

MODUL

KARIER

Masa Depan

Kholifah Umi Sholihah, S.Psi., M.Psi
Prapti Madyo Ratri, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ruth Natalia Susanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ahmad Faqihuddin, S.Pd.I., S.Psi., M.Psi



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2023

"KARIER MASA DEPANKU" MODUL PERENCANAAN KARIER PADA USIA DEWASA AWAL

Penulis : Kholifah Umi Sholihah, S.Psi., M.Psi
Prapti Madyo Ratri, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ruth Natalia Susanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ahmad Faqihuddin, S.Pd.I., S.Psi., M.Psi

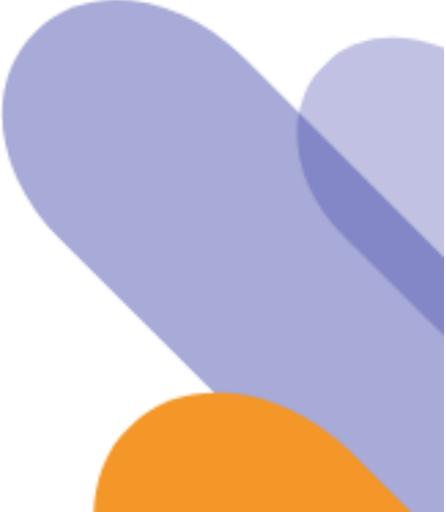
Editor : Nugraini Aprilia, S.Psi., M.Psi., Psikolog

HAK CIPTA ©2023

Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin dari penerbit. Hak penerbitan pada Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus.

Penerbit:

Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus
Jl. Lkr. Utara No.17, Kayuapu Kulon,
Gondangmanis, Kec. Bae, Kabupaten Kudus,
Jawa Tengah 59325
Telp/Fax: +62-291-438229
Website: psikologi.umk.ac.id
Email: psikologi@umk.ac.id



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan kemudahan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menerbitkan modul dengan judul "KARIER MASA DEPANKU" MODUL PERENCANAAN KARIER PADA USIA DEWASA AWAL. Modul ini disusun khusus ditujukan kepada individu yang berada pada tahap perkembangan dewasa awal. Modul ini merupakan hasil dari kegiatan Pengabdian oleh Pusat Kajian Psikologi Perkembangan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus. Modul ini diharapkan dapat memfasilitasi individu dalam proses perencanaan hingga penemuan karier yang ingin dicapai.

Modul ini menjelaskan tentang urgensi karier pada masa remaja dan dewasa awal, proses pencarian informasi karier, proses pengenalan jati diri serta minat bakat yang dimiliki, dan cara yang tepat untuk meraih karier yang telah direncanakan. Modul ini menjabarkan terkait hal-hal yang perlu untuk diketahui dan disiapkan bagi individu agar dapat merencanakan karier hingga dapat menemukan karier impian. Besar harapan penulis agar modul ini dapat bermanfaat bagi masyarakat yang mengalami kebingungan dan ketidaktahuan karier yang ingin dicapai di masa mendatang.

Kudus, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
PENDAHULUAN	vi
BAGIAN 1 KARIER DAN MASA DEWASA AWAL	1
BAGIAN 2 PENCARIAN INFORMASI KARIER.....	9
BAGIAN 3 AKU DAN KARIERKU	15
BAGIAN 4 KEINGINAN DAN HARAPAN LINGKUNGAN SOSIAL TERKAIT KARIER.....	23
BAGIAN 5 MENGGAPAI KARIER IMPIAN.....	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Contoh Lowongan Pekerjaan Melalui <i>Instagram</i>	111
Gambar 2. Contoh Lowongan Pekerjaan Melalui <i>LinkedIn</i>	122

PENDAHULUAN

Usia dewasa awal merupakan usia yang penting untuk mengisi kebutuhan dan ruang-ruang kosong terkait karier yang ada di masyarakat. Untuk membuat individu dengan usia perkembangan tersebut bisa memenuhi kebutuhan masyarakat, maka individu harus memiliki perencanaan karier sejak berada pada jenjang sekolah. Perencanaan karier merupakan hal yang penting karena berguna untuk menetapkan keinginan individu dan hal-hal yang ingin dicapai dimasa depan terkait dengan karier.

Pada perkembangannya, individu dewasa awal memiliki perkembangan karier pada tahap realistis. Pada tahap ini, individu memasuki tahap di mana mereka sudah mengenal secara lebih baik minat-minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang ingin dikejar. Selain itu, mereka juga sudah lebih menyadari berbagai bidang pekerjaan dengan segala konsekuensi dan tuntutananya masing-masing. Meskipun dalam tahap perkembangannya demikian, namun tidak dipungkiri bahwa masih banyak individu yang mengalami kebingungan terkait dengan karier. Selain itu, masih banyak ditemukan juga lulusan diploma ataupun sarjana yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan, sehingga perencanaan karier menjadi hal penting untuk dipersiapkan.

Agar individu bisa melakukan perencanaan karier dan memilih karier yang sesuai untuk mengisi kebutuhan masyarakat maka individu perlu memiliki kematangan karier. Kematangan karier diperlukan agar

individu memiliki pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karier yang diharapkan.

Sebagai langkah dari Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus dalam menjawab tantangan tersebut, maka Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus melalui Pusat Kajian Psikologi Perkembangan secara langsung membuat modul perencanaan karier bagi individu. Modul ini terdiri dari lima bagian sebagai berikut:

- Bagian 1 : Karier dan Masa Dewasa Awal
- Bagian 2 : Pencarian Informasi Karier
- Bagian 3 : Aku dan Karierku
- Bagian 4 : Keinginan dan Harapan Lingkungan Sosial terkait Karier
- Bagian 5 : Menggapai Karier Impian

BAGIAN 1

KARIER DAN MASA DEWASA AWAL

A. TUJUAN

1. Peserta mampu memahami tentang karier dan cara membuat perencanaan karier
2. Peserta mampu mengaplikasikan tahapan dalam membuat rencana karier masa depannya

B. METODE DAN WAKTU

Ceramah : 45 menit

Tanya jawab dan diskusi : 15 menit

C. ALAT BANTU

Laptop/ komputer, LCD, dan proyektor

D. KEGIATAN

Trainer memaparkan materi mengenai karier dan perencanaan karier yang terbagi menjadi beberapa sub bab materi diantaranya:

Apa yang kalian tahu tentang karier?



