

PERENCANAAN KARIR FRESH GRADUATE

Lusi Ramadhani¹, Afdal², Rezky Hariko³

^{1,2,3}*Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri, Sumatera Barat, Indonesia.*

¹ lusiramadhani01@gmail.com, ² afdal.kons@fip.unp.ac.id

³rezkyhariko@fip.unp.ac.id

First received:
Oktober 2023

Revised:
November 2023

Final Accepted:
Desember 2023

Abstract

Every individual generally has to prepare a career plan, in order to achieve a career that is of course in accordance with the talents, interests and abilities that he has. However, the fact that we have often encountered lately is that there are still many fresh graduates who feel worried when they finish. Therefore this research will look at how the career planning of fresh graduates is reviewed based on the life span theory. The method used is descriptive qualitative analysis with interviews with fresh graduates. The results of the research revealed that the two informants already had good and well-planned career plans, this can be seen from both aspects of self-knowledge, attitudes and skills. The two informants were able to explain their career plans after fresh graduates and what concrete steps they would take.

Keywords: Career Planning, Fresh Graduate, Life Span Theory

Abstrak

Setiap individu umumnya harus mempersiapkan perencanaan karir, supaya mencapai karir yang tentu saja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuan yang ia miliki. Namun faktanya yang sering kita jumpai akhir-akhir ini masih banyak fresh graduate yang merasa khawatir setelah ia selesai nanti. Oleh karena itu riset ini akan melihat bagaimana perencanaan karir fresh graduate ditinjau berdasarkan teori life span. Metode yang digunakan analisis kualitatif deskriptif dengan jenis wawancara pada fresh graduate. Hasil riset diketahui bahwa kedua informan sudah mempunyai perencanaan karir yang baik dan terencana, hal ini terlihat dari baik segi aspek pengetahuan diri, sikap dan juga keterampilan. Kedua informan dapat menjelaskan mengenai perencanaan karir ia setelah fresh graduate dan langkah langkah konkrit apa yang akan lakukan.

Kata Kunci: Perencanaan Karir, Fresh Graduate, Teori Life Span

PENDAHULUAN

Perencanaan karier menjadi hal yang penting untuk dibahas karena berkaitan dengan masa depan lulusan setelah wisuda nanti. Karier bukan hanya sekedar melihat jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan pada saat nantinya, tetapi juga harus memperhatikan kecocokan antara pekerjaan atau jabatan dengan potensi atau kemampuan yang dimiliki sehingga

pekerjaan bisa berjalan secara baik. Perencanaan karier merupakan proses yang sengaja dibuat supaya seseorang mampu menyumbang dalam pemenuhan dan pencapaian karier seseorang (Kurniawan et al., 2022).

Perencanaan karier adalah proses teratur sengaja dirancang agar individu menjadi sadar akan atribut-atribut yang berkenaan dengan karir personal (personal

career) dan serangkaian panjang tahap-tahap yang menyumbang pada pemenuhan karier dalam mencapai karir individu itu sendiri ((Malasari et al., 2021). Selain itu menurut (Adiputra, 2015) perencanaan karir adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan karir individu, yang ditandai dengan adanya: mempunyai tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan, pekerjaan yang mempunyai cita-cita yang jelas, adanya dorongan untuk maju terhadap apa yang kita cita-citakan tentang pendidikan dan pekerjaan, berpandangan positif terhadap lingkungan, mampu untuk mengelompokkan pekerjaan yang diminati, mampu menghargai pekerjaan, kemampuan untuk mengambil keputusan yang matang dalam mencapai cita-cita pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah suatu proses seorang individu untuk pencapaian karir dengan adanya kemampuan untuk pengambilan keputusan, mampu mengelompokkan pekerjaan sesuai dengan minat dan bakatnya, mampu menghargai pekerjaannya, serta mampu memperdalam keterampilan yang ada pada dirinya.

