bakat mereka, serta kemampuan mengidentifikasi area mana mereka memiliki keterampilan yang lebih baik daripada orang lain. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri, kesiapan kerja pun meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterampilan individu dapat membantu meningkatkan kesiapan kerja yang tinggi. Keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu. Keterampilan teknologi, keterampilan komunikasi, keterampilan kognitif, dan keterampilan sosial merupakan keterampilan yang paling dibutuhkan oleh pasar kerja saat ini. Individu yang memiliki keterampilan tersebut akan lebih siap untuk memasuki dunia kerja (Löffler & Tschiesner, 2013). Temuan tentang pentingnya pemahaman tentang diri sendiri dan pemahaman tentang dunia kerja mendukung Lent, Brown, dan Hackett (2007), bahwa pemahaman tentang diri sendiri, termasuk pemahaman tentang minat, nilai, dan kepribadian, dapat membantu individu dalam memilih dan mengejar karier mereka sesuai dengan karakteristik pribadi. Pemahaman tentang dunia kerja dan

persyaratan keterampilan dapat membantu individu dalam memilih jalur karier yang sesuai dengan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka (Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006).

Memasuki dunia kerja tentunya harus didasarkan pada sebuah perencanaan agar tidak ada kesalahan yang tidak diinginkan. Dengan menjalankan prosedur dari aspek-aspek perencanaan karier, maka individu dapat mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia pekerjaannya. Hal ini dikatakan oleh Dariyo (2004), bahwa aspek-aspek perencanaan karier merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan jenis pekerjaan apa yang akan dijalani sepanjang hidup. Pertama, aspek analisis diri, yaitu kemampuan memahami diri sendiri sangat diperlukan ketika memasuki dunia kerja. Kedua, eksplorasi peluang karier yang membantu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Eksplorasi peluang karier membantu mahasiswa mempelajari tentang berbagai opsi karier yang tersedia, termasuk keterampilan, kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap opsi, peluang karier di masa depan, dan jenis lingkungan kerja yang mungkin cocok dengan minat dan nilai pribadinya. Ketiga, membuat keputusan dan penetapan tujuan karier yang berguna memotivasi mahasiswa, membantu mengetahui arah karier, meningkatkan fokus, dan membantu dalam mengambil keputusan tentang pekerjaan yang akan mereka pilih. Terakhir, aspek mengejar target karier dalam bentuk dilakukannya tindakan konkret untuk mencapai tujuan karier.

Pelatihan perencanaan karier terbukti sangat berguna bagi mahasiswa. Untuk memperluas jangkauan pelatihan ini, penelitian lebih lanjut dapat mengembangkan inovasi model pelatihan, misalnya berbasis website. Kim, Park, dan Kim (2019) menunjukkan hasil bahwa pelatihan perencanaan karier berbasis web dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa tingkat akhir dalam mempersiapkan diri untuk karier di masa depan mereka. Selain itu, diperlukan pula kajian tentang peran faktor-faktor di luar materi pelatihan yang diprediksi turut mempengaruhi proses pelatihan ini, misalnya keadaan luaran dan pelatih (*trainer*) program pelatihan. Pembawaan materi oleh *trainer* yang santai tapi serius perlu dipertahankan bagi subjek mahasiswa agar komunikasi antara *trainer* dan *trainee* lebih terbuka dan mudah.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan perencanaan karier efektif meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir secara sangat signifikan. Seluruh subjek mendapatkan kemampuan berupa analisis diri, mengenali kelemahan dan kelebihan, bakat dan minat, sifat, dan keterampilan. Mayoritas subjek dapat menentukan satu karier pilihannya di masa depan dan subjek memiliki gambaran akan hal-hal yang harus dipersiapkan ketika mereka lulus kuliah dan memasuki dunia kerja. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian yang homogen dan ukuran sampel yang relatif kecil, hanya 10 mahasiswa. Penelitian ini juga hanya melibatkan satu kelompok eksperimen tanpa adanya kelompok kontrol. Selain itu, tidak ada aktivitas tindak lanjut pasca pelatihan yang bertujuan untuk melihat tingkat konsistensi setiap subjek setelah mengikuti pelatihan. Peneliti selanjutnya dengan metode eksperimen kuasi perlu mempertimbangkan hal ini dalam desain penelitiannya.

Referensi

- Abidin, I. S. (2022). 14 persen pengangguran Indonesia lulusan Diploma dan Sarjana. Mengapa? *Unair News*. <https://unair.ac.id/14-persen-pengangguran-indonesia-lulusan-diploma-dan-sarjana-mengapa/>
- Abidin, R. M. (2021). *Pengaruh adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Adelina, D. (2018). *Hubungan antara self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir* (Skripsi, University of Muhammadiyah Malang).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyzkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Cahyono, H. (2019). Peran mahasiswa di masyarakat. *De Banten-Bode: Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi*, 1(1), 32–43. <https://doi.org/10.4000/adlfi.2398>
- Coetzee, M., & Oosthuizen, R. M. (2012). Students' sense of coherence, study engagement and self-efficacy in relation to their study and employability satisfaction. *Journal of psychology in Africa*, 22(3), 315–322.
- Dariyo, A. (2004). *Psikologi perkembangan dewasa muda*. Grasindo.
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 126–150. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>
- Hulukati, W., & Djibran, M. R. (2018). Analisis tugas perkembangan mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Bikotetik (Bimbingan dan Konseling Teori dan Praktik)*, 2(1), 73. <https://doi.org/10.26740/bikotetik.v2n1.p73-80>
- Kim, M., Park, Y. J., & Kim, J. (2019). The effects of a web-based career decision-making program on career decision-making self-efficacy, career preparation behavior, and career satisfaction of nursing students. *Nurse Education Today*, 78, 84–89.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2007). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Löffler, M., & Tschiesner, A. (June, 2013). The Internet of Things and the future of manufacturing. *McQinsey Quarterly*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-internet-of-things-and-the-future-of-manufacturing>
- Mentari, A. Ek., & Musoli. (2020). *Pengaruh perencanaan karier dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir (Studi kasus mahasiswa tingkat akhir Perguruan Tinggi*

Muhammadiyah Aisyiyah di Kota Yogyakarta) (Skripsi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta).

- Ningrum, M., Husna, A. N., & Zahra, A. A. (2021). Pengaruh harga diri dan lokus kontrol internal terhadap kematangan karier Mahasiswa. *Borobudur Psychology Review*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.31603/bpsr.4864>
- Pasmawati, H. (2018). Urgensi bimbingan karier di perguruan tinggi untuk membantu kesiapan mahasiswa tahun akhir memasuki dunia kerja. *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 18(1), 1. <https://doi.org/10.29300/syr.v18i1.1243>
- Rai, N. G. M., Savitri, E. D., & Ratu, A. (2018). Pengembangan Layanan Pusat Karier sebagai strategi membentuk larakter yang tangguh dalam membangun perencanaan karier mahasiswa di era Revolusi Industry 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), 139. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4433>
- Sari, K. (2018). Korelasi motivasi mahasiswa dalam mengikuti perkuliahan terhadap perencanaan karier. *Jurnal Fokus Konseling*, 4(1), 136. <https://doi.org/10.26638/jfk.508.2099>
- Zlate, M. (2004). *A dissertation regarding the managerial and organizational psychology*. Lasi: Polirom Publishing House.
-