



# IMPLEMENTASI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR UNTUK MENINGKATKAN KESIAPAN MAHASISWA MEMASUKI DUNIA KERJA

Muhammad Rizki Dwi Kurniawan<sup>1</sup>, Devina Fatikhah Putri<sup>2</sup>, Mardiyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: [muhammadrizkidwikurniawan@gmail.com](mailto:muhammadrizkidwikurniawan@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.905>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 23 October 2025

Final Revised: 10 November 2025

Accepted: 18 November 2025

Published: 16 December 2025

### Keywords:

Career planning

Career development

University students

Job readiness

Higher education



## ABSTRACT

Education plays a crucial role not only in achieving academic goals but also in preparing students to plan and develop their future careers. The difficulties faced by many graduates in securing jobs aligned with their interests highlight the importance of integrating career planning and development programs into higher education. This study aims to examine the concepts, implementation, challenges, and solutions of career planning and development in order to enhance students' readiness for the workforce. Using a qualitative descriptive method with a literature review approach, data were collected from various national and international journals. The findings show that career planning functions as a process of self-identification and strategy formulation, while career development emphasizes improving skills, abilities, and adaptability to workplace dynamics. Implementation can be achieved through internships, education, workshops, and the use of digital technology. The novelty of this study lies in integrating career planning and development with an emphasis on digital technology and contextual challenges in Indonesia. Recommendations highlight the importance of leadership support, technological optimization, and aligning career paths with student goals to strengthen graduate employability.

## ABSTRAK

Pendidikan tidak hanya berperan dalam pencapaian akademis, tetapi juga dalam mempersiapkan mahasiswa merencanakan dan mengembangkan karier. Kesulitan lulusan memperoleh pekerjaan sesuai minat menegaskan pentingnya integrasi program perencanaan dan pengembangan karier di perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan mengkaji konsep, implementasi, tantangan, dan solusi perencanaan serta pengembangan karier guna meningkatkan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui tinjauan pustaka berbagai jurnal nasional dan internasional. Hasil menunjukkan bahwa perencanaan karier berfungsi sebagai proses identifikasi diri dan strategi menuju jalur karier, sementara pengembangan karier menitikberatkan pada peningkatan keterampilan, kemampuan, dan adaptasi terhadap dinamika kerja. Implementasi dapat dilakukan melalui magang, pendidikan, lokakarya, dan pemanfaatan teknologi digital. Kebaruan studi ini terletak pada integrasi perencanaan dan pengembangan karier dengan menekankan peran teknologi digital serta analisis tantangan kontekstual mahasiswa Indonesia. Rekomendasi penelitian menekankan pentingnya dukungan kepemimpinan, optimalisasi teknologi, dan penyesuaian jalur karier untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

**Kata kunci:** Perencanaan karir, pengembangan karir, mahasiswa, kesiapan kerja, pendidikan tinggi

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan langkah awal bagi mahasiswa dalam menempuh pendidikan dan dapat menjadi persiapan awal untuk memasuki dunia kerja. Pendidikan bukan hanya tentang akademis, perencanaan dan pengembangan karier sangat penting bagi masa depan mahasiswa ([Sari et al., 2023](#); [Sarawati et al., 2024](#); [Idharudin et al., 2025](#)). Pendidikan yang baik bagi mahasiswa, di luar bidang akademik, adalah pendidikan yang membekali mereka dengan kemampuan untuk merencanakan dan mengembangkan karier ([Chandra et al., 2024](#)). Hal ini secara signifikan memengaruhi kualitas kompetensi siswa dalam memilih karier yang diinginkan.

Menurut ([Sholeh & Efendi, 2023](#); [Chandra et al., 2024](#); [Mubarok, 2024](#)), Pendidikan yang baik bagi mahasiswa adalah pendidikan yang mengintegrasikan program perencanaan dan pengembangan karier ke dalam kurikulum, yang memungkinkan siswa untuk mengidentifikasi minat, mengevaluasi kemampuan, dan mengembangkan strategi serta langkah-langkah untuk menavigasi jalur karier mereka. Selain itu, pendidikan menjadi krusial jika salah satu tujuannya adalah mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan karier. Oleh karena itu, mahasiswa membutuhkan program yang dapat membantu mereka merencanakan dan mengembangkan jalur karier. Setelah lulus kuliah, banyak mahasiswa Indonesia kesulitan mencari pekerjaan karena mereka tidak memahami pentingnya karier, atau bahkan bagaimana merencanakan dan mengembangkannya. Selain minimnya lapangan kerja di Indonesia, ada beberapa faktor lain yang menyulitkan mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, salah satunya adalah minimnya keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh banyak lembaga profesional ([Chalid, 2021](#); [Rialdy et al., 2022](#); [Syafutra et al., 2025](#))

Studi menunjukkan bahwa banyak mahasiswa yang telah menjadi *graduates* tetapi menghadapi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan karir mereka. Jadi, mahasiswa harus mempertimbangkan banyak hal selain menjadi *graduates*. Menurut ([Suparyati & Habsya, 2024](#); [Hisyam et al., 2025](#)) ia mengemukakan temuannya bahwa Kurikulum pendidikan seringkali gagal mencerminkan sepenuhnya keterampilan praktis yang dibutuhkan dunia kerja, sehingga banyak lulusan tidak memiliki keterampilan yang relevan untuk bersaing di pasar kerja. Selain itu, lembaga pendidikan, khususnya universitas, harus menyediakan pemahaman dan fasilitas bagi mahasiswa untuk jenjang karier. Hasil penelitian ([Ho et al., 2023](#)) menunjukkan Pembelajaran pengembangan karier (CDL) meningkatkan persepsi mahasiswa tentang kemampuan kerja. Modal budaya dan skolastik merupakan faktor mediasi yang penting. Temuan studi ini sejalan dengan fokus studi ini, yang menekankan pentingnya program perencanaan dan pengembangan karier di pendidikan tinggi sebagai strategi sistematis untuk mengurangi pengangguran pasca-kelulusan dan memperkuat kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini menegaskan bahwa implementasi program perencanaan dan pengembangan karier tidak hanya membantu mahasiswa merancang jalur karier mereka, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri, kesiapan, dan kemampuan beradaptasi mereka saat memasuki dunia kerja.