Menurut Simamora (2007) Karier merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Ketika kita membahas tentang karier, maka tidak lepas dengan prosesnya. Mulai dari usaha yang ingin dilakukan untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman di dunia kerja dan kehidupanmu. Selain itu, karier yang akan dijalani tidak terlepas dari beberapa faktor, seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman.



Mungkin Sebagian kamu masih ada yang belum mengetahui jenjang karier dan bagaimana keterkaitannya dengan perencanaan karier. Jenjang karier adalah rute yang ditempuh untuk mencapai tujuan yang akan membantu individu melangkah dalam mencapai pekerjaan yang individu impikan. Adapun pentingnya kita memiliki perencanaan bagi karier, karena untuk mencapai jenjang karier yang diimpikan, individu harus memiliki rencana yang jelas dan matang. Lalu gimana cara membuat perencanaan karier? Yuk Simak penjelasannya.

1. Perencanaan Karier

Menurut Shanley (2021) perencanaan karier adalah sebuah proses dimana individu bisa mengidentifikasi serta mengambil Langkah-langkah untuk menggapai tujuan kariermu. Melalui perencanaan karier, individu bisa mengevaluasi kemampuan dan juga minat yang individu inginkan, kemudian mempertimbangkan kesempatan karier alternatif atau merencanakan aktivitas pengembangan yang sifatnya praktis guna menyusun tujuan karier yang individu ingin jalani.

Perencanaan karier merupakan proses pencapaian tujuan karier individu yang ditandai dengan adanya, 1) tujuan yang jelas setelah individu menyelesaikan pendidikan, 2) cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan, 3) dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan, 4) persepsi yang realistis terhadap diri dan lingkungan, 5) kemampuan untuk mengelompokkan pekerjaan yang diminati, 6) memberikan penghargaan yang positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai, 7) kemandirian dalam proses pengambilan keputusan, 8) kematangan dalam hal mengambil keputusan, 9) menunjukkan cara yang realistis dalam mencapai cita-cita pekerjaan.

2. Tujuan Perencanaan Karier

Menurut Dillard (1985) tujuan dari perencanaan karier adalah :

- a. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri (*Acquiring self awerness and understanding*)

Hal ini berkaitan dengan penilaian kelebihan dan kelemahan diri yang individu miliki. Hal ini perlu dilakukan untuk mendapatkan perencanaan karier yang efisien karena disesuaikan dengan kemampuan yang individu miliki.

- b. Mencapai kepuasan pribadi (*Attaraining personal satisfaction*)

Membuat perencanaan karier yang matang dan efisien diharapkan mampu mendapatkan kepuasan pribadi dari karier yang ditekuni dalam kehidupan atau keseharian.

- c. Mempersiapkan diri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai (*Prearing for adequate placement*)

Rencana karier ditunjukkan untuk mempersiapkan penempatan yang memadai dan menghindarkan penempatan yang tidak diharapkan.

- d. Efektivitas usaha dan penggunaan waktu (*Efficiently and effort*)

Hal ini bertujuan untuk menghindarkan individu dalam usaha coba-coba sehingga penggunaan waktu dan usaha yang dikeluarkan lebih efisien dan sistematis.

3. Tahap Perkembangan Karier

Seperti yang ketahui, bahwa karier yang dibangun akan berjalan beriringan dengan kehidupan kita. Menurut Super (dalam Sharf, 2010) terdapat 5 tahapan karier yang akan individu lewati sepanjang hidup, diantaranya:

a. Eksplorasi (21-25 tahun)

Fase pertama adalah eksplorasi yang mana pada tahapan ini individu masih mencari-cari minat dan *passion* yang berhubungan dengan pekerjaanmu di masa depan. Individu yang ada di tahapan ini mungkin sedang menyelesaikan tugas akhir atau baru saja menjadi *fresh graduate*.

Pada masa ini biasanya idealis yang individu miliki sedang menggebu-gebu dan tentunya menjadi salah satu faktor yang menentukan pekerjaan yang ingin individu pilih. Selain itu, individu juga menyadari bagaimana tingkatan kemampuanmu. Sehingga mempengaruhi rencanamu selanjutnya, seperti mengikuti kelas pelatihan atau ikut kursus agar lulus ujian seleksi, misalnya CPNS.

b. *Establishment* (25-35 tahun)

Pada tahapan ini, individu sudah memasukkan lamaran dan mendapatkan pekerjaan pertamamu. Individu biasanya berada di posisi sebagai karyawan yang belum memiliki tanggung jawab yang besar. Jika pada tahapan eksplorasi individu masih memikirkan rencana terkait pekerjaanmu, maka pada tahapan ini individu mungkin mulai mengalami

ketidakpastian dan kecemasan memasuki dunia kerja untuk pertama kalinya. Oleh sebab itu, individu melakukan beberapa hal untuk menunjang kariernya seperti, 1) mempelajari pekerjaan baru, 2) memperoleh penerimaan dari teman dan rekan kerja, 3) mengembangkan dan meningkatkan keterampilan.

c. Pertengahan karier (35-45 Tahun)

Fase ini juga disebut sebagai masa-masa individu berada di karier yang stabil. Hal ini ditandai dengan produktivitas yang meningkat dan individu menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, individu mulai mengharapkan kemajuan dalam karier, seperti promosi atau kenaikan gaji. Jika ini tidak terjadi, individu dapat menilai kembali kinerjanya. Pada tahap ini, individu juga dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi kembali tujuan, minat, dan keterampilan untuk menentukan langkah selanjutnya untuk karier.

d. Akhir karier (45-55 tahun)

Jika digambarkan seperti grafik, maka pada tahapan ini grafik produktivitas mulai menurun. Individu sudah tidak lagi mengerjakan pekerjaan yang terlalu menuntut. Individu juga tidak memikirkan untuk meningkatkan kemampuan. Namun, lebih menikmati tugas-tugas seperti membimbing karyawan yang lebih muda. Di samping itu, individu mungkin akan memilih untuk tetap di pekerjaan sekarang daripada pindah dan mulai dari awal lagi. Selanjutnya, individu akan mulai

memikirkan rencana untuk pensiun dan bagaimana kehidupan setelahnya.

e. Pensiun (55-65 tahun)

Setelah melewati karier yang telah direncanakan, individu akan menikmati masa-masa pensiun sambil mengingat-ingat kembali bagaimana perjuanganmu. Individu juga akan lebih sering menghabiskan waktu bersama keluarga dan tidak lagi terlalu memikirkan urusan pekerjaan.