Super life span theory atau dikenal juga dengan teori perkembangan karir sepanjang rentang kehidupan digagas oleh seorang psikolog okupasi yang bernama Donald. E. Super (Sharp, R, 2006). Super memandang bahwa karir sebagai jalannya peristiwa-peristiwa kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang pada pekerjaan dalam keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang pada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya. Super membuat tahapan perkembangan karir yang dicirikan dengan tugas-tugas yang spesifik pada masing-

masing tahapan perkembangan karir tersebut. (Bown, 2004).

Fresh graduate adalah golongan mahasiswa yang baru menyelesaikan studi sarjana dengan pengalaman kerja. Sehingga untuk masuk ke dalam dunia kerja menjadi tantangan yang sangat serius bagi fresh graduate. Fresh graduate juga secara tidak langsung dituntut untuk mendapatkan bidang karir yang layak sesuai skill dan ilmu yang telah didapat selama studi sarjana, sehingga muncul berbagai kecemasan yang dialami seorang fresh graduate seperti tingginya persaingan antara para pencari kerja serta minimnya pengalaman yang dimiliki seorang fresh graduate dengan para pencari kerja lainnya (Novitasari & Yuliawati, 2019).

Berdasarkan fenomena yang ditemukan peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai perencanaan karir fresh graduate prodi Psikologi Islam di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan pertanyaan terbuka. Wawancara kualitatif terjadi ketika peneliti mengajukan satu atau lebih pertanyaan umum dan mencatat jawaban informan sehingga dapat menyalurkan pengamatan dengan sebaik-baiknya. Melakukan wawancara dilakukan beberapa langkah umum yaitu. 1. Identifikasi orang yang diwawancarai. 2. Tentukan jenis wawancara yang akan digunakan. 3. Selama wawancara, rekam pertanyaan dan jawabannya. 4. Buat catatan singkat selama wawancara. 5. Temukan tempat yang tenang dan cocok untuk melakukan wawancara. 6. Dapatkan persetujuan dari orang yang diwawancarai untuk

berpartisipasi dalam penelitian. 7. Pertanyaan fleksibel. 8. Gunakan subpertanyaan untuk mendapatkan informasi tambahan. 9. Bersikap sopan dan profesional saat wawancara. (John W Creswell, 2019).

Menurut (Widodo, 2019) wawancara adalah kegiatan yang dilakukan antara peneliti dan responden dengan cara Tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara yang dapat dikembangkan secara mendalam karena lebih fleksibel dan terbuka hingga nantinya mendapatkan data yang lebih kompleks dan mendalam (Fadhallah, 2021). Pada penelitian memiliki 2 orang informan.

HASIL TEMUAN

Karier merupakan rangkaian peristiwa yang berlangsung dalam kehidupan seseorang. Didalamnya meliputi berbagai macam pekerjaan dan peran yang diembannya, sehingga kesatuan dari hal-hal tersebut membentuk komitmen seseorang terhadap pekerjaan sebagai bentuk dari pengembangan dirinya. (Apriyanti, 2019).

Perencanaan karier adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan (Damara et al., 2022).

Perencanaan karier merupakan cara yang dilakukan oleh individu agar lebih memahami dan sadar akan keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan dan konsekuensi pada dirinya sendiri (Rokhayati et al., 2017). Perencanaan karier

ialah perjalanan yang harus dilalui seorang individu untuk memilih dan memutuskan yang akan dijalannya untuk berlangsung seumur hidupnya (Fatmawati, 2015).

Aspek-Aspek Perencanaan Karir

Menurut Dillard mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek perencanaan karir yaitu sebagai berikut (Nursalim, 2015).

a. Pengetahuan Diri

Pengetahuan terhadap diri yang meliputi kelebihan dan kelemahan terhadap diri individu akan membantu analisis kemampuan yang dimilikinya sehingga individu lebih mengetahui langkah kongkrit yang akan dilakukan dalam menetapkan karir. Berikut hasil wawancara yang dilakukan kepada informan:

Kalau untuk potensi di diri saya, saya tidak yakin apakah itu potensi diri saya atau tidak tetapi yang saya tau, eee saya bisa melakukan eee semua kegiatan sendiri tanpa ada bantuan dari orang lain gitu, karna saya merasa jika saya bisa melakukannya sendiri kenapa tidak kenapa saya harus minta bantuan kepada orang lain gitu, karna mengharapkan bantuan orang lain secara cepat dan instan itu seperti lebih ke mustahil gitu, jadi saya lebih banyak melakukan hal-hal itu otodidak gitu, tanpa harus belajar dengan orang yang ahlinya terlebih dahulu gitu, soalnya untuk belajar. Contohnya gini eeee untuk belajar komputer pun saya tidak memerlukan les komputer, saya tidak memerlukan eee belajar dari orang lain, saya Cuma membaca lewat eee buku atau eee atau lewat pencarian google gitu, jadi saya coba say abaca terus saya praktekan dan bisa gitu tanpa adanya bantuan dari orang gitu soalnya juga eeee, setau saya seingat saya saya sewaktu kecil itu

komputer saya tidak diajarkan tetapi saya hanya melihat bagaimana ayah saya menggunakan komputer terus saya mencobanya sendiri, itu sih yang saya tahu, saya juga tidak tahu apakah itu potensi diri saya ataupun tidak. tapi saya sudah bisa menguasainya sendiri gitu saya tidak diajarkan tetapi saya hanya melihat bagaimana ayah saya menggunakan komputer terus saya mencobanya sendiri, itu sih yang saya tahu". (JA.W1).

JA menjelaskan bahwa ia menjelaskan apa saja kelebihan atau potensi yang ada dalam dirinya.

"Menegenai potensi yang saya miliki saya tahu yang pertama saya bisa, saya mudah memahami sesuatu dan mudah mempelajari sesuatu. Yang kedua saya dapat membaca atau memahami eee raut muka seseorang, jadi itu mungkin akan berpengaruh nanti didunia kerja mengenai sikap saya dan terhadap orang-orang di lingkungan kerja saya. Yang ketiga saya rasa potensi ada juga dalam bentuk visual atau fisik saya" (NB.W1).

NB menjelaskan kelebihan atau potensi yang ada dalam dirinya.

b. Sikap

Sikap meliputi cita-cita yang jelas terhadap karir, dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan, memberikan penghargaan yang positif atas pekerjaan dan nilai-nilai, mandiri dalam proses pengambilan keputusan. Sikap individu mampu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, meliputi pemecahan masalah, mencari solusi yang tepat dan memberi penghargaan yang positif kepada pekerjaan dan lebih tanggap dalam pengambilan keputusan yang efektif. Sehingga dalam menghadapi kesalahan dan kesulitan, individu bisa mendapatkan

solusi dan tidak mudah menyerah. Berikut hasil wawancara yang dilakukan kepada informan:

"Kalau untuk gambaran karir saya kedepannya saya tidak bisa mengatakan secara gamblang karena eee karna pada saat ini posisi saya saya sedang merencanakan untuk melanjutkan pendidikan saya untuk S2 gitu, karena juga saya saat ini sedang melihat-lihat saya akan melanjutkan kemana gitu, tapi kalau rencana saya jika memang jenjang karir saya S2 ini sejalan dengan dengan S1 saya maka saya berencana untuk membuat sebuah biro konsultasi seperti itu tapi jika memang tidak rezeki saya disana, jika memang diberikan rezeki karir saya mungkin jadi dosen atau saya mengajar gitu"(JA.W1).

JA menjelaskan bahwa ia sudah mempunyai perencanaan karir dimana setelah tamat S1 ini ia ingin melanjutkan pendidikan S2, dengan mengambil jurusan yang linear dengan S1, dan ia juga mempunyai perencanaan untuk membuka biro konsultasi nantinya, namun jika tidak terpenuhi untuk membuka biro konsultasi tersebut ia ingin menjadi dosen.