Agar siap memasuki dunia kerja, mahasiswa harus mengembangkan dan meningkatkan keterampilan, motivasi, dan retensi mereka. Oleh karena itu, mahasiswa harus beradaptasi dengan berbagai persyaratan penyedia pekerjaan ini agar mereka dapat menerapkan perencanaan dan pengembangan karier secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh ([Pianda et al., 2024](#)) Magang meningkatkan daya kerja mahasiswa. Mereka tidak hanya memperoleh keterampilan praktis di samping pengetahuan akademis, tetapi juga berkesempatan membangun jejaring profesional, menjadi lebih puas dengan studi mereka,

dan menjadi lebih siap untuk pekerjaan mereka. Temuan ini menegaskan bahwa magang bukan sekadar cara untuk mendapatkan pengalaman kerja, tetapi juga cara yang efektif untuk menjembatani kesenjangan antara siswa vokasi dan non- vokasi.

Menurut studi yang dilakukan oleh ([Glover-Chambers et al., 2024](#)) ini, praktik pembelajaran pengembangan karier (CDL) di pendidikan tinggi sebagian besar masih diterapkan secara informal dan terpisah, tanpa kerangka kerja yang terstruktur. Hal ini menyoroti perlunya integrasi yang lebih terencana ke dalam kurikulum agar mahasiswa dapat memperoleh pengalaman reflektif yang bermakna. Dari latar belakang masalah yang sudah digambarkan diatas, maka tulisan ini mempunyai beberapa pokok permasalahan yang harus digali dan mencari jalan keluarnya. Karena perencanaan dan pengembangan karir bagi masyarakat, dalam hal tulisan ini tertuju pada mahasiswa, maka ada beberapa problem yang harus di selesaikan, diantaranya yaitu: 1) Apa definisi perencanaan dan pengembangan karir bagi mahasiswa di dunia kerja? 2) Bagaimana implementasi perencanaan karir agar relevan dengan kebutuhan dunia kerja? 3) Bagaimana implementasi perencanaan karir agar relevan dengan kebutuhan dunia kerja? 4) Apa tantangan yang dihadapi siswa dalam mempersiapkan karir di dunia kerja? 5) Solusi apa yang dapat ditawarkan untuk menghadapi tantangan tersebut?. Dengan membaca artikel ini, diharapkan mahasiswa akan memahami pentingnya rencana karir dan pengembangan, karena ini akan memiliki dampak yang signifikan pada kehidupan mereka di masa depan dan membantu mengurangi tingkat pengangguran setelah kuliah di Indonesia. Selain itu mengkaji konsep, implementasi, tantangan, dan solusi perencanaan serta pengembangan karier guna meningkatkan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja termasuk bagian penting yang harus dilakukan.

## METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu terkait pelaksanaan perencanaan dan pengembangan karir, serta kontribusinya dalam meningkatkan kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber sekunder, yaitu informasi yang telah diterbitkan dalam berbagai jenis penelitian. Banyak upaya telah dilakukan, seperti meninjau berbagai artikel dan jurnal di seluruh dunia untuk memastikan bahwa data tersebut valid dan kredibel ([AZZAHRA et al., 2024](#)). Dalam kebanyakan kasus, metode ini digunakan untuk menyusun tinjauan pustaka yang komprehensif tentang suatu topik dengan mengumpulkan dan menganalisis informasi dari sumber-sumber yang ada. Artikel ini, misalnya, ditulis dengan meninjau berbagai jurnal, artikel, buku, dan sumber lain yang terkait dengan topik yang dibahas, yaitu korelasi antara kompensasi dan loyalitas kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode ini, para peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek yang sedang diselidiki.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengertian perencanaan karir menurut ahli.

Menurut Soeprihanto dalam bukunya “Manajemen Personalia” yang dikutip oleh Aziza, W menyebutkan bahwa Untuk mencapai karir yang diinginkan, mahasiswa harus membuat rencana karir yang sesuai dengan potensi mereka dan terkait dengan kemampuan dan kebutuhan mereka, sehingga mereka dapat mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja. Menurut Sunyoto dalam ([Adityawarman, 2021](#); [Nuraini, 2022](#)) Perencanaan karir adalah proses yang dilakukan seseorang untuk menentukan dan mengambil tindakan untuk

mencapai tujuan profesional mereka. Dalam hal ini, salah satu tugas penting seorang mahasiswa adalah mempersiapkan diri dengan mengidentifikasi segala hal tentang kemampuan mereka untuk mencapai tujuan kariernya, lalu mengembangkan strategi berupa langkah-langkah untuk mencapainya.