4. Sikap

Sikap yang harus dimiliki dalam mengejar karier adalah :

a. Izinkan dirimu untuk gagal

Kegagalan merupakan hal yang sangat menyakitkan namun kegagalan merupakan satu Langkah kita untuk menuju kesuksesan yang artinya kita memiliki keberanian dalam mencoba memulai.

b. Ramah terhadap sesama

Membangun hubungan baik dengan rekan adalah sebuah hal yang sangat penting dalam menjalani karier. Selain untuk membina kerjasama, individu juga mampu memetik pengalaman dari orang lain.

c. Jangan takut terlihat lemah

Apabila individu tidak tau tentang suatu hal, jangan malu untuk bertanya. Bertanya suatu hal yang belum dipahami tidak membuatmu terlihat tidak berkompeten tetapi membuat

individu lebih terlihat seperti individu yang mau belajar dan tidak menutup diri.

d. **Percaya diri**

Percaya dan yakin akan potensi dan kemampuan yang dimiliki merupakan bekal untuk tampil berani dan bertanggungjawab.

5. Pentingnya Perencanaan Karier



Oleh karena itu, teman-teman disarankan untuk membuat perencanaan karier ke depan. Perencanaan karier merupakan suatu hal yang penting karena dengan adanya perencanaan karier, maka akan mengurangi ketegangan dan kecemasan individu dalam mencari informasi pekerjaan dan mengambil keputusan akan karier yang diinginkan. Adanya perencanaan karier akan membantu individu dalam mencapai tahapan perkembangan karier yang sesuai dengan usia yang dimiliki.

Perencanaan karier lebih kepada pengumpulan informasi mengenai hal-hal yang terkait dengan karier atau pekerjaan dan hal-hal apa saja yang perlu dipersiapkan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Dengan begitu akan mempermudahnya untuk mempersiapkan diri akan karier yang akan dipilih.

Melalui perencanaan yang matang akan dapat membuat segala sesuatu berjalan dengan efektif dan efisien.

E. PENUTUP

Trainer meminta peserta untuk mengisi lembar kerja yang telah disediakan.

BAGIAN 2

PENCARIAN INFORMASI

A. TUJUAN

1. Peserta mengetahui jenis pekerjaan di berbagai bidang
2. Peserta mengetahui sumber informasi terkait lowongan pekerjaan

B. METODE DAN WAKTU

Ceramah	: 30 menit
Tanya jawab dan diskusi	: 15 menit

C. ALAT BANTU

Laptop/ computer, LCD, dan proyektor

D. KEGIATAN

Trainer memaparkan materi mengenai pencarian informasi yang terbagi menjadi beberapa sub materi sebagai berikut :

a. Jenis Pekerjaan di berbagai Bidang

Pekerjaan di berbagai bidang menjadi hal yang perlu untuk diketahui oleh individu terutama bagi dewasa awal untuk menentukan pilihan karier yang diinginkan sesuai bidangnya. Beberapa pekerjaan yang ada di Indonesia (Rosulina, 2022), seperti:

No	Bidang	Pekerjaan
1.	Pendidikan/Keilmuan	Guru, Peneliti, Penulis, Wartawan, Pramugari, Presiden
2.	Pertanian, Peternakan & Perikanan	Petani, Peternak, Nelayan
3.	Kesehatan	Apoteker, Perawat, Dokter
4.	Bangunan	Arsitek
5.	Transportasi	Pilot, Sopir, Masinis, Nahkota
6.	Jasa	Pemadam Kebakaran, Penerjemah, Fotografer, Tukang Cukur
7.	Bangunan	Arsitek, Tukang kayu
8.	Keamanan	Polisi, Tentara
9.	Bisnis	Pedagang

Selain itu, juga terdapat beberapa peluang usaha diluar negeri yang belum ada di Indonesia. Hal ini perlu diketahui oleh individu agar semakin menambah wawasan terkait bidang pekerjaan yang akan digeluti. Beberapa bidang pekerjaan yang belum ada (Novianti, 2023; Pasha, 2019), seperti:

1. Pom bensin berjalan
2. Jasa cuci mobil panggilan
3. Jasa permintaan maaf
4. Bisnis menjadi bridesmaid
5. Jasa teman curhat
6. Penerjemah emoji

b. Sumber informasi Lowongan

Untuk mengetahui sumber informasi lowongan, individu perlu mengetahui sumber lowongan yang bisa diakses untuk

update terkait informasi pekerjaan yang sedang membuka peluang karyawan. Beberapa sumber untuk mengetahui informasi lowongan seperti:

1. *Instagram*

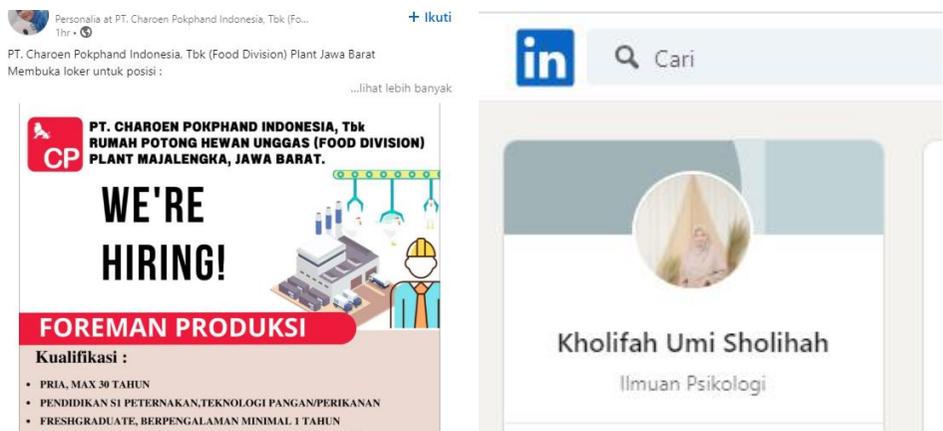
Instagram merupakan aplikasi media sosial yang memungkinkan orang untuk berbagi dengan orang lain terkait kehidupan sehari-hari, gaya hidup, kebiasaan dan minat dalam gambar dan video (Al-Kandari dkk., 2016). *Instagram* merupakan salah satu aplikasi yang digemari oleh banyak masyarakat, sehingga banyak informasi yang muncul di aplikasi tersebut termasuk informasi lowongan kerja. Contoh informasi lowongan pekerjaan dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Contoh Lowongan Pekerjaan Melalui *Instagram*