"Jika nanti saya diterima dalam suatu pekerjaan apabila saya coba dalam waktu satu bulan dua bulan job desk dengan insentif yang saya terima sesuai dan jenjang karir yang jelas dalam perusahaan tersebut tentunya saya akan mengoptimalkan diri namun jika saya tidak melihat jenjang karir yang jelas di dalam perusahaan tersebut tentu saya akan akan mempertimbangkan untuk mencari tempat kerja atau perusahaan yang lain yang lebih menjanjikan tapi saya masih mempertahankan pekerjaan saya walau eee dan berusaha tetap optimal" (NB.W1).

NB menjelaskan bahwa ia mempunyai perencanaan setelah tamat S1 ini ia ingin bekerja di suatu perusahaan, dan ia juga bertekad untuk berusaha secara optimal dalam pekerjaannya.

c. Keterampilan

Mencakup kepada mengelompokkan pekerjaan yang diminati dan menunjukkan cara-cara yang realistis dalam mencapai cita-cita. Individu yang terampil akan lebih mudah dalam mengembangkan diri lebih luas dan teratur, dimana individu lebih tanggap dalam memanfaatkan karir sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Berikut hasil wawancara yang dilakukan kepada informan:

“Ya tentu dengan cara mencari informasi atau membaca kembali apa-apa saja yang harus dilakukan untuk terjun ke dunia itu, karena itu terjun ke dunia itu juga harus memiliki ilmu atau bekal yang yang tentunya cukup bisa dikembangkan karna ooo untuk menjadi seorang dosen pun juga tidak bisa segampang itu karna membutuhkan ooo syarat-syarat bahkan membutuhkan eee ilmu mental yang kuat juga sih sebenarnya, apalagi dosen itu menghadapi mahasiswa gitu kan, kita juga

ngerasain sih gimana rasanya jadi mahasiswa eee, melihat dosen itu kita gimana gitu kan, jadi untuk menjadi yang seperti kita inginkan itu butuh mental yang kuat juga sih selain kita harus mempersiapkan ilmunya yang yang cukup juga, mentalnya juga harus siap juga”. (JA.W1).

JA menjelaskan bahwa jika ia nantinya menjadi dosen ia akan mencari informasi apa saja yang dibutuhkan untuk menjadi dosen, dimana menurut JA selain mempersiapkan ilmu mentalnya juga harus siap.

“Kalau mengenai karir yang saya inginkan itu ada tapi masih belum terlalu jelas, yang pertama saya ingin mencoba untuk mencari pekerjaan di bidang perbankan. Yang kedua saya sedang mencari info-info pekerjaan untuk fresh graduate dan sedang mempersiapkan diri untuk hal itu”. (NB.W1).

NB menjelaskan bahwa setelah ia tamat S1 ini ia ingin bekerja di bidang perbankan, serta pada saat ini ia juga sedang mencari info-info pekerjaan untuk fresh graduate sambil mempersiapkan diri.

PEMBAHASAN

Pemahaman diri, menentukan target, membuat keputusan, dan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja menjadi arah karier yang harus ditekuni. Perencanaan karier akan sumber memotivasi bagi siswa untuk mempersiapkan diri dalam menjalani kariernya. Perencanaan karier harus disesuaikan dengan bakat, minat dan kemampuan. Kesiapan untuk mengambil keputusan merupakan langkah awal dalam merencanakan kariernya.

Menurut Dillard (Widowati, 2016) langkah-langkah yang diperlukan dalam perencanaan karir sebagai berikut:

a. Individu harus mengenali bakat

Seorang individu akan memiliki kesadaran tentang kekuatan dan kelemahan mental fisiknya sebagai dasar meramalkan sukses dalam pencapaian karirnya. Seorang individu perlu memperhatikan minat. Seorang individu juga perlu memperhatikan nilai-nilai dari muna tapa yang telah diketahu.

b. Individu perlu mengidentifikasi nilai-nilai yang berkaitan erat dengan karir yang akan dipilihnya.

c. Individu perlu memperhatikan kepribadiannya

Yaitu kesesuaian antara kepribadian dan karir yang telah dipilih merupakan hal yang penting dalam perencanaan karir.

d. Individu perlu memperhatikan kesempatan karir

Yaitu lebih belajar menyesuaikan dan mengembangkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya.