Menurut Sedarmayanti dalam Pangastuti yang dikutip oleh ([Adityawarman, 2021](#)), Proses memilih tujuan karier dan merencanakan cara mencapainya dikenal sebagai perencanaan karier. Ini mendukung pendapat sebelumnya karena keduanya melibatkan pengembangan rencana persiapan karier bagi mahasiswa dan pada akhirnya mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier mereka. Perencanaan karir memilih karir tujuan dan cara untuk mencapainya. Lebih jauh lagi, meninjau pilihan karier dan mempersiapkan karier merupakan bagian dari perencanaan karier ([Soleiman et al., 2022](#); [Sukanta et al., 2024](#); [Ade & Maloti, 2025](#)). Menurut Yean & Yahya (2013) dalam ([Bagaskara & Rosada, 2021](#); [Mahaardhika et al., 2022](#); [Sari et al., 2023](#)) mengatakan bahwa Perencanaan karier adalah cara bagi orang untuk bertanggung jawab dan mengembangkan karier mereka. Banyak para ahli yang mengemukakan tentang definisi "Karir Planning", tetapi secara umum, itu adalah proses mengidentifikasi kemampuan seseorang dan menetapkan jalan ke karir mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi siswa untuk memilih karir yang sesuai dengan bakat mereka.

### **Pengertian pengembangan karir dalam konteks dunia kerja.**

Dalam dunia kerja, pengembangan karier adalah suatu proses yang membangun keterampilan dan pengetahuan seseorang untuk mencapai tujuan kariernya, meningkatkan kinerja, dan mempersiapkan perubahan di tempat kerja ([Yasmin et al., 2024](#); [Sari et al., 2023](#)). Dengan demikian, siswa harus mengejar karir yang mereka inginkan. Mereka harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk cocok dengan pekerjaan tersebut. Selain meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka, siswa harus meningkatkan kinerja mereka dan tetap siap untuk perubahan yang terjadi di tempat kerja.

Menurut ([Nurcahyo, 2024](#); [Yasmin et al., 2024](#); [Hotimah et al., 2025](#)) Pengembangan karier melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan pengambilan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman, dan posisi seseorang dalam suatu organisasi. Proses ini bertujuan untuk memungkinkan individu mencapai tujuan profesional mereka sekaligus memberikan kontribusi optimal bagi organisasi ([Wibowo & Tjahjono, 2023](#); [Mesiono & Harahap, 2024](#)). Semua siswa harus mampu membuat rencana karier yang selaras dengan kemampuan mereka. Mereka juga harus bertanggung jawab atas diri mereka sendiri untuk memastikan mereka layak mengejar karir yang mereka impikan. Mereka juga harus memiliki pemahaman yang jelas tentang langkah-langkah yang harus mereka ambil untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut ([Sari et al., 2023](#); [Mudrikah et al., 2024](#); [Yasmin et al., 2024](#)) Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan oleh orang dan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan tujuan karir mereka. Menurut Mangkunegara (2017) dalam ([Solikhin et al., 2024](#); [Hotimah et al., 2025](#)) Departemen sumber daya manusia merancang proses yang disebut pengembangan karir untuk membantu karyawan mencapai potensi mereka dan memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan mereka. Dua pendapat ini mendukung pendapat sebelumnya, yang memiliki dasar yang sama. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah proses di mana seseorang meningkatkan keterampilan dan keahliannya untuk mencapai rencana karier yang selaras dengan



kemampuannya. Oleh karena itu, siswa tidak hanya harus memiliki rencana karier, tetapi juga harus mampu mengembangkan diri dengan mengembangkan potensinya agar dapat menjadi siswa yang mengembangkan diri melalui pengembangan karier.

### **Perbedaan antara perencanaan karir (planning) dan pengembangan karir (development).**

Pengembangan karier dan perencanaan karier berkaitan erat dengan pekerjaan dan pendidikan. Perencanaan karier merupakan langkah awal menuju pencapaian karier yang diinginkan, sementara pengembangan karier merupakan penerapan strategi untuk meningkatkan atau mencapai karier yang diinginkan, baik dalam pekerjaan maupun pendidikan. Jika seseorang ingin memiliki karier yang sukses, ia harus memiliki rencana karier. Meskipun kedua hal tersebut saling bersangkutan, keduanya memiliki perbedaan yang signifikan. Diantara perbedaan yang dapat di pahami yaitu: Menurut Sunyoto dalam ([Adityawarman, 2021](#); [Harahap & Musfira, 2023](#); [Ma'dika & Rahmat, 2024](#)) menyatakan bahwa Perencanaan karier adalah proses yang dilalui seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Sedangkan pengertian pengembangan karir menurut ([Mudrikah et al., 2024](#); [Lestari et al., 2025](#); [Setiani et al., 2025](#)), yaitu Perencanaan karier adalah proses yang dilakukan oleh individu dan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman mereka agar dapat mencapai posisi yang lebih baik dan selaras dengan tujuan karier mereka. Dengan kata lain, perencanaan karier adalah proses mengeksplorasi potensi seseorang untuk kemampuan yang berkaitan dengan kariernya, sementara pengembangan karier adalah proses meningkatkan potensi karier seseorang.