2. LinkedIn

LinkedIn merupakan aplikasi yang banyak dan marak digunakan oleh individu untuk mencari pekerjaan. Selain itu, *LinkedIn* juga digunakan sebagai sarana untuk mempromosikan, memperluas jaringan bisnis atau untuk mencari calon pekerja (Setra & SYuhada, 2021). Di Indonesia, banyak perusahaan yang juga menggunakan aplikasi ini untuk kepentingan bisnis ataupun mencari kandidat calon pekerja. Melalui media ini, komunikasi yang terjalin antara pencari kerja dan pencari kadidat akan bisa lebih komunikatif karena perusahaan bisa membagikan informasi lowongan melalui aplikasi ini secara langsung, terlebih lagi apabila kolom profil setiap individu sudah dilengkapi data diri, maka akan memudahkan perusahaan mencari calon karyawan sesuai klasifikasi (Ngawi dkk., 2022). Contoh tampilan dan gambar lowongan *LinkedIn* dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Contoh Lowongan Pekerjaan Melalui *LinkedIn*

3. Grup *WhatsApp*

WhatsApp merupakan salah satu aplikasi yang seringkali digunakan untuk komunikasi dan bertukar informasi salah satunya terkait dengan pekerjaan (Marifa, 2020). Informasi di beberapa grup sering dipilih oleh sebagian orang yang memerlukan karyawan karena dirasa lebih efektif penyebarannya.

4. *Job Fair*

Job Fair (Informasi pasar kerja) merupakan tempat yang bisa digunakan untuk mempertemukan para penyedia kerja dan pencari kerja dalam suatu waktu, suatu *Event* atau bahkan suatu tempat (Fatkhudin dkk., 2015). *Job Fair* cukup efektif dalam menanggulangi jumlah pengangguran. Selain itu, *Job Fair* juga dirasa bisa mempermudah masyarakat yang memerlukan lowongan untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan ataupun penempatan (Juventia & Rahmawati, 2022).

5. *JobStreet*

JobStreet merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan lowongan pekerjaan pada lingkup Asia. Perusahaan tersebut berdiri di Malaysia pada tahun 1997. *JobStreet* sekarang ini telah mengeluarkan aplikasi yang kemudian bisa diunduh melalui *Smartphone* secara langsung. Selain itu, *Website* perusahaan ini juga telah bekerjasama dengan berbagai perusahaan besar, seperti: Indomaret Group,

Alfamart, PT Bank Central Asia dan perusahaan besar lainnya (Raja & Tileng, 2022).

JobStreet memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan media online yang sama-sama digunakan untuk mencari pekerjaan. Beberapa kelebihannya menurut Widianoro (dalam Yuhana, 2019) yaitu: 1) Ada akses informasi gaji tiap lowongan; 2) Informasi lowongan kerja bisa dikirimkan melalui email yang dicantumkan; 3) Pembuatan profil yang cenderung mudah; 4) Kesempatan kerja secara lokal dan diseluruh dunia; 5) Informasi status lamaran pekerjaan akan diberikan informasi perkembangannya.

E. PENUTUP

Trainer memberikan *feedback* dari pertanyaan yang diberikan oleh peserta

BAGIAN 3

AKU DAN KARIERKU

A. TUJUAN

1. Peserta mampu mengenali dan memahami diri dengan baik
2. Peserta mampu melakukan analisis diri
3. Peserta mampu merencanakan karier impian

B. METODE DAN WAKTU

Ceramah	: 30 menit
Tanya jawab dan diskusi	: 15 menit
Pengisian lembar kerja	: 30 menit

C. ALAT BANTU

Laptop/ computer, LCD, dan proyektor

D. KEGIATAN

Trainer memaparkan materi mengenai analisis diri yang dijabarkan sebagai berikut:

“Kenalilah diri Anda, maka Anda akan memenangkan semua pertempuran.”

a. Analisis SWOT

Metode Analisa SWOT yang dapat membantu individu mengenali diri sendiri. Analisa SWOT telah lama digunakan dalam dunia bisnis. Analisa SWOT itu sendiri merupakan sebuah cara untuk mengidentifikasi kelebihan (*Strength*) dan kelemahan (*Weakness*) sumber daya perusahaan, serta kesempatan (*Opportunity*) dan ancaman (*Threat*) dari kondisi eksternal perusahaan, misalnya situasi pasar yang dapat mempengaruhi perusahaan (Madsen, 2016). Pada perkembangannya, analisis SWOT dapat digunakan untuk menganalisis diri dalam berbagai bidang.

Menerapkan Analisa SWOT untuk diri sendiri dapat membantu seseorang lebih cermat dan jeli mengenali perbedaan kita dibandingkan dengan orang lain. Menurut Rangkuti (2015), Analisa SWOT bahkan dapat membantu seseorang untuk merencanakan hidup dengan lebih baik, termasuk menjalani pekerjaan yang disukai dan diimpikan. Di dalam bukunya *Personal SWOT Analysis*, Freddy Rangkuti mengajarkan pembacanya untuk mengenali dari sisi internal, yaitu kelebihan dan kelemahan diri sendiri. Selanjutnya ia mengajak pembaca untuk mengidentifikasi dari sisi eksternal peluang karier serta ancaman terhadap karier yang kita harapkan di masa mendatang. Dengan membuat daftar personal SWOT, individu dapat lebih fokus menyusun daftar

pengembangan diri untuk memaksimalkan kelebihan, meminimalisir kelemahan, mampu menangkap peluang-peluang terbaik, dan mengantisipasi ancaman yang ada.

b. Cara Menyusun Perencanaan Karier

1) Tentukan tujuan (*Goals*)

Hal ini tentunya berlaku untuk menyusun perencanaan karier. Dalam menyusun tujuan tersebut, individu dapat menggunakan konsep SMART agar menjadi lebih mudah.