e. Individu perlu memperhatikan penampilan karir

Individu harus konsisten dalam perilaku dan harapan suatu karir. Pemahaman tentang standar atau kriteria karir akan membantu individu mempertahankan pekerjaannya.

f. Individu perlu memperhatikan gaya hidupnya

Keberhasilan dalam pencapaian karir tergantung bagaimana cara individu mengintegrasikan gaya hidupnya dengan pilihan karir yang terbuka baginya. Untuk itu individu membutuhkan bantuan karena sangat memerlukan pemahaman atau wawasan tentang dirinya dan lingkungan juga pengalaman dalam menentukan arah kehidupannya.

Sebuah julukan bagi mahasiswa yang baru saja lulus dari masa perkuliahan baik jenjang diploma maupun sarjana disebut dengan *fresh graduate* (Fatikhah Suciningrum et al., 2023). Keraguan dalam memutuskan karir harusnya tidak dialami oleh para *fresh graduate* jika hal ini telah mereka pikirkan pada saat mereka SMA dan sebelum mengambil jurusan saat kuliah. Kemungkinan *fresh graduate* yang

belum dapat menentukan keputusan karirnya, mengalami hambatan pada masa pencarian jati diri mereka, sehingga mereka belum dapat menentukan tujuan hidup mereka (Novitasari & Yuliatwati, 2019).

Sebelum individu mengambil suatu keputusan mengenai karirnya, maka individu harus memiliki perencanaan karier terlebih dahulu. Individu disebut memiliki perencanaan karir apabila individu tersebut sudah pernyataan yang mengatakan bahwa aspek terpenting dalam kehidupan manusia adalah ketika manusia tersebut dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan (Annisa & Alamanda, 2021).

Super juga menjelaskan bahwa dalam perkembangan karir seseorang ada dua faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor dari segi dirinya sendiri (yang lebih dikenal dengan faktor eksternal) seperti kemampuan diri dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, kemampuan diri dipengaruhi oleh keadaan ekonomi, sehingga seseorang dalam kecocokan dan peluang yang bisa ia kerjakan dan ia manfaatkan untuk menyalurkan potensi dirinya agar dapat berkembang secara maksimal melalui pekerjaan yang ia kerjakan (Aprinaldi & Yusuf, 2021). Super (Agungbudiprabowo et al., 2018) mengemukakan tahap eksplorasi (exploration) dengan rentang usia 15-24 tahun. Tahap eksplorasi ditandai dengan mulai melakukan penelaahan diri (self examination), mencoba berbagi berbagai peranan, serta melakukan penjelajahan pekerjaan atau jabatan baik di sekolah.

Super (Sugiyarto, 2018) mengemukakan level eksplorasi memiliki sub tahap yaitu: 1) Tahap tentatif (usia antara 15-17tahun) yakni pada tahap ini dikarakteristikan dengan mulai

dipertimbangkannya aspek-aspek kebutuhan, minat, kapasitas, nilai-nilai dan kesempatan secara menyeluruh. Pilihan pada masa tentatif ini mulai diusahakan untuk keluar dari fantasi, baik melalui diskusi, bekerja, maupun aktivitas lainnya. 2). Tahap Transisi (usia antara 18-21) yakni pada tahap ini di karakteristik dengan menonjolkan pertimbangan yang lebih realistis untuk memasuki dunia kerja atau latihan profesional serta berusaha mengimplementasikan konsep dirinya. Tugas perkembangan pada sub tahap

transisi adalah spesifikasi preferensi karir. 3) tahap mencoba atau trial (usia antara 22-24 tahun) yakni dikarakteristikan dengan mulai ditemukannya lahan atau lapangan pekerjaan yang dipandang cocok, serta mencobanya sebagai sesuatu yang sangat potensial.