Timeline dan tujuan adalah perbedaan utama antara perencanaan karir dan pengembangan karir. Perencanaan karir berfokus pada menentukan jalan dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam karir, seperti menetapkan tujuan dan rencana awal. Pengembangan karir, di sisi lain, berkonsentrasi pada proses memperbaiki kemampuan dan keterampilan seseorang seiring berjalannya waktu dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja mereka ([Sari et al., 2023](#); [Ismawanti, 2024](#); [Nilawati, 2025](#)). Pengembangan karier, di sisi lain, lebih strategis dan berjangka panjang, sementara perencanaan karier lebih strategis, termasuk mengidentifikasi peluang dan strategi yang diperlukan. Perencanaan karier, di sisi lain, berfokus pada proses pengembangan kompetensi dan kemampuan karyawan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan dan pengalaman kerja, untuk mencapai tujuan karier ([Illahiah & Mellita, 2023](#); [Adani et al., 2024](#); [Yasmin et al., 2024](#)). Menurut ([Mahaardhika et al., 2022](#); [Afny, 2023](#); [Ismawanti, 2024](#)) 459 / 5,000 implementasi kegiatan yang relevan untuk mengenal diri akan potensi diri dalam perencanaan karir yaitu penilaian diri Penilaian diri merupakan kegiatan yang bermanfaat untuk memahami diri sendiri dan potensinya dalam perencanaan karier. Kegiatan ini penting karena sebelum melangkah menuju pengembangan karier yang diinginkan, seseorang harus mampu menilai dirinya sendiri mengenai potensi yang dimilikinya agar nantinya dapat menentukan dan mengambil langkah-langkah dalam meniti kariernya. Sedangkan menurut ([Tikson & Sahas, 2021](#); [Lestari et al., 2025](#)) Contoh kegiatan pengembangan karier antara lain menghadiri seminar, melanjutkan pendidikan, dan berpartisipasi dalam berbagai organisasi. Kegiatan ini penting agar individu dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka serta mengevaluasi kembali tujuan karir secara berkala.

### **Implementasi perencanaan dan pengembangan karir didunia kerja**

Pengembangan karier mencakup implementasi perencanaan karier, sehingga pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai semua upaya individu karyawan yang bertujuan untuk mengimplementasikan rencana karier mereka melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan pekerjaan, serta pengalaman kerja ([YOLANDA, 2021](#); [Sari et al., 2023](#); [Ma'dika & Rahmat, 2024](#)). Dalam lingkungan pendidikan, pengembangan karier dapat memanfaatkan potensi bakat yang tersedia. Oleh karena itu, pengembangan karier dimulai dari karyawan itu sendiri, di mana setiap karyawan ([Nadialista Kurniawan, 2021](#)). Setelah Komite menerapkan berbagai program pengembangan yang bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan, departemen sumber daya manusia menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Pengembangan karier sendiri mencakup pilihan dan arah yang memungkinkan karyawan mengembangkan bakat mereka sesuai dengan tujuan dan kemampuan mereka. Memilih arah yang mereka inginkan untuk berkembang merupakan kesempatan berharga bagi karyawan, kapan pun dan di mana pun mereka berada ([Sa'idah et al., 2021](#); [Sari et al., 2023](#); [Lestari et al., 2025](#)). Pilihan arah atau jalur pengembangan karier meliputi: *Enrichment*: Pengembangan dan kemajuan melalui penugasan tugas atau pekerjaan tertentu merupakan bentuk umum pengembangan karier, *Lateral*: Pengembangan ke pekerjaan lain yang mungkin lebih sesuai dengan keterampilan seseorang dan memberikan pengalaman baru yang lebih luas, serta kepercayaan diri dan kepuasan yang lebih besar, *Vertical*: Pengembangan ke atas ke posisi dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dalam bidang keahlian tertentu atau baru merupakan jenis pengembangan karier lainnya; *Relocation*: Ini adalah perpindahan fisik ke unit organisasi atau lokasi lain yang menyediakan kesempatan berkembang dan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di pekerjaan yang sama; *Exploration*: Ini adalah peninjauan terhadap pilihan karier yang lebih luas di dalam unit organisasi untuk menemukan dan mengumpulkan informasi guna menjawab pertanyaan dan mengambil keputusan mengenai pilihan karier yang potensial; *Realignment*: Penataan ulang: Ini adalah perpindahan ke bawah yang dapat mencerminkan pelestarian atau pertukaran jalur karier.

Di atas, proses karier dan jalur pengembangan berfungsi sebagai panduan untuk kekuatan dan minat perusahaan dan karyawan, berdasarkan nilai-nilai kemitraan. Hal ini dapat mendorong pelatihan karyawan yang berpusat pada profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier karyawan tidak hanya melibatkan pengembangan struktural tetapi juga pengembangan keterampilan fungsional ([Wardoyo & Setira, 2023](#); [Ardiansyah & Mahsyar, 2025](#); [Ramadhany et al., 2025](#)). Akibatnya, posisi fungsional setara dengan posisi struktural. Perencanaan karier SDM terdiri dari beberapa langkah. Mengidentifikasi kebutuhan profesional karyawan: Melalui pemeriksaan atau asesmen langsung, karyawan harus memahami kebutuhan dan harapan karier mereka. Menilai keterampilan dan kemampuan karyawan: Sumber daya manusia harus menilai keterampilan dan kemampuan karyawan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat serta membantu karyawan memenuhi kebutuhan karier mereka mengembangkan rencana karir ([Badaruddin, 2019](#); [Hidayah et al., 2023](#); [Fajar, 2024](#)). Berdasarkan hasil penilaian, pekerja dapat membantu membuat rencana karir yang spesifik, realistis, dan terukur. Ini harus mencakup tujuan karir jangka pendek dan jangka panjang serta cara untuk mencapainya. Pelatihan dan Pengembangan: Setelah membuat rencana karir, pekerja dapat menerima pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Ini dapat mencakup keterampilan teknis, interpersonal, dan kepemimpinan. Evaluasi Kinerja: HR harus melakukan tinjauan kinerja untuk mengetahui seberapa baik karyawan telah mencapai tujuan karir mereka dan memberikan kritik yang bermanfaat untuk membantu mereka berkembang ([Fitriani et al.,](#)