- **Spesifik:** Apa yang ingin dicapai, mengapa dan di mana?
- **Measurable** (Terukur): Pastikan bahwa tujuanmu terukur, sehingga dapat dievaluasi. Misalnya seperti, mendapatkan promosi dalam waktu kurang 2 tahun.
- **Achievable:** Tanyakan pada diri sendiri, apakah tujuanmu realistis untuk dicapai? Kemudian tentukan langkah-langkah untuk mencapainya.
- **Relevan:** Pastikan bahwa tujuanmu tersebut relevan dengan cita-cita dan karier yang ingin dicapai.
- **Time-base:** Tetapkan batas waktu untuk mencapai tujuanmu agar dapat menjadi motivasi tambahan.

2) Pelajari tentang karier potensial

Selanjutnya yang harus individu lakukan adalah mempelajari mengenai karier yang cocok dengan dirimu dan juga memiliki industri yang potensial. Individu dapat

mengawalinya dengan mengamati prospek kerja dari jurusan kuliah yang dipilih. Kemudian bisa juga mencari informasi mengenai pekerjaan tersebut dengan melakukan riset dan bertanya kepada senior, ataupun rekan kerja.

3) Identifikasi keterampilan dan pilihan pekerjaan

Setelah mengetahui pekerjaan mana yang menurutmu memiliki potensi yang baik, berikutnya yaitu mengidentifikasi kecocokan antara keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan dipilih.

4) Cari tahu kelebihan dan kelemahan

Setelah mengetahui kemampuan yang dimiliki. Coba cari tahu kelebihan dan kekuranganmu. Hal ini sangat membantumu untuk mengevaluasi diri. Individu akan mengetahui apa saja yang harus ditingkatkan dari dirimu.

5) Tentukan hal-hal penunjang karier

Jika sebelumnya sudah mengetahui hal yang menjadi kekuranganmu, maka selanjutnya melakukan hal yang dapat mengatasi kekurangan tersebut.

E. Penutup

Trainer memberikan feedback dari pertanyaan yang diberikan oleh peserta dan mempersilahkan peserta untuk mengerjakan lembar kerja yang telah disiapkan.

F. Lembar Kerja

1. Lembar Kerja Pertama

Isilah terlebih dahulu lembar kerja dari MindTools (2023) untuk mengidentifikasi *Strength* (kelebihan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunity* (kesempatan), dan *Threat* (ancaman) dengan menggunakan panduan pertanyaan-pertanyaan berikut:

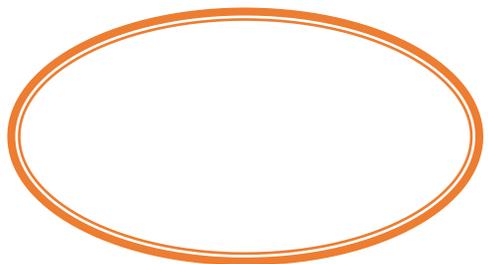
<i>Strength</i> Kelebihan diri sendiri apa dimiliki dan tidak dimiliki orang lain (Pendidikan, Keterampilan, Kemampuan, Relasi) Menurut orang lain, apa kelebihan dirimu? Pencapaian / prestasi apa yang menurutmu membanggakan (akademis, non-akademis, atau pengalaman hidup yang berkesan)?	<i>Weakness</i> Hal-hal apa yang masih perlu ditingkatkan? Menurut orang lain, apa kelemahan dirimu? Tugas atau pekerjaan apa yang membuatmu kurang percaya diri dalam menjalankannya?

<p style="text-align: center;"><i>Opportunity</i></p> <p>Kesempatan karier apa yang terbuka untukmu? Apakah ada hal yang membuat kompetitormu gagal? Jika iya, hal apa yang bisa dilakukan untuk memperbaiki kesalahan mereka? Apakah ada trend di masyarakat saat ini yang bisa dimanfaatkan?</p>	<p style="text-align: center;"><i>Threat</i></p> <p>Kesulitan apa yang saat ini sedang dihadapi dalam mencari pekerjaan yang sesuai? Apakah terdapat teman atau kolega yang juga bersaing mendapatkan pekerjaan yang sama? Jika ya, apa yang mereka telah lakukan dan dirimu masih belum lakukan?</p>

2. Lembar Kerja Kedua

1) Tulislah Rencana Karier yang kamu impikan

AKU INGIN MENJADI



- 2) Tulislah Target Jangka Pendek yang ingin kamu capai dari pilihan karier yang telah anda rumuskan (dalam hitungan bulan)

Waktu	Impian

- 3) Tulislah Target Jangka Panjang yang ingin kamu capai dari pilihan karier yang telah anda rumuskan (dalam hitungan tahun)

Waktu	Impian

- 4) Untuk memudahkan anda mengapa target yang telah anda buat, susunlah kegiatan anda, mulai kegiatan harian dan mingguan

- a) Jadwal Harian

No	Waktu	Kegiatan

b) Jadwal Mingguan

Hari	Kegiatan
Senin	
Selasa	
Rabu	
Kamis	
Jumat	
Sabtu	
Minggu	

5) Sikap apa yang sudah kamu lakukan untuk mengejar karier kamu ?



BAGIAN 4
KEINGINAN DAN HARAPAN LINGKUNGAN SOSIAL
TERKAIT KARIER

A. TUJUAN

1. Peserta mampu mengetahui pandangan masyarakat dalam memandang gender dalam kaitannya dengan karier
2. Peserta mampu mengkomunikasikan kepada orang tua terkait perbedaan karier yang dimiliki dengan keluarga dan masyarakat

B. METODE DAN WAKTU

Ceramah : 30 menit

Tanya jawab dan diskusi : 15 menit

C. ALAT BANTU

Laptop/ computer, LCD, dan proyektor

D. KEGIATAN

Trainer memaparkan materi mengenai keinginan dan harapan lingkungan sosial terkait karier yang terbagi menjadi beberapa sub materi sebagai berikut:

a. Gender dan Budaya

Keinginan diri terkait rencana karier yang ingin dicapai seringkali perlu dipertimbangkan dengan matang. Terkadang,

keinginan tidak sejalan dengan harapan masyarakat dan keluarga sehingga seringkali keinginan tersebut harus dikorbankan agar individu bisa diterima di lingkungan sosial. Beberapa masyarakat di Indonesia, masih memegang teguh perbedaan gender dalam kaitannya dengan jenis karier atau pekerjaan. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Nuraeni dan Suryono (2021) yang menyebutkan bahwa perempuan dianggap kurang produktif dibandingkan pekerja laki-laki dan dianggap lebih baik mengurus rumah tangga dari pada bekerja disektor non domestik. Selain itu, ekspektasi sosial masyarakat juga masih banyak yang menganggap bahwa perempuan tidak seharusnya masuk ke sektor dunia kerja (Nuraeni & Suryono, 2021).