Mahasiswa yang memiliki perencanaan karier, akan berusaha untuk, memahami potensi dirinya, memahami lingkungannya dan kemungkinan karir yang sesuai dengan dirinya, selanjutnya mempersiapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil riset bahwasannya kedua informan sudah mempunyai perencanaan yang baik dan terencana, sehingga ia sudah tau langkah-langkah kongkrit apa yang akan ia lakukan dalam mewujudkan rencananya tersebut. Hal-hal yang mendorong perencanaan karir informan yaitu orang tua yang selalu memotivasi dalam perencanaan karir, minat dan keinginannya kuat serta didukung juga oleh ekonomi yang memadai. Tidak ada hambatan yang ditemui oleh informan dalam perencanaan karirnya berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara perencanaan karir fresh graduate dengan teori life span.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, S. (2015). Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa. *Fokus Konseling*, 1(1), 45-56.
<https://doi.org/10.26638/jfk.70.2099>
- Agung budi prabowo, A., Nurhudaya, N., & Budiamin, A. (2018). Efektivitas Program Bimbingan Karir Berbasis

Teori Super untuk Mengembangkan Identitas Vokasional Remaja. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 14.
<https://doi.org/10.26858/jpkk.v4i1.5725>

Annisa, N., & Alamanda, K. P. (2021). Studi deskriptif perencanaan karir mahasiswa universitas muhammadiyah kalimantan timur kota samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1), 1101-1107.

Aprinaldi, E., & Yusuf, A. M. (2021). Super Life Span Theory and Its Implications in Career Guidance and Counseling in Schools. 3(3).
<https://doi.org/10.24036/00569kons2021>

Apriyanti, D. W. (2019). Efektivitas Teknik Sosiodrama Untuk Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Mts Negeri 4 Indramayu. *Jurnal Al Isyraq*, 2(1), 51.

- Bown, D. (2004). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Damara, D., Yunenda, R., Sari, W., Nurhazizah, Agustu, Hadziroh, jessica Al, & Irawan, H. (2022). Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana*, 16(1), 41–45.
- Fadhallah. (2021). *Metode Wawancara*. UNJ Press.
- Fatikhah Suciningrum, Paramita, W., & Wolor, C. W. (2023). Adaptabilitas Karir Pada Fresh Graduate Yang Bekerja the Effect of Self-Esteem and Social Support on Career Adaptability To. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(2), 225–232.
- Fatmawati, A. (2015). Pengembangan Media Blog Sebagai Sarana Informasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir Di Sman 1 Bulukumba. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 1(2), 163. <https://doi.org/10.26858/jpkk.v1i2.1814>
- John W Creswell. (2019). *Educational Research Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson.
- Kurniawan, H., Dewinda, H. R., & Irdam, I. (2022). Pembekalan Perencanaan Karir Bagi Calon Wisudawan Di Bidang Psikologi Industri Dan Organisasi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 1226–1232. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i2.5746>
- Malasari, F., Rosmila, M., & Mathla, U. (2021). Profil Perencanaan Karir Mahasiswa Bimbingan Dan. 2(1), 9–16.
- Novitasari, N. D., & Yuliatwati, L. (2019). Hubungan Antara Presence Of Purpose Terhadap Career Indecision Making Pada Fresh Graduate Di Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 3(2), 47–54. <https://doi.org/10.37715/psy.v3i2.1390>
- Nursalim, H. M. dan M. (2015). Pengembangan modul perencanaan karir untuk siswa kelas xi Sma Negeri 7 Surabaya. *BK Unesa*, 1(1), 6. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/15191/0>
- Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajement Tirtayasa*, 1(2), 107–125.
- Sharp, R. S. (2006). *Appllying Career Development Theory to Counseling*. Brook/Cole Publishing Company.
- Sugiyarto, J. (2018). Upaya Meningkatkan Perencanaan Karir Peserta Didik Kelas XII Akuntansi Smk Negeri 1 Sragen Melalui Bimbingan Karir

Dengan Penggunaan Media Modul.
Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran,
3(3), 261–274.

Marimbun, M. (2021). Meningkatkan
Aspirasi Karier di Sekolah Melalui
Layanan Bimbingan dan Konseling.
Jurnal Wahana Konseling, 4(1), 1-12.