[2023;Hina et al., 2024;Saputra & Rahmat, 2024](#)). Manajemen Pengembangan Karier: Pekerja dapat memperoleh pengalaman baru, memperoleh peluang karier yang lebih baik, dan membuat rencana karier yang sistematis untuk membantu mereka berkembang. HR dapat membantu pekerja mengembangkan karir mereka dengan sukses, meningkatkan kinerja perusahaan, meningkatkan kepuasan pekerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

### **Penggunaan teknologi digital dalam perencanaan dan pengembangan karir**

Untuk menjadi kompetitif di era globalisasi saat ini, Indonesia harus meningkatkan kualitas manusianya. Dalam beberapa dekade terakhir, teknologi digital telah membawa perubahan signifikan di banyak bidang, termasuk ketenagakerjaan. Karena penggunaan teknologi digital seperti internet, komputasi awan, kecerdasan buatan (AI), dan data besar, bisnis telah mengalami perubahan signifikan dalam operasional dan interaksi dengan karyawannya. Transformasi digital telah memberikan dampak besar pada proses bisnis, struktur organisasi, dan tanggung jawab individu di dalamnya ([Kirana et al., 2023;Nufuz et al., 2025](#)). Penerapan digitalisasi dan otomatisasi telah memberikan organisasi efisiensi yang lebih tinggi dan lebih banyak peluang untuk tumbuh dan beradaptasi lebih baik terhadap perubahan pasar ([Mardiyah, 2016;Tan et al., 2024;Wardani et al., 2025](#)). Organisasi harus memprioritaskan transformasi digital jika ingin tetap kompetitif dan relevan di era globalisasi. Program pengembangan karier yang sukses akan membuat karyawan lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan tingkat retensi dan produktivitas. Mereka yang memiliki jenjang karier yang jelas dan dukungan yang dibutuhkan untuk mengembangkan bakat mereka biasanya lebih loyal dan berdedikasi kepada perusahaan. Lebih lanjut, pengembangan profesional sangat penting untuk mempersiapkan para pemimpin masa depan. Bisnis dapat memastikan bahwa pekerja yang memiliki potensi besar diidentifikasi dan digali dengan baik, yang akan meminimalkan kemungkinan kesenjangan di masa depan dalam posisi pemimpin ([Jusuf et al., 2025](#)). Di sisi lain, Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi para pemimpin melalui memenuhi persyaratan tingkat yang lebih tinggi dan membuat mereka lebih dekat dengan seluruh proses kerja ([Ahsanul Hawa & Nandhita, 2023](#)). "Kepemimpinan transformasional mencari cara untuk memotivasi pengikut dengan memenuhi kebutuhan tingkat tinggi dan melibatkan mereka secara lebih penuh dalam proses kerja." Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu kondisi di mana seorang pemimpin memengaruhi pengikutnya, yang diharapkan untuk memercayai, bangga, dan menghormati pemimpin tersebut([Mardiyah, 2016](#))

### **Tantang dan Solusi dalam perencanaan dan pengembangan karir**

Meskipun pendekatan sistematis terhadap perencanaan karir mempunyai banyak manfaat, ada beberapa tantangan besar yang harus diatasi oleh individu dan organisasi selama proses tersebut. Salah satu tantangan terbesarnya adalah ketidakpastian pasar kerja. Hal ini karena banyak pekerjaan harus berubah atau bahkan hilang akibat perubahan pesat dalam teknologi, perekonomian, dan industri. Ini membuat orang khawatir tentang relevansi keterampilan mereka ([Nazla et al, 2023;Handayani, 2024;Lestari et al., 2025](#)). Identifikasi minat dan kemampuan adalah tantangan lain yang dihadapi orang. Tidak banyak orang yang memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang mereka inginkan dari pekerjaan mereka, dan sebagai akibatnya, mereka dapat menemukan diri mereka terjebak dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat mereka atau tidak sesuai dengan tujuan mereka. Tekanan yang ada di sekitar mereka, seperti tuntutan dari keluarga, teman, atau masyarakat, sering kali

mengirimkan ketidaktahuan ini, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental mereka ([Avianingrum, 2024](#); [Fadhilla & Siregar, 2024](#); [Nuragustiani et al., 2024](#))

Salah satu masalah umum di tingkat organisasi adalah kurangnya dukungan manajemen untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM). Banyak organisasi tidak memiliki program karier yang sistematis dan jelas, sehingga karyawan merasa diabaikan atau kehilangan kesempatan untuk berkembang. Orang-orang yang merasa tidak didukung sering kali keluar, yang dapat menyebabkan tingginya tingkat pergantian karyawan. Misalnya, banyak perusahaan kecil dan menengah tidak dapat menyediakan program pengembangan karier yang memadai ([Badaruddin, 2019](#)). Kurangnya komunikasi juga menyulitkan perencanaan dan pengembangan karier. Di banyak perusahaan, manajemen dan karyawan tidak selalu berbicara terbuka tentang harapan karier mereka. Tanpa komunikasi yang efektif, karyawan dapat menjadi tidak jelas tentang langkah-langkah yang perlu mereka ambil untuk mencapai tujuan karier mereka ([Sari et al., 2023](#); [Yasmin et al., 2024](#)). Dalam kasus seperti itu, jika seorang karyawan menginginkan promosi tetapi tidak tahu cara mencapainya, mereka dapat kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerja atau mencari peluang baru.