Sudut pandang perbedaan gender dalam budaya patriarki menempatkan posisi perempuan sebagai makhluk yang lemah sehingga memengaruhi cara pandang masyarakat (Rokhimah, 2014). Salah satu cara pandang lain yang ditimbulkan adalah bahwa perempuan bekerja lebih cocok pada sektor perdagangan dibanding sektor lainnya (Saguni, 2020). Hal tersebut cocok karena dianggap sesuai dengan karakteristik perempuan yang telaten, memiliki fisik yang lemah dan sabar. Disisi lain, laki-laki juga dianggap kurang sesuai apabila melakukan pekerjaan domestik. Hal tersebut kemudian membuat beberapa pekerjaan *Public* yang berkaitan dengan bidang domestik dianggap kurang sesuai untuk laki-laki,

misalnya bekerja sebagai koki di sebut rumah makan maupun restoran. Fajar dan Nur (2022) juga menguatkan bahwa pekerjaan koki atau chef identik dilakukan oleh perempuan.

b. Inkongruensi Karier

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki budaya kolektivistis. Budaya kolektivistis merupakan budaya yang mana orang-orang lebih mementingkan hubungan yang harmonis dan dapat memenuhi keinginan orang lain (Wijayanti & Nurwianti, 2010). Individu yang tumbuh dalam budaya kolektivistis cenderung mementingkan harapan mereka sendiri dan orang tua (Radhakrishnan & Chan dalam Zhang dkk., 2022). Salah satu harapan yang sering diharapkan oleh orang tua terkait dengan masa depan adalah tentang karier. Beberapa individu ada yang memiliki kesamaan karier dengan orang tua, namun beberapa diantaranya tidak (inkongruensi). Kesesuaian karier orang tua-anak menjadi lebih penting bagi orang dewasa muda kolektivistis (Ma dkk dalam Zhang dkk., 2022)

Inkongruensi harapan orang tua-anak mungkin memiliki efek yang lebih besar pada ketidaktegasan daripada harapan karier individu. Konflik orang tua-anak atas harapan karier dapat dianggap sebagai stresor kronis yang menyebabkan kesulitan pengambilan keputusan karier yang meluas. Ketidaksesuaian dengan orang tua mengganggu proses terkait karier orang dewasa muda, berkontribusi pada konsep diri yang tidak jelas

(Ma & Yeh, dalam Zhang dkk., 2022); lebih banyak keyakinan negatif tentang dunia dan diri; dan reaksi emosional (Gallagher, 2016), yang merupakan gejala khas dari keragu-raguan. Berdasarkan paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa inkongruensi karier memiliki dampak yang besar pada individu sehingga mengkomunikasikan kepada orang tua terkait karier menjadi hal yang penting untuk dilakukan.

c. Mengkomunikasikan Pilihan Karier

Meskipun masih terdapat stigma masyarakat terkait gender, tidak ada salahnya apabila individu mencoba untuk mengkomunikasikan dengan keluarga terkait karier yang diinginkan. Komunikasi juga perlu dilakukan agar perbedaan harapan atau keinginan orang tua dan individu bisa ditemukan titik tengahnya. Adanya perbedaan tersebut, sehingga komunikasi antar pribadi perlu diterapkan dalam konteks keluarga. Komunikasi tidak hanya bisa dimulai oleh orang tua, namun anak juga bisa memulai untuk melakukan komunikasi dengan orang tua.

Komunikasi antar pribadi merupakan komunikasi yang dilakukan individu dengan individu lain yang telah memiliki hubungan sebelumnya, misalnya hubungan karena darah atau pernikahan yaitu hubungan keluarga (Kusuma, 2009). Pada dasarnya, orientasi percakapan antara anak dan orang tua bisa

meningkatkan kedekatan dan keterbukaan diantara keduanya (Santosa, 2019). Hal tersebut bisa terjadi karena orientasi percakapan dilakukan dengan cara yang terbuka sehingga anak mampu untuk secara bebas menyampaikan apa yang ingin disampaikan.

Komunikasi yang dilakukan individu kepada orang tua harus memperhatikan beberapa hal agar tetap bisa menjaga keharmonisan keluarga (Desa dkk., 2016). Beberapa hal yang harus diperhatikan apabila individu ingin berbicara dengan orang tua:

1. Tidak mencela orang tua yang memiliki perbedaan pandangan terkait karier
2. Berusaha untuk tidak mengkritik terlebih lagi menggunakan kata-kata yang tidak sesuai dengan nilai dan norma
3. Mencoba untuk memahami sudut pandang orang tua, sehingga orang tua juga mau berusaha memahami sudut pandang yang dimiliki
4. Menjelaskan kepada orang tua terkait apa yang diinginkan secara jelas dan tepat
5. Memilih waktu yang tepat dan sesuai dengan kondisi

E. PENUTUP

1. Trainer memberikan *feedback* dari pertanyaan yang diberikan oleh peserta

BAGIAN 5

MENGGAPAI KARIER IMPIAN

A. TUJUAN

1. Peserta mendapatkan bekal keterampilan dan termotivasi mengembangkan keterampilan yang dimiliki untuk kebutuhan dalam kariernya
2. Membekali peserta untuk mengetahui dan mengaplikasikan *Attitude Positive* untuk mempermudah mendapatkan karier impian

B. METODE DAN WAKTU

Ceramah : 30 menit

Tanya jawab dan diskusi : 15 menit

C. ALAT BANTU

Laptop/ computer, LCD, dan proyektor

D. KEGIATAN

Trainer memaparkan materi mengenai meraih karier dan pengembangan karier yang terbagi menjadi beberapa sub materi sebagai berikut:

a. Motivasi untuk Meraih Karier

Mendapatkan karier yang diimpikan tentu tidaklah mudah, dibutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi juga skill

yang mumpuni. Skill atau keterampilan yang dimiliki seseorang menjadi hal yang sangat dipertimbangkan perusahaan dikarenakan keterampilan menjadi parameter mutu produktivitas tenaga kerja dan dapat meminimalisir biaya pelatihan dalam membekali karyawan (Pratiwi, 2012).