Lebih lanjut, mendapatkan bimbingan profesional yang memadai itu sulit. Banyak orang tidak memiliki akses ke profesional atau mentor yang dapat memberikan nasihat dan wawasan berharga tentang kemajuan karier ([Dewi & Sudirman, 2024](#); [Lestari et al., 2025](#)). Meskipun terdapat banyak sekali informasi yang tersedia di dunia yang terhubung secara digital saat ini, tidak semuanya relevan atau bermanfaat. Oleh karena itu, orang-orang membutuhkan keterampilan literasi informasi yang kuat untuk menyaring informasi yang mereka terima ([Nuralim & Ghafirin, 2023](#)). Adapun Solusi untuk mengatasi tantangan tersebut: Meningkatkan kesadaran dan dukungan tentang kepemimpinan; Memanfaatkan teknologi dan sumber daya luar; Menjelaskan karir dengan tujuan karyawan ; Meningkatkan komunikasi dan transparansi ; Menggalakkan transisi dan mobilitas karyawan.

## KESIMPULAN

Untuk mempersiapkan siswa menghadapi dunia kerja yang menantang, studi ini menemukan bahwa career planning dan development adalah komponen yang sangat penting. Hasilnya menunjukkan bahwa career planning sangat penting untuk self-identification, goal-setting, dan strategi untuk mencapai jalan karir yang diinginkan. Di sisi lain, career development berfokus pada pengembangan keterampilan, adaptation bakat, dan pengalaman kerja yang relevan. Ada bukti bahwa pelatihan, internships, workshops, dan penggunaan teknologi digital dapat meningkatkan kesiapan siswa untuk bekerja. Meskipun demikian, kendala seperti ketidakpastian pasar kerja, keterbatasan keterampilan, dan kurangnya dukungan institusional masih menjadi isu utama dalam pendidikan tinggi. Oleh karena itu, pendidikan tinggi perlu terus mengembangkan dukungan kepemimpinan, pemanfaatan teknologi secara optimal, dan program karier yang sistematis dan adaptif. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya akan memiliki jalur karier yang jelas, tetapi juga mampu bersaing secara profesional di pasar kerja global. Studi ini menunjukkan bahwa kurikulum harus diintegrasikan dengan program perencanaan dan pengembangan karier, layanan bimbingan karier yang inovatif, dan penguatan kemitraan dengan industri. Bagi siswa, hal ini menyarankan pemanfaatan magang, lokakarya, dan teknologi digital secara proaktif untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dengan demikian, mereka tidak hanya akan memiliki jalur karier yang jelas, tetapi juga akan menjadi warga Aborigin.

## REFERENSI



- Adani, J. R., Samsudin, A., Prabowo, B., Mahrus, M. O. H. F., Alifia, R. D., & Sembiring, I. B. (2024). Analisis Jurnal Internasional Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 9–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13855260>
- Ade, N. H., & Maloti, M. (2025). Bimbingan Karir dalam Perencanaan Karir Remaja Akhir. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(1), 169–179.
- Adityawarman. (2021). PERAN BIMBINGAN KELOMPOK DALAM PERENCANAAN KARIR SISWA. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*.
- Afny, D. N. (2023). Analisis Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling dalam Mengembangkan Potensi Diri Peserta Didik di MAN Pinrang. IAIN Parepare.
- Ahsanul Hawa, Nandhita, B. H. (2023). "Strategi Perencanaan SDM Di Era Digital Yang Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Perusahaan." *ResearchGa*.
- Ardiansyah, A., & Mahsyar, A. (2025). Implementasi Sistem Manajemen Merit dalam Pengembangan Karir Jabatan Pemerintahan di Kabupaten Sinjai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 13(2), 284–297.
- Avianingrum, N. A. (2024). Penanganan Cyberbullying terhadap Remaja dalam Perspektif Hukum Siber di Indonesia: Tinjauan Normatif Yuridis. *Staatsrecht. Jurnal Hukum Kenegaraan Dan Politik Islam*, 4(1), 51–77.
- AZZAHRA, N. F., SHALMA, N. F., PASA, N. I., MUTTAQIN, M. H., & MARDIYAH, M. (2024). HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KINERJA KARYAWAN. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 171–179.
- Badaruddin, B. (2019). Analisis Pengembangan Karir. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 279–280.
- Bagaskara, A. P., & Rosada, U. D. (2021). Pengembangan media kartu karir melalui bimbingan kelompok untuk perencanaan karir siswa kelas X. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 4(1).
- Chalid, C. (2021). Tingkat kompetensi mahasiswa fresh graduate dalam menghadapi persaingan dunia kerja. *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education*, 10–13. <https://doi.org/10.58835/ijtte.v1i1.58>
- Chandra, H. R. D., Prabowo, B., Samsudin, A., Siregar, F. N. S., & Mupeningtias, R. B. (2024). Literature Review Analisis Jurnal Internasional Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Berbagai Bidang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 311–317. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13881855>
- Dewi, M. P., & Sudirman, S. (2024). Strategi kepala sekolah dalam pengembangan karir guru-guru muda di SDN 28 Cakranegara. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1753–1757. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13881855>
- Fadhilla, R., & Siregar, A. P. (2024). Dampak Lingkungan Pertemanan Toxic Terhadap Kesehatan Mental Remaja. *Invention: Journal Research and Education Studies*, 37–48. <https://doi.org/10.51178/invention.v5i2.2017>
- Fajar, A. (2024). Strategi Pengembangan Karir Dalam Era Digital: Dampak Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 11609–11622. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11938>
- Fitriani, A., Pratama, S., & Novianti, R. (2023). Implementasi Pemberian Layanan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Pada Siswa MA Muallimin Muhammadiyah Makassar. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 1145–1152. <https://doi.org/10.58230/27454312.964>
- Glover-Chambers, T., Dean, B. A., Eady, M. J., West, C., Ryan, S., & Yanamandram, V. (2024). Academics' practices and perceptions of career development learning in the curriculum.

- Higher Education Research & Development*, 43(7), 1540–1555.  
<https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2347621>
- Handayani, K. (2024). Strategi adaptif untuk mempertahankan tenaga kerja di era society 5.0: Menghadapi tantangan cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185–200.  
<https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i3.50>
- Harahap, E. K., & Musfira, H. (2023). Perencanaan Karir Siswa Berdasarkan BK Komperhensif. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(5), 3387–3397.  
<https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i5.2303>
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2023). *Latihan dan pengembangan sumber daya manusia. National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*. 3(1), 300–317.
- Hina, B. J. R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 106–117.
- Hisyam, C. J., Seruni, M. P., Inayah, D. S., Afti, G. A., Prayogo, M. D. A., Mulia, N. S., Kurniawan, N. A., & Salsabila, N. (2025). Lulus Tapi Menganggur: Ironi Alumni UNJ di Tengah Sulitnya Lapangan Kerja. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 2(2), 264–278.  
<https://doi.org/10.61722/jirs.v2i2.5535>
- Ho, T. T. H., Le, V. H., Nguyen, D. T., Nguyen, C. T. P., & Nguyen, H. T. T. (2023). Effects of career development learning on students' perceived employability: a longitudinal study. *Higher Education*, 86(2), 297–315. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00933-6>
- Hotimah, H., Ekaputri, D., & Muhtahidah, I. (2025). Analisis Jabatan dan Manajemen Karir. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 181–192.  
<https://doi.org/10.58401/dirasah.v8i1.1579>
- Idharudin, A. J., Rahman, R., & Nurhasanah, M. (2025). Peran Pendidikan dalam Mengembangkan Karir Mahasiswa Menuju Indonesia Emas. *Indonesian Journal on Education (IJoEd)*, 1(3), 213–221. <https://doi.org/10.70437/dyv2mr39>
- Illahiah, D. F., & Mellita, D. (2023). The Effect of Career Planning and Development, Competence, and Human Resource Information System on Employee Performance at PtT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 7(2), 482–485.
- Ismawanti, R. (2024). What is the Role of Career Planning on Employee Performance. *Journal of Management*, 3(1), 22–26.
- Jusuf, H. K., Alhidayatullah, A., Aziz, M. A., Purwana, D., Mukhtar, S., & Suparno, S. (2025). Strategi Struktur Organisasi Hybrid dan Dampaknya terhadap Keterlibatan Karyawan, serta Kemampuan Beradaptasi dalam Transformasi Digital: Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 6(2), 144–159.  
<https://doi.org/10.37150/jimat.v6i2.3692>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36.
- Lestari, D., Rahmadeli, F., Deanidia, T., & Wahyuni, Y. D. (2025). PENDEKATAN SISTEMATIS DALAM PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER: TANTANGAN SERTA FAKTOR PENENTU. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1), 9–19.
- Ma'dika, Z. P., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management*,

*Policy, and Social Studies*, 1(1), 1–8.

- Mahaardhika, I. M., Putra, P. A. G. S., Dewi, N. P. A. A. K., & Wirsiasih, K. (2022). Pengembangan potensi diri dan perencanaan karir siswa SMK PGRI 3 Denpasar melalui bimbingan karir. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Widya Mahadi*, 3(1), 187–194. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7447620>
- Mardiyah, M. (2016). Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Applied Business and Economics*, 2(4), 222–231.
- Mesiono, M., & Harahap, H. S. (2024). Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Pada Input (Individu Guru) Proses Dan Output. *Pedagogi: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(2), 201–207. <https://doi.org/10.70656/jend.v1i2.177>
- Mubarok, R. (2024). Strategi pengembangan manajemen diklat dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial (Sinova)*, 2(2), 127–138. <https://doi.org/10.71382/sinova.v2i2.134>
- Mudrikah, S., Suherman, U., & Yustiana, Y. R. (2024). Peran Bimbingan dan Konseling dan Pengembangan Karir (BKPK) di Universitas dalam Mempersiapkan Karakter Bangsa Menuju Generasi Emas 2045. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3374–3382. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3750>
- Nadialista Kurniawan, R. A. (2021). *Implementasi Perencanaan Karir Sumber Daya Manusia. Industry and Higher Education*. 3(1), 1689–1699.
- Nazla, L., Agustina, R. S. I., Hanapiyah, S. N., Nuraini, S., & Marlina, L. (2023). Transformasi era digital: Peluang menggali pekerjaan dan tantangan terhadap meningkatnya pengangguran. *Journal of Economics and Business*, 1(2), 63–73. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i2.149>
- Nilawati, L. (2025). Mengejar Karir yang Berkelanjutan: Bagaimana Digital Leadership Mengembangkan Kemampuan Beradaptasi Karir dan Mengimbangi Orientasi Karir Protean. *EQUILIBRIUM-Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1), 64–74. <https://doi.org/10.61179/ejba.v19i1.731>
- Nufuz, D. A., Mahendra, M. H., Faqih, A., & Setianingrum, N. (2025). Strategi efektif dalam manajemen perubahan: Membangun ketahanan organisasi di era digital. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1 (6), 540–547. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.388>
- Nuragustiani, A., Fitriani, A., Rahmawati, F., Awalia, G., Saputra, S. R. R., Aulia, S., & Mardani, Z. A. (2024). Literature Review: Tantangan, Peluang, Dan Strategi Efektif Dalam Manajemen Karir Untuk Pengembangan Profesional. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 4, 350–365.
- Nuraini, F. (2022). Layanan bimbingan karir: Strategi penguatan perencanaan karir bagi siswa. *Assertive: Islamic Counseling Journal*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.24090/j.assertive.v1i1.7021>
- Nuralim, F., & Ghafirin, M. A. (2023). Literasi media dan informasi (LMI): Menyaring informasi di era VUCA untuk pendidikan yang bermakna. *Prosiding SEMDIKJAR (Seminar Nasional Pendidikan Dan Pembelajaran)*, 6, 120–130. <https://doi.org/10.29407/h9z6b363>
- Nurchahyo, S. A. (2024). Peningkatan Innovative Work Behavior Melalui Quality of Work Life Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Mediasi. *Januari*, 25(1), 20–35.
- Pianda, D., Hilmiana, H., Widiyanto, S., & Sartika, D. (2024). The impact of internship experience on the employability of vocational students: a bibliometric and systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2386465. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2386465>