Tingkat pendidikan yang tinggi dan Skill yang dimiliki belum menjamin seseorang mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, dikarenakan ketidakseimbangan antara pencari pekerjaan dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia (Adriyanto dkk., 2020). Walaupun demikian bagi pencari kerja yang memiliki tingkat pendidikan dan skill yang tinggi tidak perlu khawatir karena peluang untuk mendapatkan pekerjaan lebih terbuka dan lebih cepat mendapatkan pekerjaan daripada pencari kerja yang tidak memiliki salah satu dari keduanya (Lumapelumey, 2019).

Pencari kerja harus menjaga motivasinya untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, ketika gagal dalam satu proses rekrutmen, terus berusaha mencoba untuk proses rekrutmen berikutnya. Motivasi terbagi menjadi dua yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik (Djamarah, 2011). Motivasi intrinsik menurut Siagian (2004) dorongan yang bersumber dari dalam diri individu, memunculkan integritas untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah kebutuhan, minat dan harapan (Djamarah, 2011). Djamarah

(2011) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang aktif karena adanya perangsang atau adanya pengaruh dari luar diri individu sehingga individu tersebut berbuat sesuatu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah dorongan keluarga, lingkungan, dan media.

Keluarga menjadi faktor utama memupuk motivasi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2021) bahwa orang tua berperan besar dalam perencanaan karier remaja, misalnya orang tua mengarahkan, memotivasi, serta mencarikan info lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan remaja.

b. Keterampilan yang Harus Dimiliki

Karier gemilang adalah impian bagi setiap individu, termasuk bagi lulusan perguruan tinggi yang telah dibekali ilmu intelektual yang cukup, realitanya tidak sedikit dari lulusan perguruan tinggi yang kurang bahkan tidak mampu dalam pengembangan kariernya, bahkan tidak jarang kita jumpai lulusan perguruan tinggi mendapatkan pekerjaan diluar bidang yang dikuasainya. Faktor yang sangat mempengaruhi ketidaksiksesan lulusan perguruan tinggi ini adalah kurangnya perhatian mereka dalam mempelajari dan mengimplementasikan *Soft Skill*.

Pengertian *Soft Skill* menurut Sailah (2008) yaitu perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia sebagai contoh : *coaching, team building*, pengambilan keputusan, dan inisiatif. Sedangkan menurut Klaus (2007) *Soft Skill* mencakup perilaku personal, sosial, komunikasi, dan manajemen diri, sebagai contoh: kesadaran diri, dapat dipercaya, ketelitian, kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, organisasi.

Soft Skill dibedakan menjadi dua kategori menurut Nucci dan Narvaez (2014), yaitu *intrapersonal skill* dan *interpersonal skills*. *Intrapersonal skill* mengacu kepada kecerdasan emosional yakni berkaitan dengan kemampuan mengelola diri sendiri, sedangkan *interpersonal skills* mengarah pada kecerdasan sosial yakni berkaitan dengan kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.

Rusmardiana (2016) merangkum indikator *intrapersonal skill* dan *interpersonal skills*. Indikator *intrapersonal skill* meliputi:

1. Sadar diri (*self awareness*)
2. Percaya diri (*self confidence*)
3. Menangani kelemahan diri (*effort tor handle self-weakenss*)
4. Bertanggung jawab terhadap diri sendiri (*responsibilities*)

5. Membuka diri (*openness*)
6. Tegas (*assertiveness*)
7. Berani mengambil keputusan sendiri, menangani stres (*self fort to hadle stressful*)
8. Berani menyampaikan perasaannya (*courage to express personal feelings*).

Indikator *interpersonal skills* meliputi:

1. Mudah bergaul (*easy to socialize*),
2. Suka menolong (*helpful*),
3. Memahami orang lain (*emphaty*),
4. Tenggang rasa (*tolerance*),
5. Peduli lingkungan (*concern with the environment*),
6. Harmonis (*harmonious*),
7. Demokratis (*democratic*),
8. Memberikan perhatian terhadap orang lain (*paying attention to others*),
9. Trampil dalam menyelesaikan konflik (*ability to resolve the conflict*).

c. Attitude Positive

Attitude bisa diartikan sebagai bagian dari karakter, dalam pengertiannya menurut Pusat Bahasa Depdiknas seseorang yang berkarakter adalah seseorang yang berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak. Karakter juga mengacu pada serangkaian sikap

(*attitudes*), perilaku (*behaviors*), motivasi (*motivations*), dan keterampilan (*Skill*). Karakter menurut Kemendiknas (2011), karakter diartikan sebagai perilaku yang dilandasi nilai-nilai berdasarkan norma agama, kebudayaan, hukum ataupun konstitusi, adat istiadat, dan estetika.

Panduan Pelaksanaan Pendidikan Karakter oleh Kemendiknas (2011) juga menjelaskan nilai-nilai dasar pengembangan karakter meliputi delapan nilai yaitu:

1. religiusitas,
2. kejujuran,
3. kecerdasan,
4. tanggung jawab,
5. kebersihan dan kesehatan,
6. kedisiplinan,
7. tolong menolong,
8. berpikir logis, kritis, kreatif dan inovatif.

Rusmardiana (2016) menambahkan nilai-nilai yang selayaknya dimiliki oleh individu terbagi menjadi lima kelompok:

1. Nilai karakter dalam hubungan manusia dengan Tuhan adalah nilai religius
2. Nilai karakter dalam hubungan antar manusia, meliputi:
 - a. Tolong menolong
 - b. Kesantunan

- c. Kesadaran akan hak dan kewajiban diri dan orang lain
 - d. Kepatuhan pada aturan-aturan sosial
 - e. Menghargai karya dan prestasi orang lain dan demokrasi
3. Nilai karakter dalam hubungan manusia dengan lingkungan
 4. Nilai kebangsaan yang meliputi nasionalisme, dan menghargai keberagaman
 5. Nilai karakter dalam hubungannya dengan diri sendiri

E. PENUTUP

Trainer memberikan *feedback* dari pertanyaan yang diberikan oleh peserta.