- Ramadhany, W. P., Handoko, V. R., & Widodo, J. (2025). Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Hasil Penyetaraan Di BPSDM Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 11(2), 225–239. [https://doi.org/10.25299/jkp.2025.vol11\(2\).23235](https://doi.org/10.25299/jkp.2025.vol11(2).23235)
- Rialdy, N., Sari, M., & Pohan, M. (2022). Model Pengukuran Motivasi dan Minat Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak: Studi pada Perguruan Swasta di Kota Medan. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1519–1528. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.779>
- Sa'idah, I., Atmoko, A., & Muslihati, M. (2021). Aspirasi Karier Generasi Milenial. Edu Consilium. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 2(1), 62–89.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Sarawati, R. U., Asmia, S., Enjelina, D., Rahmawati, N., & Indriani, R. (2024). Peran Penting Pendidikan Dalam Pengembangan Karir Di Era Digital Pada Siswa Smk Islam Al-Amin. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(4). <https://doi.org/10.62281/v2i4.249>
- Sari, H. N., Rahmanian, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan karir dalam era ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46. <https://doi.org/10.52657/jfk.v4i1.508>
- Septiani, D., Nugraha, M. S., Efendi, E., & Ramadhani, R. (2024). Strengthening Tuition Governance Towards Transparency and Accountability at Ummul Quro Al-Islami Modern Boarding School Bogor. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.10>
- Setiani, N., Sinaga, S. R., & Andriani, T. (2025). Peningkatan Karier Sumber Daya Manusia. *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(4), 232–241.
- Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan islam: meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Tinta*, 5(2), 104–126. <https://doi.org/10.35897/jurnaltinta.v5i2.1049>
- Soleiman, E. C., Rahwana, K. A., Purnomo, Y. J., Febrian, W. D., Wahyudi, D. D., & Prayudi, D. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (KONSEP DASAR DI ERA DIGITAL).
- Solikhin, A., Agung, I. G. A., & Kusuma, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Kusuma Sahid Prince Hotel. *Sabbhata Yatra: Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 5(1), 73–81.
- Sukanta, D. S. P., Nursyahira, K., Brilian, D. N., Zulkaisni, Z., Melia, A. D., Rahmadanti, P., Paisal, M., Mustofa, M., Rusmana, N. R., & Amri, A. N. (2024). Memaksimalkan Potensi Diri dengan Perencanaan Karir untuk Masa Depan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(7), 2669–2676.
- Suparyati, A., & Habsya, C. (2024). Kompetensi lulusan pendidikan vokasi untuk bersaing di pasar global. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1921–1927. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3288>
- Syafii, M. H., Rahmatullah, A. . S., Purnomo, H., & Aladaya, R. (2025). The Correlation Between Islamic Learning Environment and Children's Multiple Intelligence Development. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.17>
- Syafutra, R., Tamba, S. Y. A., & Cristiani, S. (2025). Strategi BP3MI Kepri dalam Mengatasi Maraknya Pekerja Migran Non Prosedural. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 1502–1512.



- Tan, A. W., Ambouw, N. E. B., & Kustiwi, I. A. (2024). Digitalisasi ekonomi SIA: Transformasi sistem informasi akuntansi dalam meningkatkan efisiensi dan inovasi bisnis. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 332–341.
- Tikson, S. D. S., & Sahas, N. S. (2021). Career Planning and Career Management: Case on Workforce in Makassar. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 5(2), 54–57. <https://doi.org/10.26487/hebr.v5i2.3133>
- Wardani, A. R., Mandasari, Y., Shaleh, M. A., Ningsih, D. P., & Bimantara, W. D. (2025). Inovasi Organisasi di Era Industri 4.0: Strategi, Tantangan, dan Peluang. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 115–129. <https://doi.org/10.26487/hebr.v5i2.3133>
- Wardoyo, B., & Setira, A. (2023). Analisis Peluang Karier Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Ketenagakerjaan akibat Perubahan Jabatan dari Struktural menjadi Fungsional. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 5(2), 95–104. <https://doi.org/10.26487/hebr.v5i2.3133>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129–142. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929>
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature review: Pengembangan karir yang efektif di era 4.0. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 37–53. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2647>
- YOLANDA, R. (2021). *Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (Bmi) Kc Bengkulu*. UIN FAS BENGKULU.
- Yolanda, N. S., & Laia, N. (2024). Practicality of Mathematics Learning Media Using Applications PowToon. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.4>
- Yulia, N. M., Asna, U. L., Fahma, M. A., Reviana, P. A., Cholili, F. N., Halimahturrafiah, N., & Sari, D. R. (2025). Use of Game-Based Learning Media Education as An Effort to Increase Interest Elementary School Students Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 38–45. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.23>
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20–26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>

Copyright holder:  
© Author

First publication right:  
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:  
**CC-BY-SA**