EVALUASI

Setelah mempelajari materi ini :

a. Saya memperoleh pemahaman berkenaan tentang

b. Perasaan yang ada dalam diri saya adalah

c. Sikap saya adalah

d. Hal-hal yang akan saya lakukan adalah

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan kerja dan faktor yang mempengaruhi pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66–82.
- Al-Kandari, A. J., Al-Hunaiyyan, A. A., & Al-Hajri, R. (2016). The influence of culture on *Instagram* use. *Journal of Advances in Information Technology*, 7(1), 54–57. <https://doi.org/10.12720/jait.7.1.54-57>
- Awi, M. V., Mewengkang, N., & Golung, A. (2016). Peranan komunikasi antar pribadi dalam menciptakan harmonisasi keluarga di Desa Kimaam Kabupaten Merauke. *E-Journal "Acta Diurna,"* 5(2), 1–12.
- Dillard, J. . (1985). *Lifelong career planning*. Ohio : A Bell & Howell Company Columbus.
- Djamarah, S. B. (2011). *Psikologi belajar*. Rineka Cipta.
- Fajar, I., & Nur, R. (2022). Representatif maskulinitas chef juna dalam program masterchef Indonesia. *Journal of Communication*, 1(1), 57–66.
- Fatkhudin, A., Rosyadi, I., & Sulistyowati, N. H. (2015). Sistem informasi *Job Fair* pada dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kota Pekalongan berbasis web. *SAINTEKBU: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 8(1), 15–25.
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi *Job Fair* dalam penanggulangan tingkat pengangguran di kota Bekasi. *Sibatik*

Journal, 2(1), 175–188.

Kemendiknas. (2011). *Panduan pelaksanaan pendidikan karakter*. Kementerian Pendidikan Nasional Badan Penelitian Dan Pengembangan Pusat Kurikulum Dan Perbukuan.

Klaus, P. (2007). *The hard truth about Soft Skill: Workplace lessons smart people wish they'd learned sooner*. Harper Colling Publishers.

Kusuma, R. S. (2009). Komunikasi antar pribadi sebagai solusi konflik pada hubungan remaja dan orang tua di SMK Batik 2 Surakarta. *WARTA LPM, 20*(1), 49–54.

Lumapelumey, I. (2019). Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Ambon. *Jurnal Ekonomi, 8*(1), 131–141.

Madsen, D. Ø. (2016). Swot analysis: A management fashion perspective international. *Journal of Business Research, 16*(1), 39–56.

Marifa, K. (2020). Manajemen bursa kerja khusus sekolah menengah kejuruan bidang keahlian pariwisata dalam memenuhi kebutuhan dunia kerja. *Prosiding Pendidikan Teknik Boga Busana, 15*(1), 1–12.

MindTools. (2023). *Personal swot analysis*. www.mindtools.com/aaiakpy/personal-swot-analysis

Ngawi, S. M. K. P., Winarsih, E., Setiawan, K. E. P., Rizaldy, D. R., & Kasimbara, D. C. (2022). Penggunaan aplikasi *LinkedIn* untuk

melamar pekerjaan bagi siswa smk pgri 6 Ngawi. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 6(1), 171–178.

Novianti, R. (2023). *15 Peluang usaha di luar negeri yang belum ada di Indonesia. Tertarik mencoba?* Evermos.
<https://evermos.com/home/panduan/peluang-usaha/peluang-usaha-di-luar-negeri-yang-belum-ada-di-indonesia-tertarik-mencoba/>

Nucci, L. P., & Narvaez, D. (2014). *Handbook pendidikan moral dan karakter*. Nusa Media.

Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79.
<https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>

Pasha, A. C. (2019). *Tak pernah terpikirkan, ini pekerjaan unik yang sedang dicari di luar negeri*. Liputan6.Com.
<https://www.liputan6.com/hot/read/3974452/tak-pernah-terpikirkan-ini-pekerjaan-unik-yang-sedang-dicari-di-luar-negeri>

Pratiwi, E. S. (2012). Pengaruh faktor pendidikan dan perekonomian keluarga terhadap tingkat pengangguran (studi kasus di Kabupaten Magelang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 1(4).

Raja, J. H. L., & Tileng, K. G. (2022). Analisis kualitas *Website JobStreet* menggunakan metode webqual 4.0 dan importance-analysis (IPA). *Juisi*, 08(01), 38–45.

- Ramadhan, N. Al. (2021). *Dukungan orang tua dalam perencanaan karir remaja di Desa Ganting Kecamatan Salo Kabupaten Kampar*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Rangkuti, F. (2015). *Personal swot analysis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rokhimah, S. (2014). Patriarkhisme dan ketidakadilan gender. *Jurnal Kajian Gender*, 6(1), 1–14. <http://e-journal.iainpekalongan.ac.id/index.php/Muwazah/article/view/440>
- Rosulina, S. Si. (2022). *25 Jenis-jenis pekerjaan yang ada di Indonesia*. Okezone.
<https://economy.okezone.com/read/2022/12/15/622/2727604/25-jenis-jenis-pekerjaan-yang-ada-di-indonesia?page=2>
- Rusmardiana, A. (2016). *Soft Skill* terhadap karakter siswa sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 3(2), 97–104.
- Saguni, F. (2020). Dinamika gender dalam masyarakat. *Musawa: Journal for Gender Studies*, 12(2), 207–227.
<https://doi.org/10.24239/msw.v12i2.667>
- Sailah, I. (2008). *Pengembangan softskill di perguruan tinggi*. Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi.
- Santosa, M. A. (2019). Komunikasi antar pribadi orangtua dan anak dalam proses pengembangan bakat dan pemilihan karir anak dengan pilihan profesi musisi. *Jurusan Ilmu Komunikasi*, 7(3), 1–12.

- Setra, G. P. Y., & SYuhada, F. (2021). Model m-a-i-n dalam mencari pekerjaan: Studi pada pengguna *LinkedIn*. *Jurnal Komunikasi Global*, 10(2), 272–293.
- Shanley, H. (2021). *12 Smart tips to develop a personalised career plan*. <https://www.careeraddict.com/building-career-plan>
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling (fifth edition)*. CA USA: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- WIjayanti, H., & Nurwianti, F. (2010). Kekuatan karakter dan kebahagiaan pada suku jawa. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 114–122.
- Yuhana, G. P. (2019). Penggunaan media online pencari kerja *JobStreet* dan pemenuhan kebutuhan informasi lowongan kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Zhang, H., Wang, D., Hou, Z., Zhu, J., Jiang, Y., & Chen, S. (2022). Career indecisiveness and parent–child expectation incongruence in self-reliance: Does psychological separation buffer the link? *Personality and Individual Differences*, 198, 111800.